

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE OBSTETRICIA



TESIS

**“FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL OBSTETRA EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA
JULIO-DICIEMBRE, 2017”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRA

AUTORA: Ordoñez Vásquez, Marjorie Patricia

ASESOR: Quispe Torres, René Miguel

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud pública

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas Ciencias de la salud

Sub área: Medicina Clínica

Disciplina: Obstetricia, Ginecología

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Obstetra

Código del Programa: P02

Tipo de Financiamiento:

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

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48089351

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23014739

Grado/Título: Maestro en docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0002-5089-0457

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Juana Irma	Doctora en ciencias de la salud	22418566	0000-0003-4163-8740
2	Castillo Ruiz, Verónica Del Pilar	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	18010634	0000-0003-0448-5255
3	Casas Barral, Susy Leticia	Maestra en ciencias de la salud con mención en gerencia en servicios de salud	22998287	0000-0002-9744-6003

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **diez** horas del día **veintiuno** del mes de **mayo** del año **dos mil veintiuno**, en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- DRA. JUANA IRMA PLACIOS ZEVALLOS
- MG. VERÓNICA DEL PILAR CASTILLO RUIZ
- MG. SUSY CASAS BARRAL

Presidenta
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante **RESOLUCION N.º 474-2021-D-FCS-UDH**, para evaluar la Tesis intitulado: **“FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA JULIO – DICIEMBRE, 2017”**, presentado por la Bachiller en Obstetricia **Sra. Marjorie Patricia ORDOÑEZ VÁSQUEZ** para optar el Título Profesional de **Obstetra**.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** por **Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de **15** y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las, **11:00** horas del día **veintiuno** del mes de **mayo** del año **2021** los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

SECRETARIA

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza,
iluminar mi camino y guiar mis
pasos en mi vida.

A mis padres por mostrarme su apoyo
incondicional durante todo este tiempo
MARJORIE.

AGRADECIMIENTO

A mi querida alma mater Universidad de Huánuco y a la plana docente de la Facultad de Obstetricia, por acogerme en sus aulas brindándome conocimientos, valores e inculcándome sentimientos de servicio a la comunidad y contribuido en mi formación profesional.

A mí querida docente y Asesora de Tesis, Obsta. Sudey Allpas Rodríguez quien supo guiarme paso a paso en la elaboración y culminación del presente trabajo de investigación.

A mí querido esposo por su infinito apoyo en estos largos años.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	viii
SUMMARY.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I.....	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos:.....	16
1.3. Objetivo General	16
1.4. Objetivos específicos.....	16
1.5. Justificación de la investigación.....	17
1.6. Limitaciones de la investigación	18
1.7. Viabilidad de la investigación.....	18
CAPITULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.2. Antecedentes Locales	24
2.3. Bases Teóricas.....	24
2.3.1. Satisfacción laboral	24
2.3.2. Evolución histórica del concepto. Gamero (2003).....	27
2.3.3. Teorías que explican la Satisfacción Laboral	31
2.4. Definiciones conceptuales.....	37
2.4.1. Comportamiento organizacional	37
2.4.2. Organización del trabajo	37
2.4.3. Actitudes hacia el trabajo	38

2.4.4. Satisfacción laboral	39
2.4.5. Instrumentos para medir la satisfacción laboral	40
2.5. Hipótesis	42
2.6. Variables	42
2.6.1. Variable independiente	42
2.6.2. Variable dependiente	42
2.6.3. Indicadores	42
2.7. Operacionalización de variables	43
CAPITULO III	44
3. METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION	44
3.1. Tipo de investigación.....	44
3.1.1. Enfoque:.....	44
3.1.2. Nivel de Investigación	44
3.1.3. Diseño de Investigación	44
3.2. Población y muestra.....	45
3.2.1. Población	45
3.2.2. Muestra	45
3.2.3. Marco Muestral	45
3.2.4. Tipo de Muestreo	46
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
3.3.1. Recolección de datos.....	46
3.3.2. Procedimiento de recolección de datos	47
3.3.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Datos. 47	
CAPITULO IV.....	48
4. RESULTADOS	48
4.1. Procesamiento de datos:.....	48
CAPITULO V.....	62
5. DISCUSION DE RESULTADOS	62
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 EDAD Y SEXO DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017	48
Tabla N° 2 ESTADO CIVIL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE	49
Tabla N° 3 LUGAR DE PROCEDENCIA DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	50
Tabla N° 4 NUMERO DE HIJOS DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	51
Tabla N° 5 ÁREA DONDE PASA EL MAYOR TIEMPO EN SUS HORAS DE TRABAJO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.	52
Tabla N° 6 CONDICION LABORAL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	53
Tabla N° 7 AÑOS EJERCIENDO LA ESPECIALIDAD DE OBSTETRICIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017 .	54
Tabla N° 8 REALIZA OTRO TRABAJO, DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017	55
Tabla N° 9 PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL SALARIO DE ESTE HOSPITAL EN RELACIÓN A SUS INGRESOS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	56
Tabla N° 10.....	57
Tabla N° 11 FACTORES EXTRÍNSECOS DE ORGANIZACION, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017	58
Tabla N° 12 FACTORES EXTRÍNSECOS CONDICIONES FISICAS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017	59
Tabla N° 13 FACTORES INTRÍNSECOS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	60
Tabla N° 14 FACTORES INTRÍNSECOS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 EDAD Y SEXO DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE CONTINGENCIA, 2017.....	48
Gráfico N° 2 ESTADO CIVIL DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARIA, 2017	49
Gráfico N° 3 LUGAR DE PROCEDENCIA DE LA POBLACION EN ESTUDIOS, HOSPITAL DE TINGO MARIA, 2017	50
Gráfico N° 4 NUMERO DE HIJOS DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	51
Gráfico N° 5 ÁREA DONDE PASA EL MAYOR TIEMPO EN SUS HORAS DE TRABAJO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.	52
Gráfico N° 6 CONDICION LABORAL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	53
Gráfico N° 7 AÑOS EJERCIENDO LA ESPECIALIDAD DE OBSTETRICIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017 .	54
Gráfico N° 8 REALIZA OTRO TRABAJO, DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017	55
Gráfico N° 9 PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL SALARIO DE ESTE HOSPITAL EN RELACIÓN A SUS INGRESOS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.....	56
Gráfico N° 10 NUMERO DE HORAS QUE TRABAJA A LA SEMANA DE LA POBLACION EN ESTUDIO, 2017	57

RESUMEN

La presente investigación se hizo con el objetivo de Determinar cuáles son los factores que se asocian a la satisfacción laboral del profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017. Para este estudio se trabajó con una muestra de 40 trabajadores, se tuvo en cuenta el tipo de estudio descriptivo – prospectivo – analítico y transversal; se utilizó una ficha de recolección de datos generales. Se tiene como conclusiones: El 40% (16) de encuestados presentaron edades entre 41 a 50 años. El 47.5% (19) encuestados fueron convivientes. Un, 47.5% (19) trabajadores encuestados tuvieron 01 hijo. El 50% (20) trabajan en hospitalización y centro obstétrico. El 62.5% (25) tuvieron como condición laboral nombrados. El 50% (20) tuvieron más de 15 años de servicio. El 75% (30) realizan otro trabajo, diferente al del hospital. El 62.5% (25) Trabajadores encuestados trabajan 40 horas a la semana. En relación a los factores extrínsecos que, el 22.5% (09) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, En relación a los factores extrínsecos condiciones físicas, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, En relación a los factores intrínsecos de monitoreo, el 20% (08) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, En relación a los factores intrínsecos de supervisión, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho.

Palabras claves: obstetra satisfacción, insatisfacción laboral

SUMMARY

This research was done with the objective of determining what are the factors that are associated with the job satisfaction of the obstetrician who works at the Tingo Maria Contingency Hospital, during the period from July to December 2017. For this study we worked with a sample of 40 workers taken into account the type of descriptive - prospective - analytical and cross-sectional study; A general data collection sheet was used. The conclusions are as follows: 40% (16) of respondents presented ages between 41 and 50 years. 47.5% (19) respondents were living together. 47.5% (19) workers surveyed had 01 child. 50% (20) workers surveyed work in hospitalization and obstetric center. 62.5% (25) of them had employment status appointed. 50% (20) had more than 15 years of service. 75% (30) do other work, different from the hospital. 62.5% (25) Workers surveyed work 40 hours a week. In relation to the extrinsic factors that, 22.5% (09) workers responded to be very dissatisfied, In relation to the extrinsic factors physical conditions, 25% (10) workers responded to be very dissatisfied, In relation to the intrinsic monitoring factors, 20% (08) workers responded to be very dissatisfied. Regarding the intrinsic factors of supervision, 25% (10) workers responded to be very dissatisfied.

Keywords: obstetric satisfaction, job dissatisfaction

INTRODUCCIÓN

La satisfacción del trabajador en instituciones de salud es considerada por el Modelo de Administración por Calidad Total como contribuyente para el logro de las metas de la unidad; eleva la calidad de la atención y mejora los procesos internos del servicio de salud que se ofrece a derechos habientes.

En el ámbito de la obstetricia, así como las demás de las áreas sanitarias, ha sufrido cambios importantes a lo largo de los años, es así que el profesional obstetra ya no se limita sólo a la atención del parto, sino como lo señala la Organización Mundial de la Salud.

El obstetra, provee, oferta, y administra la atención obstétrica de salud en el ámbito de su competencia, a la mujer, familia y la comunidad, en forma científica, tecnológica, sistematizada, con eficacia, eficiencia, efectividad y coordinada con los demás profesionales de la salud. Participa en la aplicación de políticas de salud y en la atención integral a la mujer en relación al embarazo, parto y puerperio, para lo cual desarrolla sus labores en las áreas asistenciales, administrativa, docente, investigación y preventivo-promocional según Ley de trabajo de la obstetra N° 278533. Es pertinente precisar, que, si bien es cierto, las actividades de promoción y prevención de la salud las puede realizar fuera del ámbito de los centros de salud, también es cierto que hay actividades de salud que el Estado ha garantizado su realización dentro del medio sanitario, con la finalidad de reducir, las altas tasas de morbi-mortalidad tanto materna como perinatal. Asumir esta actitud de cambio, ha traído consigo una importante mejora, sin embargo, el trabajo que realiza el profesional obstetra conjuntamente con sus colegas y el equipo multidisciplinario en un determinado Establecimiento de Salud, es de relevante importancia para el cumplimiento de los máximos criterios de calidad asistencial; que en nuestro país tiene como ente rector al Ministerio de Salud.

Sobre el particular, cabe precisar, lo señalado por Maceira y Palacios, (2012) quienes relatan que “El funcionamiento de una red requiere la coordinación de esfuerzos desde diferentes instituciones para llevar a cabo una estrategia

de atención común, buscando en última instancia percibir que cada integrante de la misma contribuye a un logro colectivo". Desde esta perspectiva, es relevante identificar cuáles son las condiciones de trabajo percibidas por los recursos humanos que desarrollan tareas dentro de un Establecimiento de salud, que permita identificar, en términos el vínculo del personal con su ambiente de trabajo, teniendo en consideración, que la satisfacción de los individuos en su trabajo, es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida; que constituye uno de los indicadores que condicionan la calidad del servicio.

Es decir, es responsabilidad de los líderes de las organizaciones, conocer cuáles son los elementos que provocan mayor insatisfacción laboral. Diversos estudios, son coincidentes en que la falta de promoción profesional, el exceso de carga de trabajo y la monotonía laboral son los mayores generadores de desmotivación laboral. Por otro lado, hay estudios que relacionan el grado de satisfacción laboral con la mejor relación profesional-usuario, y la insatisfacción laboral con el aumento del absentismo, la agresividad y el bajo rendimiento.

A partir de estos antecedentes, se puede inferir que la insatisfacción laboral en el personal obstetra constituye un factor de riesgo para la organización e indirectamente para el usuario externo reflejando vacíos en las políticas de calidad en las instituciones de salud casi teniendo en cuenta la satisfacción del paciente, y la interacción obstetra -paciente vendría a ser un indicador importante para la satisfacción laboral y para mejorar la calidad del servicio. Sin embargo así como estudios, que señalan que el compromiso y la satisfacción en el trabajo manifestado por el personal hospitalario no parecen afectados por las limitaciones de funcionamiento; por lo que, desde una perspectiva de política pública, surgen recomendaciones que requieren del fortalecimiento de los espacios de decisión conjunta, de modo de facilitar la puesta en práctica de una estrategia común dentro de la red, con actividades coorganizadas, y líneas de financiamiento específicas para el fortalecimiento de redes. Es necesario determinar los factores que se asocian

a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el hospital de Tingo María. Por lo tanto, dicha investigación cuenta con los siguientes capítulos:

1. **Fundamentación del problema**, donde deseamos sustentar técnica y teóricamente el interés y necesidad en realizar este estudio con este grupo vulnerable
2. **Marco teórico**, nos afianzamos en material de estudio científico precedente que nos puede brindar diferentes puntos de vista para elegir la mejor forma de abordaje
3. **Marco metodológico**, describimos los procedimientos escogidos para poder cumplir de forma adecuada nuestros objetivos, encontrar resultados trascendentes de interés y poder recomendar con propiedad.
4. **Resultados**, hacemos una comparación de nuestros hallazgos con otros estudios relacionados a la problemática y que se dieron en los últimos años.

