

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD

Tesis

**Satisfacción y desempeño laboral en los obstetras
del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé-Huancayo,
2024**

Liz Carolina Davila Candiotti

Elia Vera De La Cruz

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Privada de la Salud

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : **Dr. RONALD ESPÍRITU AYALA MENDÍVIL**
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación
FECHA : **20 de Agosto del 2024**

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "**SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OBSTETRAS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – HUANCAYO, 2024**", perteneciente a **Bach. DÁVILA CANDIOTTI, LIZ CAROLINA y VERA DE LA CRUZ, ELIA**, de la **MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **17 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 40) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. RONALD ESPÍRITU AYALA MENDÍVIL
DNI. Nº **09861941**

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, DAVILA CANDIOTTI LIZ CAROLINA, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 46195062, egresada de la MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OBSTETRAS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – HUANCAYO, 2024", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 13 de Setiembre de 2024.



DAVILA CANDIOTTI LIZ CAROLINA
DNI. N° 46195062



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

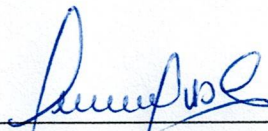
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, VERA DE LA CRUZ ELIA, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 40309624, egresada de la MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OBSTETRAS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – HUANCAYO, 2024", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 13 de Setiembre de 2024.



VERA DE LA CRUZ ELIA
DNI. N° 40309624



Huella

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyu
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

1.6 IT Dávila y Vera - AL 02.08.24 - VERSIÓN FINAL - PARA TURNITIN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Luis S. Florian-Tutaya, Lizet Cuba-Valencia, Melissa P. Gentile-Sánchez, Orlando I. Bayona-Alvarado et al. "Management of Early-Onset Sepsis from a Latin American Country: A Survey of Neonatologists Management Perspective", Global Pediatrics, 2022 Publicación	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%

7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Apagado

Asesor

Dr. Ronald Espíritu Ayala Mendivil

Agradecimiento

A Dios, por la vida, la salud y por las oportunidades que nos brinda para lograr nuestras metas.

A los docentes de la Maestría de la Universidad Continental, por haber contribuido y haber compartido la información, el aprendizaje para cumplir nuestras metas y objetivos profesionales.

A nuestro asesor por habernos acompañado en este camino y terminar la tesis, a las personas que contribuyeron de alguna forma en la elaboración de esta tesis.

Las autoras.

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis al Divino, por darnos la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A nuestros padres por su amor incondicional, y por motivarnos a seguir adelante, a nuestros hijos, para que cada una de nuestras metas alcanzadas les queda como estímulo y ejemplo.

Y finalmente a los que creyeron en nosotras, con sus actitudes lograron que tomemos más impulso.

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	14
1.1. Planteamiento y formulación del Problema	14
1.1.1. Planteamiento del problema	14
1.1.2. Formulación del problema	17
A. Problema general	17
B. Problemas específicos	17
1.2. Determinación de objetivos	18
1.2.1. Objetivos General	18
1.2.2. Objetivos Específicos.....	18
1.3. Justificación e importancia del estudio	19
1.3.1. Justificación Teórica	19
1.3.2. Justificación Metodológica	1920
1.3.3. Justificación Práctica	20
1.4. Limitaciones	20
Capítulo II Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	25
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Satisfacción Laboral	27
A. Definición.....	27
B. Teorías de Satisfacción Laboral	28

C.	Dimensiones de satisfacción Laboral.....	29
D.	Medición.....	32
2.2.2.	Desempeño Laboral.....	32
A.	Definición.....	32
B.	Teorías sobre el Desempeño Laboral.....	33
C.	Dimensiones del desempeño laboral.....	34
D.	Medición.....	35
2.3.	Definición de términos básicos.....	36
Capítulo III	Hipótesis y Variables.....	37
3.1.	Hipótesis.....	37
3.1.1.	Hipótesis General.....	37
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	37
3.2.	Operacionalización de variables.....	38
3.2.1.	Variable independiente.....	38
3.2.2.	Variable dependiente.....	38
3.2.3.	Operacionalización de Variables.....	39
Capítulo IV	Metodología del Estudio.....	40
4.1.	Método y Tipo de la Investigación.....	40
4.1.1.	Método.....	40
4.1.2.	Tipo o