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El trabajo es un fenómeno sumamente complejo, por lo que es necesario reconocer que puede ser una tarea, un deber o un logro, puede ser mental, físico o ambos y puede ser repetitivo o creativo; incluso puede ser algo ingrato o algo personalmente satisfactorio y sus resultados también pueden ser obvios o sutiles. Su producto final suele evaluarse en una forma diferente de acuerdo con la persona que lo realice, es decir, el trabajo adopta significados distintos y el más importante es el significado intrínseco que tiene para el trabajador individual y para el grupo con quien él se identifica. La motivación puede definirse según Kossen como: “los diferentes impulsos internos o las fuerzas ambientales que estimulan a los individuos a comportarse en una forma específica”.

La satisfacción del trabajador en instituciones de salud es considerada por el Modelo de Administración por Calidad Total como contribuyente para el logro de las metas de la unidad; eleva la calidad de la atención y mejora los procesos internos del servicio de salud que se ofrece a derechos habientes.

La Federación Internacional de Obstetricia y Ginecología (FIGO) el Obstetra, o matrona, según sea el término de denominación del país de origen, es el profesional responsable de brindar a las mujeres el soporte, cuidado y asesoramiento necesarios durante el embarazo, parto y el puerperio, de dirigir nacimientos bajo su propia responsabilidad y de proporcionar cuidados al recién nacido y al lactante. Este cuidado incluye medidas preventivas, la promoción del nacimiento natural, la detección de complicaciones en madre y niño, el acceso a atención médica u otra apropiada asistencia y la toma de medidas de emergencia. (2)

Así como también, tiene la importante tarea de brindar educación y asesoría en salud, no sólo para la mujer sino también para la familia y la

comunidad. Este trabajo incluye la educación prenatal y la preparación para ser padres y puede extenderse a la salud de la mujer, la salud sexual o reproductiva, y el cuidado de los niños; que puede ejercerlo en cualquier entorno, incluyendo la casa, comunidad, hospitales, clínicas o centros de salud, como lo señala la Confederación internacional de matronas. (3)

El obstetra, provee, oferta, y administra la atención obstétrica de salud en el ámbito de su competencia, a la mujer, familia y la comunidad, en forma científica, tecnológica, sistematizada, con eficacia, eficiencia, efectividad y coordinada con los demás profesionales de la salud. Participa en la aplicación de políticas de salud y en la atención integral a la mujer en relación al embarazo, parto y puerperio, para lo cual desarrolla sus labores en las áreas asistenciales, administrativa, docente, investigación y preventivo-promocional según Ley de trabajo de la obstetra N° 278533. Es pertinente precisar, que, si bien es cierto, las actividades de promoción y prevención de la salud las puede realizar fuera del ámbito de los centros de salud, también es cierto que hay actividades de salud que el Estado ha garantizado su realización dentro del medio sanitario, con la finalidad de reducir, las altas tasas de morbi mortalidad tanto materna como perinatal. Asumir esta actitud de cambio, ha traído consigo una importante mejora, sin embargo, el trabajo que realiza el profesional obstetra conjuntamente con sus colegas y el equipo multidisciplinario en un determinado Establecimiento de Salud, es de relevante importancia para el cumplimiento de los máximos criterios de calidad asistencial; que en nuestro país tiene como ente rector al Ministerio de Salud.

Es necesario manifestar que el Hospital Tingo María, es una Institución que alberga muchos profesionales de la Salud, así como profesionales de otras áreas, sin embargo, según las condiciones en infraestructura, climáticas, de comodidad, de hacinamiento y otros, es pertinente estudiar la envergadura de cuanto afecta lo antes mencionado a la satisfacción

en las labores del personal de Obstetricia y su concomitante calidad de trabajo. (4)

Sobre el particular, cabe precisar, lo señalado por Maceira y Palacios, (2012) quienes relatan que “El funcionamiento de una red requiere la coordinación de esfuerzos desde diferentes instituciones para llevar a cabo una estrategia de atención común, buscando en última instancia percibir que cada integrante de la misma contribuye a un logro colectivo”. Desde esta perspectiva, es relevante identificar cuáles son las condiciones de trabajo percibidas por los recursos humanos que desarrollan tareas dentro de un Establecimiento de salud, que permita identificar, en términos el vínculo del personal con su ambiente de trabajo, teniendo en consideración, que la satisfacción de los individuos en su trabajo, es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida; que constituye uno de los indicadores que condicionan la calidad del servicio.(5)

A partir de estos antecedentes, se puede inferir que la insatisfacción laboral en el personal obstetra constituye un factor de riesgo para la organización e indirectamente para el usuario externo reflejando vacíos en las políticas de calidad en las instituciones de salud casi teniendo en cuenta la satisfacción del paciente, y la interacción obstetra -paciente vendría a ser un indicador importante para la satisfacción laboral y para mejorar la calidad del servicio. Sin embargo así como estudios, que señalan que el compromiso y la satisfacción en el trabajo manifestado por el personal hospitalario no parecen afectados por las limitaciones de funcionamiento; por lo que, desde una perspectiva de política pública, surgen recomendaciones que requieren del fortalecimiento de los espacios de decisión conjunta, de modo de facilitar la puesta en práctica de una estrategia común dentro de la red, con actividades coorganizadas, y líneas de financiamiento específicas para el fortalecimiento de redes. Es necesario determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el hospital de Tingo María. (6)

Por lo planteado anteriormente, el Problema de estudio se ha formulado de la siguiente manera:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son los factores que se asocian a la Satisfacción Laboral del Profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuáles son los factores socios demográficos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?

¿Cuáles son los factores extrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?

¿Cuáles son los factores intrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?

1.3. Objetivo General

Determinar cuáles son los factores que se asocian a la satisfacción laboral del profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017.

1.4. Objetivos específicos

1. Determinar cuáles son los factores socios demográficos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017.

2. Determinar cuáles son los factores extrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017.
3. Determinar cuáles son los factores intrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2019.

1.5. Justificación de la investigación

La justificación del presente estudio se basa en las siguientes razones:

Aporte teórico: El presente trabajo de investigación se justifica en que nos permitirá el reconocimiento del papel del profesional obstetra como pilar básico de la organización, asimismo promover la sensibilización de las partes involucradas en particular del nivel gerencial en dicho reconocimiento lo cual contribuirá a su mejor desempeño.

Implicancia práctica: Los profesionales que asumen los cargos directorales deben poseer las competencias para implementar acciones y desarrollar actividades estratégicas, que garanticen el funcionamiento y la producción de bienes y/o servicios a la sociedad, provocar en ella cambios, como mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida y satisfacción, porque nuestros clientes externos son seres humanos, con necesidades que demandan de atención integral de trabajadores competentes.

Aporte metodológico: En el presente estudio se utilizaron instrumentos específicos para la recolección y análisis de datos. Estos instrumentos permitirán ser de utilidad para posteriores investigaciones similares al estudio realizado.

Aporte científico: Los resultados de nuestra investigación servirán como fuente de ayuda y consulta para aquellos que desean investigar sobre el tema y para el hospital orientando sus acciones hacia los usuarios internos a partir de una línea de base, que permitirá un mejor enfoque.

1.6. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones de este estudio no podemos dejar de mencionar las siguientes:

1. La limitación de los recursos económicos, el presupuesto que sea aprobado puede modificar las características del tiempo de estudio, la recolección de los datos por parte de los encuestadores dependerá del presupuesto.
2. Respecto a las limitaciones del tema abordado, cabe señalar que existe escasez de fuentes bibliográficas que aborden la problemática de estudio y específicamente no existen antecedentes de investigación sobre el grado de satisfacción del profesional obstetra. Pero si de otros profesionales de la salud como de enfermería

1.7. Viabilidad de la investigación

En el hospital existe un porcentaje considerable de profesionales de la salud.

El estudio es viable porque existen facilidades para el traslado hacia el hospital considerada para el estudio. Se cuenta con facilidades de acceso a las fuentes de información, lo cual permitirá la elaboración de un marco teórico sólido que sustente las hipótesis y posiciones asumidas.

Así mismo es de vital importancia el papel de los profesionales de salud en este momento, y dentro de ellos los obstetras, que cumplen un papel trascendental en los procesos de atención para detectar oportunamente cualquier irregularidad que se presente y ocasione riesgos para su salud. Y de los estudiantes.

Presupuestal: Es viable ya que se cuenta con el apoyo del Personal de salud que está a cargo del consultorio los gastos operativos son responsabilidad de la investigadora.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Al realizar la revisión de antecedentes del estudio se ha encontrado algunos estudios realizados, así tenemos:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En España, 2015. Carrillo y Martínez, en su investigación titulada: “Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales”. Tuvieron como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en una muestra conformada por 546 profesionales de salud pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se aplicó el instrumento llegando a los resultados que dicho estudio refleja una satisfacción general media, con una media de 71,37 y con una desviación estándar de 14,03. Se llegó a la conclusión que los médicos residentes son los más satisfechos, comparado con médicos especialistas, enfermeras y auxiliares quienes presentaron niveles de satisfacción más bajos ⁽⁷⁾

En México, 2013. García-Ramos, y Col, “La Satisfacción laboral del personal de salud”, realizaron en el Instituto Mexicano del Seguro Social, Tepic Nayarit, el trabajo de investigación denominado Concluyendo que, como indicador de calidad el nivel de satisfacción laboral requiere intervenciones para promover el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario. ⁽⁸⁾

En México, 2014 Salinas-Oviedo, ejecutó un estudio titulado el desempeño y la satisfacción laboral como factores que apoyan la calidad de los procesos y resultados, reportó que el personal médico obtuvo mayor grado de satisfacción en motivación; la importancia de las tareas desarrolladas y el rendimiento. Se encontró insatisfacción en el clima intragrupo con resistencia al cambio e insuficiente reconocimiento al trabajo; el personal paramédico manifestó satisfacción en todos los

indicadores a excepción del clima y armonía entre el grupo. El personal de mantenimiento y servicios generales expresó insatisfacción únicamente en los indicadores de resistencia al cambio y clima intragrupo. ⁽⁹⁾

En México en el 2010, Pacheco-Quiroz exploró el grado de satisfacción del personal de enfermería en una unidad de medicina familiar (UMF). El 41 y 21% se consideraron poco satisfechos en capacitación y habilidad, 59% conocían las políticas institucionales, 49% se consideraron no satisfechos en cuanto a reconocimiento, 54% se sintieron orgullosos de pertenecer a la institución, 60% consideraron que otorgan buena atención. ⁽¹⁰⁾

En México, 2013. Chávez-Hernández, evaluó satisfacción laboral en el personal médico y de enfermería con puestos de confianza, 16% manifestó satisfacción alta, 66% satisfacción media y 18% satisfacción baja. ⁽¹¹⁾

En Argentina, Jiménez-Peláez reportó en 2009, satisfacción parcial en 99% de enfermeras generales ⁽¹²⁾. Otro estudio realizado en un hospital de tercer nivel, reportó que 91.6% del personal estaba satisfecho con su trabajo, 41.6% tuvo reconocimiento por su desempeño, 70% facilidades para superación y capacitación, 90.6% expresó estar capacitado para la labor que realiza. En este contexto, explorar la satisfacción laboral requiere conocer la percepción y opinión del trabajador sobre la relación de sus necesidades y la obtención de satisfactores ⁽¹³⁾. En 1998 en la Universidad de Valencia, Meliá y Peiró, diseñaron un instrumento. Considerando los fundamentos psicológicos y laborales de la satisfacción e insatisfacción en las organizaciones. En el presente estudio los indicadores utilizados para medir satisfacción del personal que está en contacto permanente con el usuario se basaron en la teoría motivacional de Herzberg. Lo anterior con la finalidad de contextualizar los resultados que permitieran identificar los niveles de satisfacción y los aspectos laborales que la determinan, como un indicador de calidad desde la perspectiva del empleado. ⁽¹⁴⁾

En Argentina 2014, Maceira y Col., “Desempeño de Cabeceras de Redes Perinatales en la Provincia de Salta”, Llegado a las siguientes conclusiones: El análisis de la encuesta al personal revela, en primer lugar, un gran sentido de pertenencia y responsabilidad del personal de ambas instituciones, más allá de las limitaciones percibidas. El vínculo con sus superiores es bueno y exhibe la presencia de apoyo, aunque se identifica mayor necesidad de seguimiento. El nivel de satisfacción con el equipamiento hospitalario separa a ambas instituciones, siendo superior en el hospital de Salta Capital, y que se reduce en la institución de Tartagal. En segundo lugar, la estructura de derivación y la capacidad de los centros de primer nivel para atender los embarazos de alto riesgo y cubrir los requisitos de estudios e informes prenatales resultan altamente insatisfactorias para la mayoría de los entrevistados, lo que también es reflejado en el análisis de la información proveniente del SIP. El estudio muestra, tanto en las encuestas a recursos humanos como en las entrevistas en profundidad que la norma no escrita y los contactos interpersonales resultan un soporte y un modo de resolución usual ante un esquema desarticulado, que debiera ser capitalizado por el sistema. Específicamente cabe destacar que en ambos hospitales el 80% del personal de obstetricia declara sentirse siempre satisfecho con el trabajo que realiza. En las áreas de obstetricia de ambos hospitales, el 80% manifiesta “estar orgullosa/o siempre” de trabajar en el hospital, el vínculo con los compañeros de trabajo refleja niveles de satisfacción marcadamente inferiores. Sentirse valorada/o “a veces” por sus colegas representa la opción más frecuente en ambos hospitales y para los dos servicios entrevistados, reflejando más del 55% de las respuestas en todos los casos. ⁽¹⁵⁾

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En Lima, 2015 Ramos, en su trabajo denominado “Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un Hospital Nacional de Lima-Perú”. Resultados: el 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras

que, en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4%. El análisis multivariado mostró que en el personal asistencial médico del HNDM (hospital nacional dos de mayo) los factores asociados a satisfacción laboral fueron la adecuada higiene y limpieza de los ambientes de trabajo ($p=0.003$) y el tener adecuada relación con sus jefes de servicio ($p=0.023$). Los factores asociados a satisfacción en personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral ($p=0.003$) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ($p=0.006$); mientras que, en el personal asistencial técnico fueron la satisfacción con el salario mensual ($p<0.001$) y con la supervisión ejercida sobre ellos ($p<0.001$) Conclusiones: Existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNDM, el cual se encuentra por debajo de lo reportado por la literatura internacional. Los factores asociados a satisfacción difieren notablemente en el personal médico y no médico. ⁽¹⁶⁾

En Lima del 2013, Vásquez, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”.

La satisfacción laboral está relacionada con la actitud de los trabajadores frente a sus responsabilidades asignadas, que tienen su base en la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Cualquier empresa que se precie y que tenga como objetivo aumentar sus rendimientos deberá tener presente tanto la motivación como los aspectos satisfactorios de sus asalariados. Esto es importante porque el mayor activo de una empresa es su capital humano. Por ello los temas de motivación y satisfacción laboral vienen preocupando ya que son factores que pueden intervenir en la calidad de atención (Vásquez, 2010) ⁽¹⁷⁾ de la motivación depende la calidad de atención, la preocupación e interés para lograr una mejoría en la salud de los pacientes (Carhuanina, 2012). Así mismo es necesario que el personal este motivado y a la vez

satisfecho en su centro laboral, para lograr una mejor aptitud de atención observada por los pacientes externos de una organización.

Esta investigación se realiza porque existen profesionales de distintos grupos ocupacionales como ginecólogos, obstetras, enfermeras y técnicos de enfermería, de los cuales se ha observado cierto grado de indiferencia con los pacientes, esto probablemente a la alta demanda de atenciones en dicho hospital, pero también se relaciona con la falta de motivación y satisfacción laboral, esto a su vez puede influir en la calidad de atención que brindan. ⁽¹⁸⁾

En Huancayo, Perú, 2015, Baldeón, en su estudio “Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo”, tuvo como objetivo identificar la asociación entre la satisfacción del trabajador y los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones humanas, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros, en profesionales del Hospital IV 21 ESSALUD Huancayo. La investigación fue de tipo observacional, analítico, comparativo, con diseño caso y control. Entre los resultados se encontró que existe que la satisfacción laboral está asociada a la capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en equipo. Como conclusión llegó a establecer asociación entre la satisfacción del trabajador con los factores siguientes: falta de capacitación, remuneración menor del rango de 1500 a 3000 soles, exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo. ⁽¹⁹⁾

En Puno, 2014, Charaja y Mamani, en su estudio titulado Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013, tuvo propósito conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos, para lo cual se aplicó el tipo de investigación descriptiva; se trabajó con una población de 26 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. Entre los resultados obtenidos destacan que los

trabajadores de la DIRCETUR Puno, tienen una actitud regular, es decir, indican estar ni satisfechos, ni insatisfechos, destacando los indicadores: reconocimiento, seguridad, supervisión y relaciones interpersonales; e indican que a veces se sienten motivados en cuanto a las necesidades fisiológicas y de estima. Finalmente, se concluye indicando que existe una diferencia entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos, pues los trabajadores se sienten satisfechos y motivados con 22 los indicadores intrínsecos; y, por el contrario, con los indicadores extrínsecos sienten insatisfacción y poca motivación. ⁽²⁰⁾

2.2. Antecedentes Locales

En Huánuco, Perú 2017 Murrieta, realizó un estudio titulado “Motivación y Satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Tingo María 2016 “, el objetivo fue: Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Tingo María 2016. El estudio fue observacional, prospectivo, transversal, de diseño correlacional. La muestra lo constituyeron 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia. Entre los resultados se encontró que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Se concluye indicando que: existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral. ⁽²¹⁾

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Satisfacción laboral

2.3.1.1. Concepto Satisfacción Laboral

Etimológicamente el termino satisfacción deriva del latín satisfacción, que significa la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.

La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito. Laboral, por otra parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquel que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra. Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo las relaciones humanas, la seguridad laboral.

Por su parte Camacaro, P. (2010), en su Tesis doctoral de Ciencias sociales, conceptualiza a la satisfacción laboral, como la actitud del trabajador de cómo enfocan y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente laboral. Este concepto está centrado en la satisfacción de las necesidades dependiendo de ciertos y determinados factores laborales, pero siempre tomando en alta importancia a que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que la satisfacción laboral se descompone en tres columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo. (22)

Zas, citado por Zapata, M. y Alcaraz, G. (2012), ha definido la satisfacción como: un fenómeno esencialmente humano e intersubjetivo que se inicia en el sujeto y culmina en él mismo; mientras que Berger y Luckmann, dicen que es una experiencia que se relaciona con algo o con alguien y permite dar una imagen del mundo subjetivo e intersubjetivo del ser humano en el contexto de su cotidianidad. (23)

Caballero, K. (2002), en su trabajo Concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza", citando a Muñoz Adáñez, (1990) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o

positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. (24)

Importancia de la satisfacción laboral.

La importancia de la satisfacción laboral, radica en el desempeño del trabajador , que al ser eficientes no habrá problemas en la productividad y desarrollo de la organización , es por ello que dichos trabajadores deben contar con todo lo necesario para desenvolverse en sus funciones, desde las adecuadas condicionantes físicos, motivacionales , hasta las remuneraciones justas e incentivos, entre otros factores que justifiquen su satisfacción y rendimiento, 33 evitando así hechos negativos en perjuicio de la empresa, como desprestigios, fracasos financieros, disminución de la demanda y por ende su trascendencia en el tiempo. (Carrascal y Patiño, 2016). (25)

Causas principales de la satisfacción laboral

Según Hannoun (2011), asevera una sucesión de causas que daña

Negativamente a los colaboradores y ocasionando un profundo descontento; deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

- Sueldo inferior.
- Mala conexión con los colegas o jefes.
- Escasas posibilidades de promoción, basado a las aspiraciones profesionales.

- Personas inseguras, referente a sus habilidades y aptitudes.
- Malas condiciones laborales.

Consecuencias de la insatisfacción laboral

- El rendimiento y productividad.
- Al no brindarle un contexto físico apropiado y condiciones propicias.
- Falta de motivación o interés por el trabajo provocando apatía.
- Producir angustia o estrés ⁽²⁶⁾

Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz., Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. ⁽²⁷⁾

2.3.2. Evolución histórica del concepto. Gamero (2003).

En cuanto a la evolución histórica del concepto Locke (1976) distingue tres etapas iniciales, que él atribuye a escuelas fundamentalmente orientadas hacia el diseño de las tareas:

Escuela físico económica. - que se remota a Taylor (1911) y a su idea de la organización científica del trabajo. A este punto de vista económico se une, antes y después de la Primera Guerra Mundial, un punto de vista físico o más bien fisiológico (todavía presente entre los ergónomos de hoy en día) que trata de abordar la fatiga buscando los medios de reducirla. Esta preocupación se muestra como central hasta los años treinta con los trabajos de Liliam Gilbreth y los de la Oficina británica de estudios sobre la salud y la fatiga industrial, que muestran el beneficioso papel jugado por las pausas, la estructura del horario, etc. En el mismo orden de ideas e investigan antídoto al disgusto como el pago por pieza, la disminución de los lotes, el aumento de la variedad de las tareas (ensanchamiento horizontal), la introducción de la música en los talleres, etc. Resumiendo, los investigadores introducen en los procesos de trabajo diversos estimulantes, que no son útiles directamente para aumentar la producción, pero sí indirectamente por su efecto sobre la satisfacción laboral

Escuela psicossociológica o de relaciones humanas. - que tiene su origen en los trabajos de Elton Mayo (1933) en Hawthorne. Su investigación sobre la fatiga y las ausencias de pausas en la empresa textil le llevó a constatar que factores tales como los vínculos con la dirección o los ambientes de grupo también entraban en juego en las actitudes de los empleados y que podían ser modificados en cierta medida mediante intervenciones psico-sociales. Este movimiento se desarrolló, en parte, por la proliferación, desde el comienzo de la Segunda Guerra Mundial, de estudios sobre liderazgo. Las conexiones tanto con el superior jerárquico como con el grupo, se situaban en el centro de las preocupaciones. Los años 1955-1960 constituyen el periodo culminante de la asociación causal entre relaciones humanas y satisfacción laboral.²⁸

Escuela de desarrollo. - que nace con el estudio de Herzberg et al. (1959) y fuertemente entroncada con la teoría de las necesidades de Maslow (1970). Su Teoría Dual o de los Dos Factores se basa en la idea de que las personas tienen dos clases de necesidades: las de higiene, que están relacionadas con las condiciones físicas y psicológicas en las cuales se trabaja, y las motivadoras, que se concibieron como muy similares a las necesidades superiores de las que habla Maslow en su teoría. Estos dos tipos de requerimientos se satisfacen mediante diferentes clases de recompensas. Las necesidades de higiene se sacian por los niveles de determinadas condiciones llamadas factores higienizadores o reducción o eliminación de la satisfacción. Por otra parte, los factores motivadores, que solventan las necesidades de autorrealización de un individuo en su trabajo, producen satisfacción cuando están presentes, mientras que cuando están ausentes originan el mismo "estado neural" asociado a la presencia de los factores higienizadores. A pesar de las serias dudas sobre la validez de la teoría, los estudios han sido muy decisivos a favor de ella cuando se ha considerado uno de los conceptos fundamentales de la teoría, el llamado enriquecimiento de las tareas (jobenrichment).²⁹

Estas tres corrientes de pensamiento sitúan los determinantes de la satisfacción laboral en distintas esferas. La aproximación físico-económica hace hincapié en las condiciones físicas adecuadas del trabajo. El enfoque psico-social se centra en la importancia de la supervisión efectiva y los grupos de trabajo cohesionados. La perspectiva de desarrollo enfatiza los sentimientos de los empleados satisfechos debido a tareas mentales exigentes. Las variables relacionadas con el trabajo (es decir, las características del puesto, las responsabilidades asumidas, la cantidad de trabajo, el control percibido sobre los procedimientos) son consideradas importantes para entender la satisfacción laboral, porque variables crean una influencia situacional inmediata y fuerte.

A pesar de las diferencias señaladas, estas corrientes acuerdan en contemplar la variabilidad en la satisfacción laboral únicamente como una función de las diferencias en la naturaleza de los trabajos que los individuos desempeñan. En el pasado, éste ha sido el enfoque numéricamente dominante. Los estudios que emplean esta clase de razonamiento consideran dos conjuntos de variables (uno que mide las características del puesto laboral y otro, la satisfacción laboral) de intentan establecer relaciones causales del primero sobre el segundo.

Existe una amplia variabilidad en los tipos de características del puesto laboral que han sido usadas. Entre las más usuales se encuentran las características de la estructura organizativa (por ejemplo, intensidad del control y el tamaño), factores de contenido del trabajo (como el grado de especialización), las oportunidades de promoción, las horas de trabajo y factores económicos y sociales. Excelentes revisiones de este tipo de estudios son proporcionadas por Herzberg¹⁶ et al. (1957) y Vroom (1964). Generalmente estas investigaciones han encontrado que la satisfacción con el trabajo varía, a menudo considerablemente, con una o más de estas variables. Pese a la utilidad práctica de estos razonamientos, su visión presenta problemas importantes que cuestionan su utilidad para lograr un completo entendimiento de la

satisfacción con el trabajo. Estas dificultades fundamentalmente surgen como consecuencia de su excesivo énfasis en la objetividad de las características del empleo y la consiguiente imposibilidad para explicarlas diferencias en los niveles de satisfacción de individuos en empleos con las mismas características objetivas.³⁰

Esta tradición ejerció una influencia decisiva en el desarrollo del marco conceptual propuesto por Hackman y Oldham (1975, 1976, 1980). Su modelo de las características del empleo supone que cinco peculiaridades centrales de la tarea (variedad, significado, identidad, autonomía y retroalimentación) influyen en tres estados psicológicos críticos (significado experimentado del trabajo, responsabilidad respecto a sus resultados y conocimiento de las consecuencias reales de las actividades laborales), que afectan los resultados laborales (motivación, productividad y satisfacción laboral).

Adicionalmente, proponen que estas relaciones están mediadas por la fuerza de la necesidad de crecimiento (desarrollo personal) del empleado. La principal novedad de esta construcción teórica radica, precisamente, en la introducción de ese factor mediador, por su conexión con factores de personalidad. Esta construcción teórica ha servido de ímpetu para muchos trabajos posteriores y de apoyo para el desarrollo de diseños de tareas organizacionales.³¹

En la actualidad, parece haber extendido entre los investigadores en interpretar la satisfacción como “la actitud general de la persona hacia su trabajo” (Robbins y Coulter, Brevemente definida, una actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno. La actitud es un estado preparatorio, una condición previa del comportamiento, integrada por tres componentes (Fishbering y Ajzen 1975):

Componente cognitivo. - que define las creencias, opiniones, conocimiento o información mantenida por una persona y que evoca la

noción de “cálculo” y de razonamiento. Este componente se nutre de la percepción.

Componente afectivo. - que es el segmento emocional o de sentimiento de una actitud. Estas emociones se diferencian de los estados de humor, en la medida en que éstos son situaciones emocionales que no están dirigidas contra algo o alguien en particular.

Componente conativo. - que recoge la intención de comportarse de determinada forma hacia algo o alguien.³²

Modelo para la relación entre actitud y comportamiento

La actitud, posibilita la incorporación en su análisis de otros aspectos ligados con el comportamiento humano tales como la percepción, el procedimiento de la información, el aprendizaje, la memoria, la personalidad, el entorno vital no laboral, el contexto social y cultural en el que el juicio de satisfacción es emitido. Supone un considerable enriquecimiento del marco teórico en relación con las más tempranas aproximaciones al tema, que permite dar explicación a las consistencias y diferencias a escala individual respecto a la satisfacción laboral. En último término, la interpretación de la satisfacción laboral como actitud permite anidar los diversos puntos de vista recogidos en la extensísima literatura psicológica, considerados en general como alternativas irreconciliables, en la medida en que cada uno de ellos centra al análisis en alguno de los aspectos señalados anteriormente.

2.3.3. Teorías que explican la Satisfacción Laboral

A continuación, se detallan las teorías que dan soporte a la investigación. Ellos son la teoría de la Higiene-Motivación, la del Ajuste en el Trabajo, de la Discrepancia, de la Satisfacción por Facetas y la de los Eventos Situacionales.

2.3.3.1. Teoría bifactorial de la satisfacción.

Es una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg, denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción. Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos.

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción

profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

Teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores. Pérez y Fidalgo.³³

LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Quiere decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: una referida al medio ambiente físico y psicológico del trabajo ("necesidades higiénicas") y otra referida al contenido mismo del trabajo ("necesidades de motivación"). Si se satisfacen las "necesidades higiénicas", el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus "necesidades de motivación". Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

2.3.3.2. Teoría del Ajuste en el trabajo.

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los

requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes20, 1994). De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.³⁴

2.3.3.3. Teoría de la discrepancia.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.³⁵

2.3.3.4. Teoría de la satisfacción por facetas.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973). La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el

trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Esta teoría, también denominada el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler, remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.³⁶

EL MODELO DE LAS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LAWLER

Tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. El proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo

percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación. Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.). Caballero (2002).

2.3.3.5. Teoría de los eventos situacionales

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, Mc Affe, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).³⁷

2.4. Definiciones conceptuales

2.4.1. Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como: (a) la teoría de la organización, (b) el desarrollo de la organización, y (c) la administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones.

2.4.2. Organización del trabajo

El trabajo es una actividad orientada a un fin y, por lo tanto, organizada. En la actividad laboral moderna están organizados los tiempos de trabajo, las funciones y las relaciones entre los individuos. Una organización del

trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras o puede operar como un factor agravante del riesgo existente. Parra (2003).³⁸

2.4.3. Actitudes hacia el trabajo

Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene tres características básicas: (a) persiste a menos que se haga algo para cambiarla, (b) varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable, y (c) se dirige hacia un objeto por el que una persona tiene sentimientos y creencias. Las actitudes tienen tres componentes básicos: (a) emocional, que son los sentimientos o el afecto de la persona hacia un objeto; (b) informativo, que son las creencias y la información que una persona tiene sobre el objeto; y (c) comportamiento, que consiste en las tendencias de una persona a comportarse de una manera específica hacia un objeto. Comprender las funciones de las actitudes y la manera en que pueden cambiarse es importante en el estudio del comportamiento organizacional.

Para Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990), los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.

Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.^{39 40}

Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo. La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar dicho objetivo. Caballero (2002).⁴¹

2.4.4. Satisfacción laboral

Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Robbins (1996).⁴²

2.4.5. Determinantes de la satisfacción laboral

Las variables relacionadas con el trabajo en general, determinan la satisfacción laboral, tales como la naturaleza del trabajo, la remuneración equitativa, otras recompensas, colegas de apoyo y las condiciones de trabajo. Las investigaciones sugieren que los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidades para usar sus herramientas y habilidades, hacen una variedad de tareas, libertad para hacer el trabajo a su manera y la retroalimentación de lo bien que hacen su trabajo, necesitan un sistema de pagos y políticas de promoción justas, no ambiguas y de acuerdo a sus expectativas.

Empleados y empleadores tienen idénticas preocupaciones por la mejora en el ambiente de trabajo por razones de comodidad y facilitación del trabajo, prefieren un ambiente físico seguro, confortable, limpio con un mínimo de distracciones, y la necesidad de interactuar socialmente, por lo tanto, no es sorprendente que la amabilidad y la solidaridad entre compañeros de trabajo permitan incrementar la satisfacción en el trabajo.

Existen determinantes en el trabajo que pueden influir en la satisfacción laboral, como que los trabajadores prefieren puestos de trabajos que les brinden oportunidades donde puedan aplicar sus habilidades y capacidades que además ofrezcan una variedad de tareas libertad de decisión y retroalimentación, que contemplen buenos salarios, políticas de ascenso justas, claras, congruentes con su expectativa, ambiente laboral considerado.⁴³

2.4.6. Instrumentos para medir la satisfacción laboral

➤ Medición de la satisfacción laboral

Para evaluar la satisfacción laboral se han creado varios instrumentos que los podemos dividir en 2 categorías:

- Primera categoría: que corresponden a la evaluación de la satisfacción como un todo a través de cuestionarios como el “general Job satisfacción”, “Job satisfacción índice”, “Job in general scale”.
- Segunda categoría: los cuestionarios evalúan las diversas facetas del trabajo, evalúa acerca de los sentimientos del empleado e incluye: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario, satisfacción con las promociones, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción con los beneficios, satisfacción con los compañeros, satisfacción con las condiciones del trabajo, satisfacción con la compañía y la dirección.⁴⁴

La escala General de satisfacción (Overall Job Satisfacción)

Desarrollada por Warr, Cook y Wall, en 1979. Las características de esta escala es que operacionaliza la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

En el presente estudio, será utilizada esta escala, puesto que, está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos de las condiciones de trabajo formulados por Herzberg, en su teoría bifactorial de la satisfacción.

Está formada por dos sub escalas:

- Sub escala de factores intrínsecos o de motivacionales: aborda aspectos como: reconocimiento, responsabilidad, realización personal o logro, oportunidad de progresar (ascenso), el trabajo en sí.
- Sub escala de factores extrínsecos o de higiene: aborda aspectos como: políticas laborales, relaciones interpersonales, condiciones laborales, clima laboral, remuneración.

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de las ventajas es la posibilidad de ser auto cumplimentado y de ser aplicada colectivamente. Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto, por lo que no se requiere de administradores altamente calificados. Los encuestados deben señalar para cada uno de los 37 ítems (número adecuado y ágil para la pronta respuesta de los trabajadores), su grado de satisfacción o insatisfacción, en una escala de cinco puntos:

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Muy insatisfecho. | (1) |
| Insatisfecho. | (2) |
| Ni satisfecho ni insatisfecho. | (3) |
| Satisfecho. | (4) |
| Muy satisfecho | (5) |

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes

1. Satisfacción general: es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.
2. Satisfacción extrínseca: es la motivación que viene de un individuo.
3. Satisfacción intrínseca: es la realización de acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo.

2.5. Hipótesis

Hi: Los factores que se asocian a la satisfacción laboral del Profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017, son factores sociodemográficos y factores intrínsecos, factores extrínsecos.

Ho: Los factores que no se asocian a la satisfacción laboral del Profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017, son factores sociodemográficos y factores intrínsecos, factores extrínsecos.

2.6. Variables

2.6.1. Variable independiente

Factores asociados a la satisfacción laboral

2.6.2. Variable dependiente

Profesional obstetra

2.6.3. Indicadores

Factores sociodemográficos

factores extrínsecos

Factores intrínsecos

2.7. Operacionalización de variables

VARIABLES ASOCIADAS, INDEPENDIENTES		INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL				
Factores intrínsecos	Reconocimiento al buen trabajo	Encuesta Entrevista	Si No	Nominal Dicotómica
	Capacitaciones	Encuesta Entrevista	Si No	Nominal Dicotómica
	Asignación de responsabilidad	Encuesta Entrevista	Si No	Nominal Dicotómica
Factores extrínsecos	Condición física del trabajo	Entrevista Encuesta	Buena Regula Mala	Nominal Politomica
	Relaciones Interpersonales	Entrevista Encuesta	Buena Regula Mala	Nominal Politomica
VARIABLES DE SUPERVISION, DEPENDIENTE		INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
PROFESIONAL OBSTETRA		Entrevista Encuesta	Si No	Nominal Politomica
INDICADOR				
Factores sociodemográficos	Edad	Fecha de nacimiento	25 – 35 años 36 – 45 años 46a mas	Numérica continua
	Género	Entrevista Encuesta	Masculino Femenino	Nominal Politomica
	Estado Civil	Encuesta Entrevista	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Divorciado(a)	Nominal Politomica
	Número de Hijos	Encuesta Entrevista	Sin hijos Con un hijo Con 2 a 4 hijos 5 a mas	Numérica Continua

CAPITULO III

3. METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque:

cuantitativo ya que se explicaron los hechos tal como se presentaron

3.1.2. Nivel de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo, prospectivo, relacional y transversal.

◆ **Descriptivo:** porque se describen los hechos tal y cual se encuentran en la realidad.

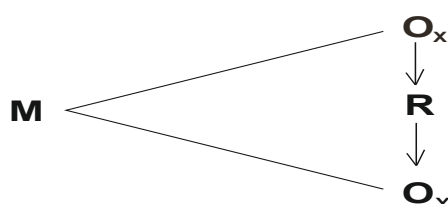
◆ **Prospectivo:** Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de información.

◆ **Transversal:** porque se recogieron datos en un solo momento y en un tiempo único.

3.1.3. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental de tipo descriptivo.

Se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Representa la muestra en estudio.

O_x = Representa los datos de la variable independiente.

O_y = Representa los datos de la variable dependiente.

R = Representa la relación de los datos de ambas variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por los (as), profesionales de obstetricia del Hospital de Tingo María, siendo un total de 40.

3.2.2. Muestra

Se usó del muestreo no probabilístico por conveniencia, para lo cual se consideran a los (as), profesionales de obstetricia del Hospital de Tingo María, siendo un total de 40

3.2.3. Marco Muestral

Lo conformaron los registros de control de asistencia y planillas de pago del año 2017 del hospital de Tingo María.

3.2.3.1. Unidad Muestral

Los (as), profesionales de obstetricia

3.2.3.2. Criterios de Selección

a) Criterios de Inclusión:

1. Se incluye a todo el personal profesional obstetra de las diferentes áreas del Hospital Tingo María, durante el periodo de octubre a diciembre de 2017.
2. Acepten participar en el estudio, firmen en el consentimiento informado.

b) Criterios de Exclusión:

1. Se excluirá a los profesionales obstetras que no acepte participar en el estudio.

3.2.4. Tipo de Muestreo

Para la selección de la muestra se tomó en cuenta la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1. Recolección de datos

Técnicas: Se utilizó la encuesta para la recopilación de datos concretos.

Instrumentos: se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario (ver anexo 01) en forma personal sin control de tiempo permitiendo ser contestada en forma autónoma, evitando los sesgos del encuestador/encuestado, así se evitará inducir respuestas determinadas. Siendo su participación anónima y voluntaria con preguntas cerradas, de opciones múltiples, para facilitar el llenado de la misma. Este instrumento estará dividido en dos partes.

Parte I: Dirigido a obtener información de aspectos de carácter general, validado por el MINSA, referidos a datos socios demográficos de edad, sexo estado civil, condición laboral, grado académico, turnos de trabajo, tiempo de servicios en la Institución y en el cargo actual.

Parte II: Para el presente estudio, el instrumento de medición fue un cuestionario denominado cuestionario de satisfacción laboral, elaborada por (Overall Job Satisfacción), y por Chiang en el año 2008 el cual consta de 37 ítems (ver anexo1) que tiene un coeficiente de fiabilidad de 0.9, está dividida en 6 dimensiones, con una escala de medición de Likert que van del 1 al 5, donde 5 es lo mejor (45) (46)

Que recogen los principales elementos para establecer el grado de satisfacción laboral. Conformada por dos sub escalas:

- Sub escala de factores intrínsecos o de motivacionales
- Sub escala de factores extrínsecos o de higiene

3.3.2. Procedimiento de recolección de datos

Se tuvo en cuenta el cronograma de actividades y los procedimientos siguientes:

- Gestión ante la institución sanitaria para la autorización para aplicar los instrumentos.
- Identificación de la muestra en estudio según criterios de inclusión e exclusión.
- Se aplicó el instrumento para recolectar los datos previa autorización del hospital, teniendo en cuenta la confidencialidad de las gestantes, además según cronograma de actividades.

3.3.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Datos.

Después de la recolección de datos obtenidos de la aplicación del instrumento, se empleó las técnicas básicas de la estadística mediante programas como: SPSS versión 20, Microsoft Excel y Microsoft Word. Programas que facilitaron el cálculo de porcentajes, promedios y presentaciones en cuadros; que luego se analizaron.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos:

A. DETERMINANTES SOCIO DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO DE ESTUDIO

Tabla N° 1 EDAD Y SEXO DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

EDAD	SEXO				TOTAL	
	MASCULINO		FEMENINO		Fi	%
	Fi	%	Fi	%		
25 A 30	1	2.5	2	5	3	7.5
31 A 40	2	5	7	17.5	9	22.5
41 A 50	6	15	10	24.5	16	40
51 A 60	1	2.5	9	22.5	10	25
60 A MAS	1	2.5	1	2.5	2	5
TOTAL	11	28	29	72	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

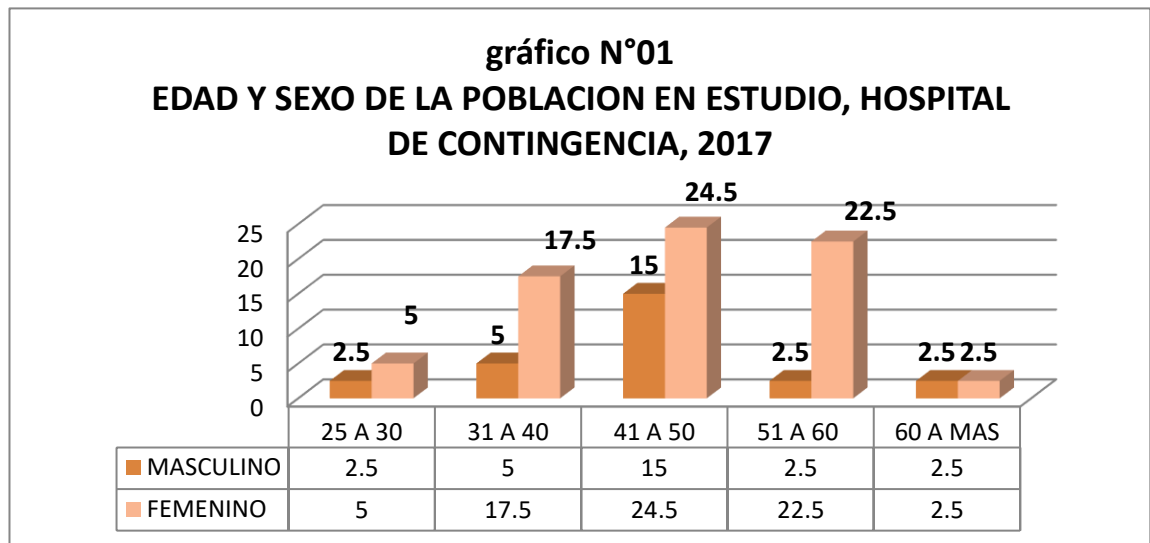


Gráfico N° 1 EDAD Y SEXO DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE CONTINGENCIA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 01 se observó que, el 40% (16) de encuestados presentaron edades entre 41 a 50 años, el 25%(10) edades entre 51 a 60, y 5% (2) más de 60 años. De los cuales el 72% (29) fueron del sexo femenino, y 28% (11) del sexo masculino.

Tabla N° 2 ESTADO CIVIL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DETINGO MARÍA, 2017

ESTADO CIVIL	N°	%
SOLTERO	3	7.5
CONVIVIENTE	19	47.5
CASADA	15	37.5
OTRO	3	7.5
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

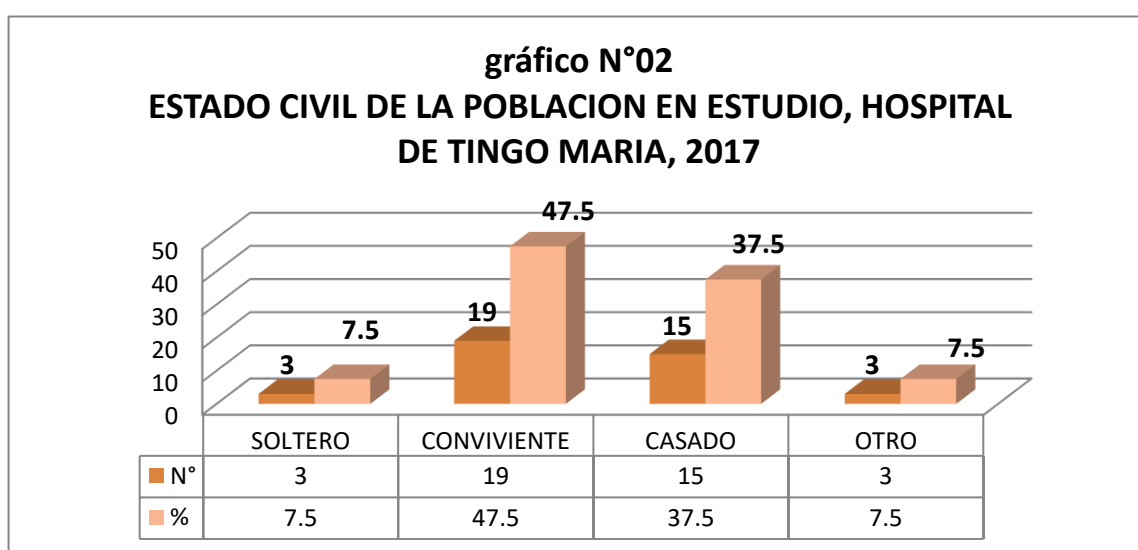


Gráfico N° 2 ESTADO CIVIL DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARIA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 02 se observó que, el 47.5% (19) encuestados fueron convivientes, el 37.5%(15) casados, el 7.5% (3) soltero y el 7.5%(03) otro estado civil.

Tabla N° 3 LUGAR DE PROCEDENCIA DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

LUGAR DE PROCEDENCIA	N°	%
RURAL	2	5
URBANA	38	95
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

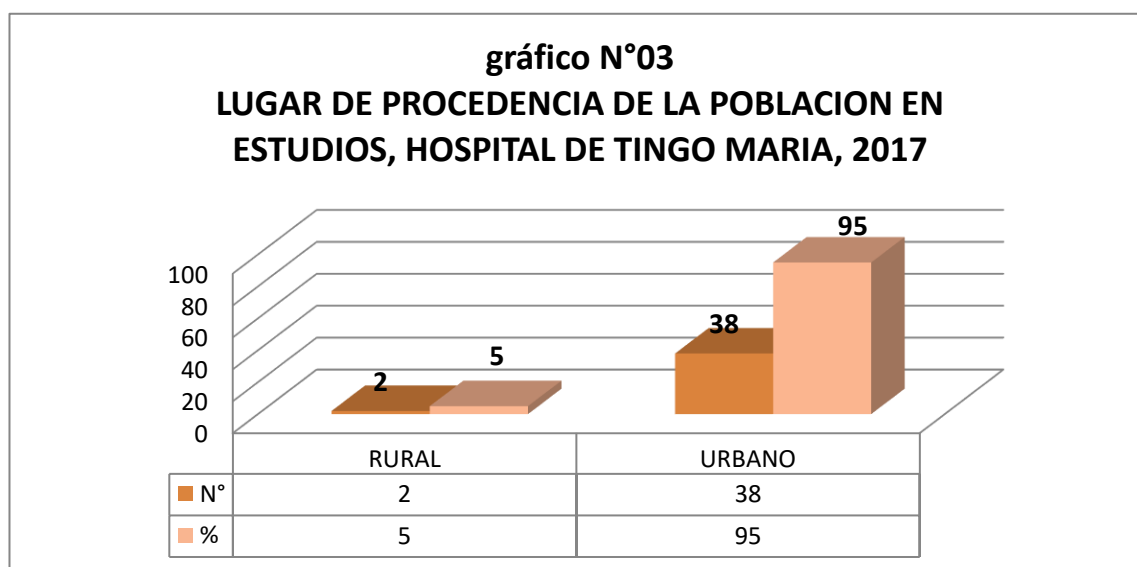


Gráfico N° 3 LUGAR DE PROCEDENCIA DE LA POBLACION EN ESTUDIOS, HOSPITAL DE TINGO MARIA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 03 se observó que, el 95% (38) de profesionales encuestados provienen del área urbana, y el 5%(2) proceden del área rural.

Tabla N° 4 NUMERO DE HIJOS DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

NUMERO DE HIJOS	N°	%
O HIJOS	3	7.5
01 HIJO	19	47.5
02 HIJOS	16	40
MAS DE DOS	2	5.0
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

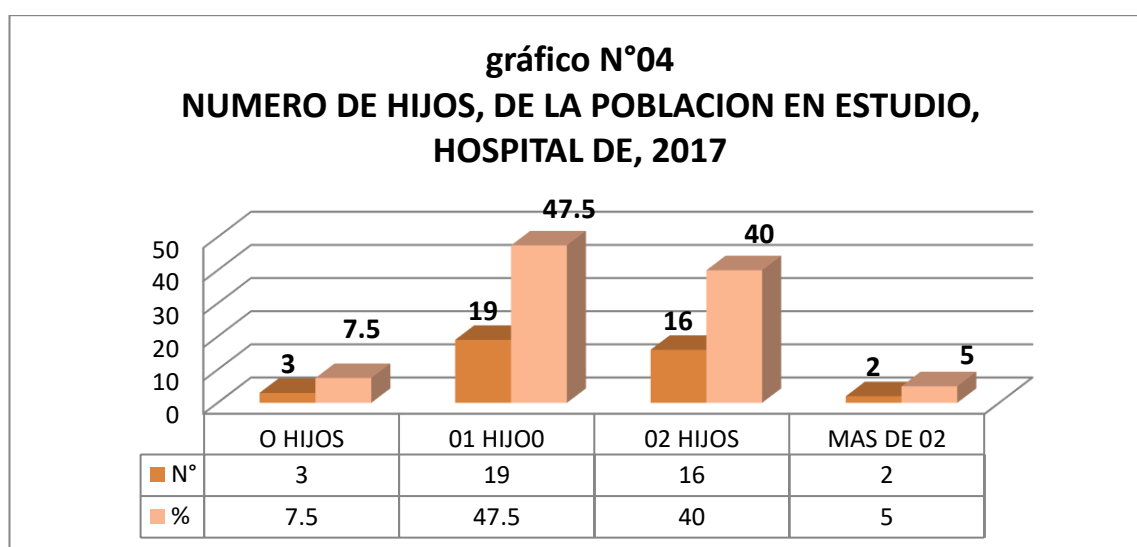


Gráfico N° 4 NUMERO DE HIJOS DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 04 se observó que, el 47.5% (19) trabajadores encuestados tuvieron 01 hijo, el 40%(16) 02 hijos, el 7.5% (03) no tienen hijos y el 5%(2) más de dos hijos.

B. DATOS LABORALES

Tabla N° 5 ÁREA DONDE PASA EL MAYOR TIEMPO EN SUS HORAS DE TRABAJO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.

AREA DE TRABAJO	N°	%
HOSPITALIZACION	10	25
CONSULTORIO EXTERNO	8	20
EMERGENCIA	8	20
CENTRO OBSTETRICO	10	25
UVI	4	10
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

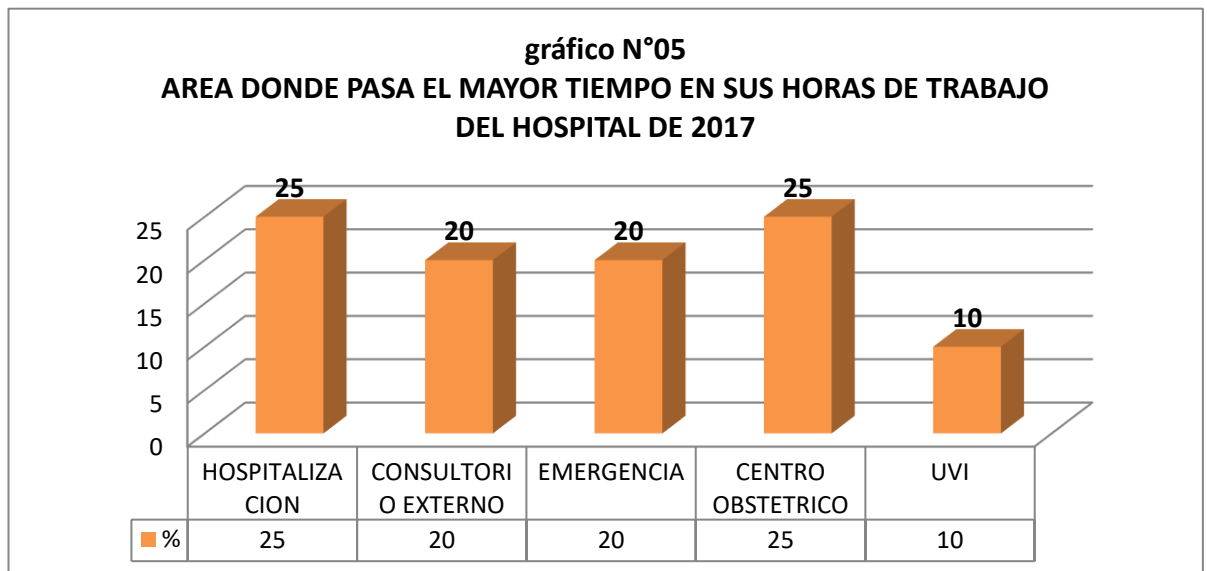


Gráfico N° 5 ÁREA DONDE PASA EL MAYOR TIEMPO EN SUS HORAS DE TRABAJO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 05 se observó que, el 50% (20) trabajadores encuestados trabajan en hospitalización y centro obstétrico y el 10% (04) en unidad de cuidados intermedios.

Tabla N° 6 CONDICION LABORAL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

CONDICION LABORAL	N°	%
NOMBRADO	25	62.5
CONTRATADO	10	25
CONTRATADO 276	5	12.5
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

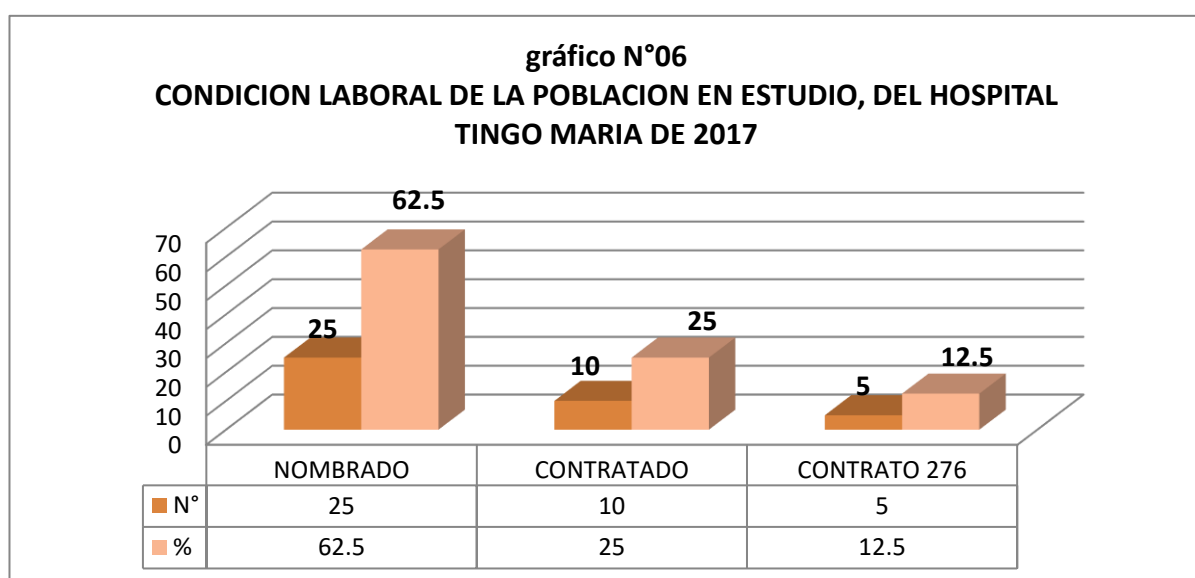


Gráfico N° 6 CONDICION LABORAL DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 06 se observó que, el 62.5% (25) de encuestados fueron nombrados, el 25% (10) contratado, y el 12.5% (05) contratado 276.

Tabla N° 7 AÑOS EJERCIENDO LA ESPECIALIDAD DE OBSTETRICIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

AÑOS QUE LLEVA EJERCIENDO LA ESPECIALIDAD DE OBSTETRICIA	N°	%
MENOS DE 5 AÑOS	4	10
DE 6 A 10 AÑOS	6	15
DE 11 A 15 AÑOS	10	25
MAS DE 15 AÑOS	20	50
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

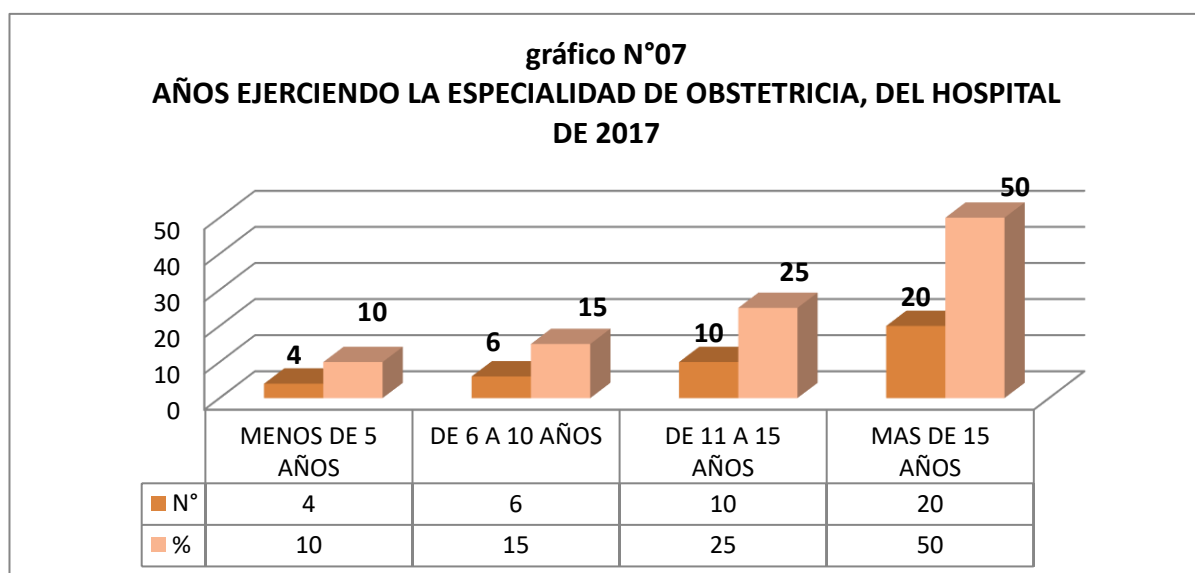


Gráfico N° 7 AÑOS EJERCIENDO LA ESPECIALIDAD DE OBSTETRICIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 07 se observó que, el 50% (20) Trabajadores encuestados tuvieron más de 15 años de servicio, y el 25%(10) de 11 a 15 años de servicio, y 10% (04) menos de 5 años.

Tabla N° 8 REALIZA OTRO TRABAJO, DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

TIENE OTRO TRABAJO	N°	%
SI	30	75
NO	10	25
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

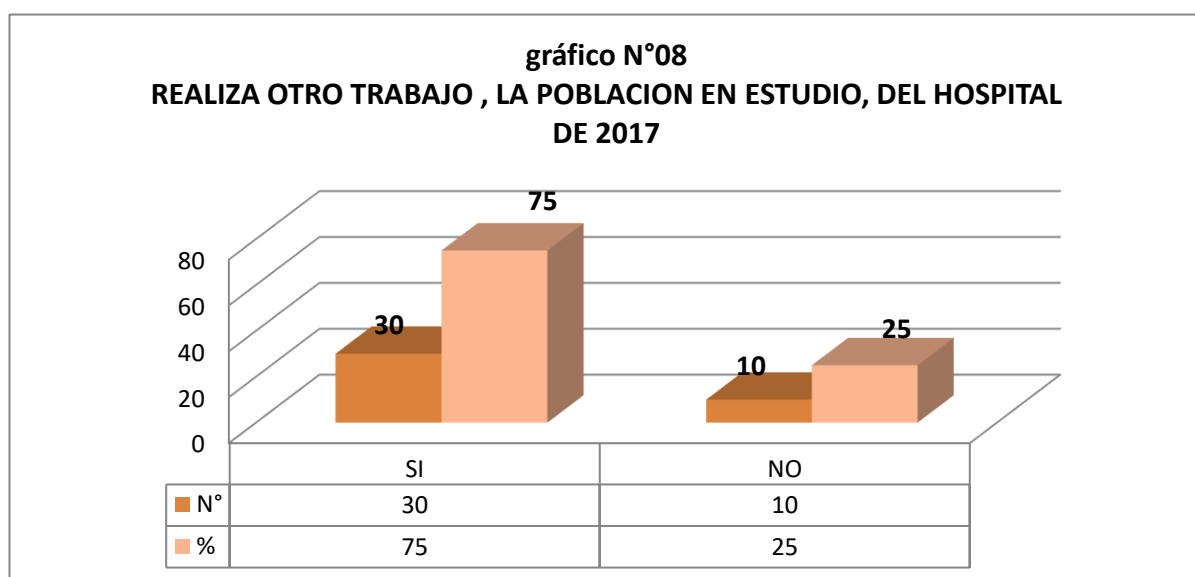


Gráfico N° 8 REALIZA OTRO TRABAJO, DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 08 se observó que, el 75% (30) de trabajadores encuestados realizan otro trabajo y 25% (10) no realiza otro trabajo.

Tabla N° 9 PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL SALARIO DE ESTE HOSPITAL EN RELACIÓN A SUS INGRESOS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL SALARIO DE ESTE HOSPITAL EN RELACIÓN A SUS INGRESOS	N°	%
MENOS DEL 30%	4	10
DEL 30 A 60%	6	15
DE 60 A 80%	10	25
MAS DE 80%	20	50
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

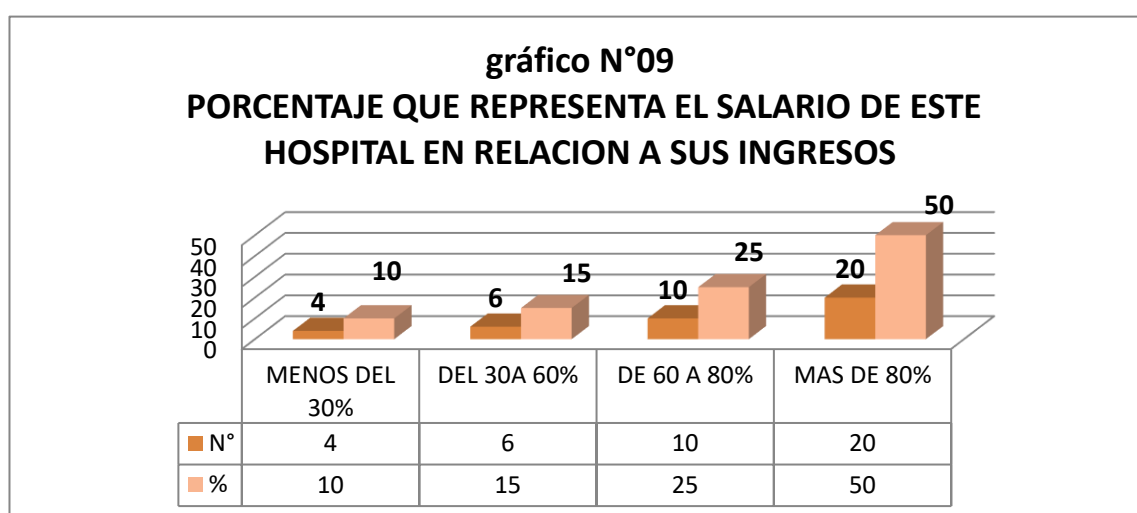


Gráfico N° 9 PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL SALARIO DE ESTE HOSPITAL EN RELACIÓN A SUS INGRESOS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 09 se observó que, el 50% (20) de Trabajadores encuestados representa el salario de sus ingresos, y el 25%(10) de 60 a 80% de sus ingresos, y 10% (04) menos del 30%.

Tabla N° 10 NUMERO DE HORAS QUE TRABAJA EN LA SEMANA DE LA POBLACION EN ESTUDIO HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

NUMERO DE HORAS	N°	%
40 HORAS	25	62.5
60 HORAS	10	25
MAS DE 60 HORAS	5	12.5
TOTAL	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

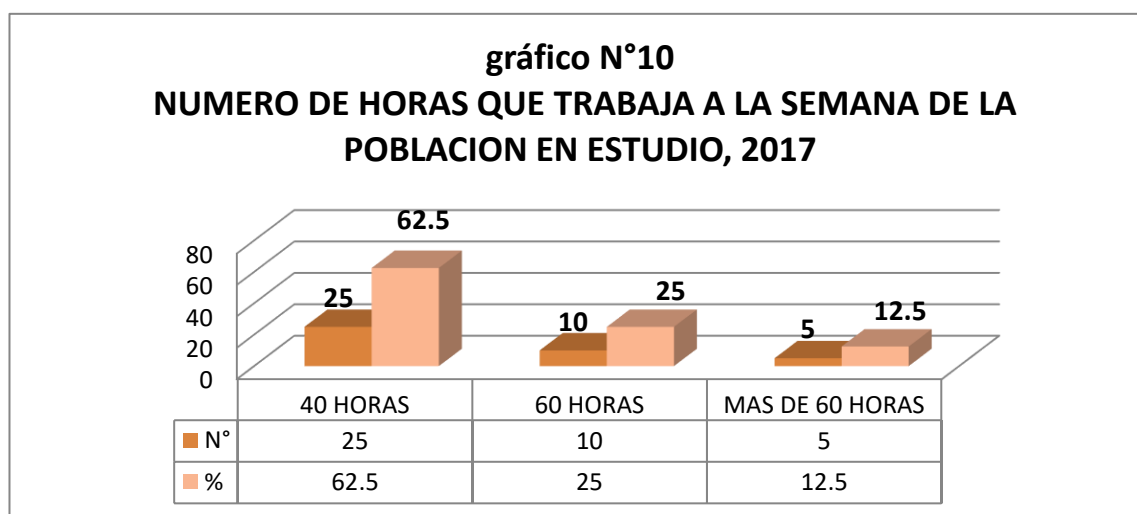


Gráfico N° 10 NUMERO DE HORAS QUE TRABAJA A LA SEMANA DE LA POBLACION EN ESTUDIO, 2017

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 10 se observó que, el 62.5% (25) Trabajadores encuestados trabajan 40 horas a la semana, el 25%(10) 60 horas, y 12.5% (05) más de 60 horas.

Tabla N° 11 FACTORES EXTRÍNSECOS DE ORGANIZACION, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

FACTORES EXTRÍNSECOS DE ORGANIZACION	MUY INSATISFECHO		INSATISFECHO		NI SATISFECHO NI INSATISFECHO		SATISFECHO		MUY SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hay buena relación entre los miembros de mi servicio.	1	2.5	7	17.5	14	35	15	37.5	3	7.5	40	100
En mi servicio de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	2	5	5	12.5	11	27.5	16	40	6	15	40	100
La jefatura me estimula para mejorar mi trabajo	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
Su participación en las decisiones de su servicio o, departamento.	9	22.5	13	32.5	14	35	3	7.5	1	2.5	40	100
El salario que usted recibe	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100
Horario de trabajo	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
Reconocimiento que se obtiene por un buen servicio	13	32.5	15	37.5	11	27.5	1	2.5	0	0	40	100
Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución	9	22.5	13	32.5	14	35	3	7.5	1	2.5	40	100
Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
El apoyo administrativo que usted recibe	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100
PROMEDIO TOTAL	9	22.5	12	30	12	30	6	15	1	2.5	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 11 se observó en relación a los factores extrínsecos que, el 22.5% (09) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho.

Tabla N° 12 FACTORES EXTRÍNSECOS CONDICIONES FISICAS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

FACTORES EXTRÍNSECOS DE CONDICIONES FISICAS	MUY INSATISFECHO		INSATISFECHO		NI SATISFECHO NI INSATISFECHO		SATISFECHO		MUY SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
La iluminación de su lugar de trabajo.	2	5	5	12.5	11	27.5	16	40	6	15	40	100
La ventilación de su lugar de trabajo.	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
Las condiciones físicas en las cuales UD., desarrolla su trabajo	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
La temperatura de su lugar de trabajo	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100
La limpieza, la higiene y salubridad de su lugar de trabajo	13	32.5	15	37.5	11	27.5	1	2.5	0	0	40	100
La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo.	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar su acto médico donde más se siente a gusto.	13	32.5	15	37.5	11	27.5	1	2.5	0	0	40	100
El apoyo que recibe de su jefatura	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100
El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	13	32.5	13	32.5	14	35	0	0	0	0	40	100
PROMEDIO TOTAL	10	25	12	30	12	30	4	9.5	1	0.5	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 12 se observó en relación a los factores extrínsecos condiciones físicas, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 10% (05) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

Tabla N° 13 FACTORES INTRÍNSECOS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

FACTORES INTRÍNSECOS DE MONITOREO	MUY INSATISFECHO		INSATISFECHO		NI SATISFECHO NI INSATISFECHO		SATISFECHO		MUY SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Capacitación institucional.	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	4	10	13	32.5	14	35	4	10	5	12.5	40	100
La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	3	7.5	10	25	16	40	10	25	1	2.5	40	100
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
Responsabilidad que te han asignado	3	7.5	10	25	16	40	10	25	1	2.5	40	100
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar su acto en lo que mejor se ha capacitado	4	10	13	32.5	14	35	4	10	5	12.5	40	100
Los objetivos, metas de productividad que debe alcanzar.	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
Su grado de satisfacción general con esta institución.	13	32.5	15	37.5	11	27.5	1	2.5	0	0	40	100
Las oportunidades con que usted cuenta, de desarrollar un cargo de mayor nivel.	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
Posibilidad de usar tus capacidades	9	22.5	13	32.5	14	35	4	10	0	0	40	100
PROMEDIO TOTAL	8	20	12	30	14	35	5	12.5	1	2.5	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 13 se observó en relación a los factores intrínsecos de monitoreo, el 20% (08) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

Tabla N° 14 FACTORES INTRÍNSECOS, DE LA POBLACION EN ESTUDIO, HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2017

FACTORES INTRÍNSECOS DE SUPERVISION	MUY INSATISFECHO		INSATISFECHO		NI SATISFECHO NI INSATISFECHO		SATISFECHO		MUY SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
La supervisión por parte de su jefatura que ejercen sobre usted.	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
La forma en que su jefatura juzga su trabajo.	11	27.5	14	35	10	25	5	12.5	0	0	40	100
La forma en que usted recibe información y capacitación en reunión de gestión por parte de la jefatura.	9	22.5	10	25	17	42.5	3	7.5	1	2.5	40	100
La variedad de actividades laborales	8	20	11	27.5	9	22.5	11	27.5	1	2.5	40	100
Sus condiciones laborales	10	25	10	25	16	40	3	7.5	1	2.5	40	100
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	11	27.5	13	32.5	14	35	1	2.5	1	2.5	40	100
PROMEDIO TOTAL	10	25	11	27.5	14	35	4	10	1	2.5	40	100

Fuente: cuestionario estructurado.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 14 se observó en relación a los factores intrínsecos de supervisión, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 27.5% (11) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 12.5% (05) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

CAPITULO V

5. DISCUSION DE RESULTADOS

La satisfacción del trabajador en instituciones de salud es considerada por el Modelo de Administración por Calidad Total como contribuyente para el logro de las metas de la unidad; eleva la calidad de la atención y mejora los procesos internos del servicio de salud que se ofrece a derechos habientes.

En el ámbito de la obstetricia, así como las demás de las áreas sanitarias, ha sufrido cambios importantes a lo largo de los años, es así que el profesional obstetra ya no se limita sólo a la atención del parto, sino como lo señala la Organización Mundial de la Salud

En el presente estudio se presenta los Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el hospital de Tingo María.

Los resultados a que llega el estudio evidencia los Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra, en relación a los determinantes demográficos el 40% (16) de encuestados presentaron edades entre 41 a 50 años, el 25%(10) edades entre 51 a 60, y 5% (2) más de 60 años. De los cuales el 72% (29) fueron del sexo femenino, y 28% (11) del sexo masculino.

El 47.5% (19) encuestados fueron convivientes, el 37.5%(15) casados, el 7.5% (3) soltero y el 7.5%(03) otro estado civil.

El 95% (38) de profesionales encuestados provienen del área urbana, y el 5%(2) proceden del área rural.

El 47.5% (19) trabajadores encuestados tuvieron 01 hijo, el 40%(16) 02 hijos, el 7.5% (03) no tienen hijos y el 5%(2) más de dos hijos.

En relación a los datos laborales, el 50% (20) trabajadores encuestados trabajan en hospitalización y centro obstétrico y el 10% (04) en unidad de cuidados intermedios. El 62.5% (25) de encuestados fueron nombrados, el 25% (10) contratado, y el 12.5% (05) contratado 276. El 50% (20) Trabajadores encuestados tuvieron más de 15 años de servicio, y el 25%(10)

de 11 a 15 años de servicio, y 10% (04) menos de 5 años. El 75% (30) de trabajadores encuestados realizan otro trabajo y 25% (10) no realiza otro trabajo. El 50% (20) de Trabajadores encuestados representa el salario de sus ingresos, y el 25%(10) de 60 a 80% de sus ingresos, y 10% (04) menos del 30%. El 62.5% (25) Trabajadores encuestados trabajan 40 horas a la semana, el 25%(10) 60 horas, y 12.5% (05) más de 60 horas

En relación a los factores extrínsecos que, el 22.5% (09) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho.

En relación a los factores extrínsecos condiciones físicas, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 10% (05) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

En relación a los factores intrínsecos de monitoreo, el 20% (08) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

En relación a los factores intrínsecos de supervisión, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 27.5% (11) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 12.5% (05) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho

Al respecto **Pacheco-Quiroz (11)**. Refiere exploró el grado de satisfacción del personal de enfermería en una unidad de medicina familiar (UMF). El 41 y 21% se consideraron poco satisfechos en capacitación y habilidad, 59% conocían las políticas institucionales, 49% se consideraron no satisfechos en cuanto a reconocimiento, 54% se sintieron orgullosos de pertenecer a la institución, 60% consideraron que otorgan buena atención.

Entre los En relación a los factores extrínsecos condiciones físicas, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12)

insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 10% (05) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho.

Al respecto Carrillo y Martínez (7) determinó que la satisfacción general media, con una media de 71,37 y con una desviación estándar de 14,03. Se llegó a la conclusión que los médicos residentes son los más satisfechos, comparado con médicos especialistas, enfermeras y auxiliares quienes presentaron niveles de satisfacción más bajos.

En relación a los En relación a los factores intrínsecos de monitoreo, el 20% (08) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho y muy satisfecho.

Al respecto Jiménez-Peláez (15) encontró reportó, satisfacción parcial en 99% de enfermeras generales. (13) Otro estudio realizado en un hospital de tercer nivel, reportó que 91.6% del personal estaba satisfecho con su trabajo, 41.6% tuvo reconocimiento por su desempeño, 70% facilidades para superación y capacitación, 90.6% expresó estar capacitado para la labor que realiza. En este contexto, explorar la satisfacción laboral requiere conocer la percepción y opinión del trabajador sobre la relación de sus necesidades y la obtención de satisfactores.

En relación a los En relación a los factores extrínsecos que, el 22.5% (09) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos, y solo el 15% (06) respondió encontrarse satisfecho.

Al respecto Ramos (17), obtuvo que el 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que, en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4%. El análisis multivariado mostró que en el personal asistencial médico del HNDM (hospital nacional dos de mayo) los factores asociados a satisfacción laboral fueron la adecuada higiene y limpieza de los ambientes de trabajo ($p=0.003$) y el tener adecuada relación con sus jefes de servicio ($p=0.023$). Los factores asociados a

satisfacción en personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral ($p=0.003$) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ($p=0.006$); mientras que, en el personal asistencial técnico fueron la satisfacción con el salario mensual ($p<0.001$) y con la supervisión ejercida sobre ellos ($p<0.001$) Conclusiones: Existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNDM, el cual se encuentra por debajo de lo reportado por la literatura internacional.

Del mismo modo Murrieta (22), determinó que 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Se concluye indicando que: existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- El 40% (16) de encuestados presentaron edades entre 41 a 50 años.
- El 47.5% (19) encuestados fueron convivientes.
- Un, 47.5% (19) trabajadores encuestados tuvieron 01 hijo.
- El 50% (20) trabajadores encuestados trabajan en hospitalización y centro obstétrico.
- El 62.5% (25) de encuestados tuvieron como condición laboral nombrados.
- El 50% (20) Trabajadores encuestados tuvieron más de 15 años de servicio.
- El 75% (30) de trabajadores encuestados realizan otro trabajo, diferente al del hospital.
- El 62.5% (25) Trabajadores encuestados trabajan 40 horas a la semana.
- En relación a los factores extrínsecos que, el 22.5% (09) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos,
- En relación a los factores extrínsecos condiciones físicas, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 30% (12) ni satisfechos ni insatisfechos.
- En relación a los factores intrínsecos de monitoreo, el 20% (08) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 30% (12) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos.
- En relación a los factores intrínsecos de supervisión, el 25% (10) trabajadores respondieron encontrarse muy insatisfecho, el 27.5% (11) insatisfechos, el 35% (14) ni satisfechos ni insatisfechos

RECOMENDACIONES

Según las conclusiones obtenidas se establecen las recomendaciones siguientes:

1. Las instituciones educativas universitarias de las carreras de salud en especial de obstetricia deben, planificar y ejecutar estrategias de programas de promoción y prevención, para intervenir de forma eficaz en el proceso de información sobre motivación, autoestima hacia los trabajadores de salud, con su fin que es de responsabilidad social.
2. La Dirección Regional Salud debe implementar un programa de motivación y autoestima, mediante el cual los trabajadores de salud participen de manera activa en sesiones educativas y talleres informativos con respecto a los diferentes temas de salud mental, motivación autoestima y síndrome de Burnout en los hospitales y centro de salud para trabajadores asistenciales y administrativos; complementando con campañas preventivo-promocionales a la población aledaña, para que tomen conciencia de las consecuencias que implica la insatisfacción laboral, dándose la debida importancia del conocimiento y prácticas adecuadas para prevenirlo.
3. Los estudiantes del pre-grado deben planear y ejecutar estudios de investigación similares en otros establecimientos de salud de la provincia de Leoncio Prado, a fin de verificar y comparar los resultados para iniciar la educación preventiva promocional sobre el tema tratado.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud (OMS)
2. Federación Internacional de Obstetricia y Ginecología (FIGO)
3. Confederación internacional de matronas (2013). Competencias esenciales para la práctica básica de la partería 2010 (documento revisado 2013).
4. Ley de trabajo de la obstetra, Ley N° 27853
5. Maceira, D. Palacios, A. Urrutia M. (2013). Desempeño de Cabeceras de Redes Perinatales en la Provincia de Salta. Recuperado de:<http://www.danielmaceira.com.ar/wp-content/uploads/2014/07/Maceira-et-al-RedesPerinatalesSalta-Resumen.pdf>
6. Jaime, M. (2007). Organización de un servicio de obstetricia: claves para la mejora del clima laboral y la calidad percibida por el usuario En revista Reduca (Enfermería, Fisioterapia y Podología) Serie Trabajos Fin de Master. 1 (2): 342-368, 2009 ISSN: 1989-5305. Recuperado de:
7. Carrillo-García César, Martínez-Roche María-Emilia, Gómez-García Carmen-Isabel, Meseguer-de-Pedro Mariano. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. 2015 mayo [citado 2018 Sep. 14; 31(2): 645-650. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028&lng=es.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>.
8. García-Ramos y col -2013 México. "la satisfacción laboral del personal de salud "realizados en el instituto mexicano del seguro social.

9. Salinas-Oviedo C, Laguna-Calderón J, Mendoza-Martínez MR. La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública Mex* 1994; 36(1):22-29.
10. Pacheco-Quiroz L, Martínez-Hernández ME, Alba-Ceniceros MG, Ibarra-Rojo M. Grado de satisfacción del personal de enfermería en unidades de medicina familiar. *Rev Enferm IMSS* 1994; 6(1): 33-36.
11. Chávez-Hernández M, Álvarez-Manzo, M, García-Peña, MC, Villa-Contreras, Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. *Rev Med IMSS* 1996; 34(3): 253-256.
12. Jiménez-Peláez E, Pérez-Martínez E (2009). Satisfacción laboral de la enfermera. *Rev Enferm IMSS*; 7(3): 177-180.
13. Georgina A, et al. Satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel. Tres encuestas secuenciales. *Rev Med IMSS* 2000; 38(2):119-123.
14. Meliá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción s20/23.[En línea] http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF[Consultado 04/11/2006]
15. <https://www.danielmaceira.com.ar/wp-content/uploads/2014/07/Maceira-et-al-RedesPerinatalesSalta-Resumen.pdf> Maceira y Col-2005 Argentina
16. Bobbio, L., Ramos, W. (2015). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un Hospital Nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, ISSN-e 1609-7211, Vol.
17. Vásquez, S. (2013). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

18. Carhuanina, E. (2012). Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Nacional Arzobispo Loayza-2012. Universidad San Pedro.
19. Baldeón Trejo C. Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro PrialePriale, Huancayo. *Ágora Rev. Cient.* 2015 marzo; 02(01): p. 112-124.
20. Charaja Y, Mamani J, Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. comunicación: revista de investigación en comunicación y desarrollo 201455-13. disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>.
21. Murrieta R, Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de Tingo María 2016. Tesis de Maestría). Huánuco. Universidad de Huánuco. 2006
22. Camacaro, p. (2010), en su tesis doctoral de ciencias sociales, conceptualiza a la satisfacción laboral, como la actitud del trabajador de como enfocan y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente laboral.
23. Zapata, M. y Alcaraz, G. (2012). "Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos" en Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica. *Rev. Investigación y Educación en Enfermería*, vol. 30, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 178-187. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia
24. Caballero K. (2002), en su trabajo Concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza", citando a Muñoz Adánez, (1990)
25. Carrascal, A. D. y Patiño E. H. (2016). Satisfacción laboral en los departamentos de la región caribe colombiana (Trabajo de grado,

Universidad de Cartagena). Colombia. Recuperado el 7 de noviembre del 2017 del <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2464/1/SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20LOS%20DPTOS%20DE%20LA%20REGION%20CARI%20BE.pdf>

26. Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral: (Trabajo final de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de: <http://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
27. Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial.
28. Taylor (1911) y a su idea de la organización científica del trabajo
29. Maslow, A. (1970). Motivación and personality. 2da. Ed. New York. United States: Harper and New Ed.
30. Herzberg et al. (1957) y Vroom (1964).
31. Hackman y Oldham (1975, 1976, 1980)
32. (Robbins y Coulter, Brevemente definida, una actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno)
33. Pérez y Fidalgo (2013). Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Recuperado

de:http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichastecnicas/ntp/ficheros/301a400/ntp_394.pdf

34. Dawes, la influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo
35. IDEM (26)
36. (Lawler, Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral)
37. (Quarstein, McAffe, &Glassman, 1992)
38. Parra, L. (2003). Eje para la acción sindical. Conceptos básicos en salud laboral. CENTRAL Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
39. Blum, M.L. y Naylar, J.C “psicología industrial” sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial trilla (México DF, 1976). 879 pág.
40. Loitegui, Aldaz J.R.” determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de navarra”. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, universidad complutense (Madrid, 1990). 355 pág.
41. caballero, K. (2002). Revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1–2). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61col5.pdf>.
42. robbins S.P y coulter, M. “administración “prentice Hall Hispanoamericana (mexico 1996). 415 pag.
43. Malagón-Londoño G, Galán R, Pontón G. Garantía de calidad en salud. Segunda edición. Bogotá, Colombia. Editorial panamericana médica; 2006. PP. 78-81.

44. Pérez P. [Satisfacción laboral] una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación- hacia un modelo integrador. Tesis de maestría en psicología organizacional y gerencial. Buenos Aires, Argentina. Universidad abierta interamericana. 2011
45. Chiang M, Salazar L, Huerta P, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum No 23 vol. 2 2008. Universidad de Talca.
46. Chiang M, Méndez G, Sánchez G. Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. Theoria, vol. 19(2): 21-36 2010.

ANEXOS

01 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO DEL ESTUDIO. “factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el Hospital de Tingo María Julio-diciembre 2017”

CUESTIONARIO

El objetivo de este cuestionario es conocer los” factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el Hospital de Tingo María Julio-diciembre2017” y es de carácter anónimo.

A. DATOS PERSONALES.

Edad (años):

25 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 60 61 a 70

Sexo: F M

Estado civil:

Soltero(a) Casado (a) Conviviente Viudo(a) Divorciado

Número de hijos:

0 hijos 1 hijo 2 hijos Más de 2 hijos

Lugar de residencia (distrito):

B. DATOS LABORALES.

¿Cuál es el área donde pasa el mayor tiempo en sus horas de trabajo?:

Hospitalización Emergencia Consulta externa

Centro Obstétrico UVI

Tipo de contrato:

Contrato 276

Nombrado

CAS

¿Cuántos años lleva ejerciendo la especialidad de obstetricia?:

Menos de 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 a más años

¿Tiene otro trabajo?:

Sí

No

¿Qué porcentaje representa el salario de este hospital en relación a sus ingresos totales?:

Menos del 30%

Del 30 a 60%

Del 60 al 80%

]

Más del 80%

¿Cuántas horas trabaja a la semana en promedio?:

40 horas

60 horas

Más de 60 horas

C. Atendiendo a como usted se siente:

Respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que UD, se posicionará 80

Marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

1: muy insatisfecho.

2: insatisfecho.

3: ni satisfecho ni insatisfecho.

4: satisfecho.

5: muy satisfecho

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	FACTORES EXTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
1	Hay buena relación entre los miembros de mi servicio.					
2	En mi servicio de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3	La jefatura me estimula para mejorar mi trabajo					
4	Su participación en las decisiones de su servicio o, departamento.					
5	El salario que usted recibe					
6	Horario de trabajo					
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen servicio					
8	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución					
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10	El apoyo administrativo que usted recibe					
11	La iluminación de su lugar de trabajo.					
12	La ventilación de su lugar de trabajo.					
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
14	Las condiciones físicas en las cuales UD., desarrolla su trabajo					
15	La temperatura de su lugar de trabajo					
16	La limpieza, la higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo.					
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar su acto médico donde más se siente a gusto.					
19	El apoyo que recibe de su jefatura					

20	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución					
21	El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					
FACTORES INTRÍNSECOS		1	2	3	4	5
22	Capacitación institucional.					
23	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
24	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
25	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho					
26	Responsabilidad que te han asignado					
27	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar su acto en lo que mejor se ha capacitado					
28	Los objetivos, metas de productividad que debe alcanzar.					
29	Su grado de satisfacción general con esta institución.					
30	Las oportunidades con que usted cuenta, de desarrollar un cargo de mayor nivel.					
31	Posibilidad de usar tus capacidades					
32	La supervisión por parte de su jefatura que ejercen sobre usted.					
33	La forma en que su jefatura juzga su trabajo.					
34	La forma en que usted recibe información y capacitación en reunión de gestión por parte de la jefatura.					
35	La variedad de actividades laborales					
36	Sus condiciones laborales					
37	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					

Gracias por su participación.....

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL ESTUDIO. “Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el Hospital de Tingo María Julio-diciembre2017”

Yo:

He leído la hoja de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con la investigadora

Comprendo que la participación es voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera.

2. Sin tener que dar explicaciones.

3. Sin que esto repercuta en mi atención de salud

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Fecha ----/-----/-----

Firma de la muestra



ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL ESTUDIO. “Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el Hospital de Tingo María Julio-diciembre 2017”

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el hospital de tingo maría julio-diciembre 2017	<p>Problema general ¿Cuáles son los factores q se asocian a la satisfacción laboral del profesional obstetra que labora en el Hospital de de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre 2017?</p> <p>problema específico ¿cuáles son los factores socios demográficos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María,</p>	<p>Objetivo general: . Determinar cuáles son los factores que se asocian a la satisfacción laboral del profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017</p> <p>objetivo específico: Determinar cuáles Son los factores socios demográficos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Los factores que se asocian a la satisfacción laboral del Profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017, son factores sociodemográficos y factores intrínsecos, factores extrínsecos.</p> <p>Ho: Los factores que no se asocian a la satisfacción laboral del Profesional obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a</p>	Cuantitativo, analítico, observacional, prospectivo, corte transversal. Diseño: no experimental.	Población: 40 obstetras	Cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Chiang 2008 Y (overal Job satisfacción)

	<p>durante el periodo de julio a diciembre de 2017?</p> <p>¿Cuáles son los factores extrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?</p> <p>¿cuáles son los factores intrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017?</p>	<p>Determinar cuáles son los factores extrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017</p> <p>Determinar cuáles Son los factores intrínsecos que se asocian a la satisfacción laboral del personal obstetra que labora en el Hospital de Tingo María, durante el periodo de julio a diciembre de 2017.</p>	<p>diciembre de 2017, son factores sociodemográficos y factores intrínsecos, factores extrínsecos.</p>			
--	---	--	--	--	--	--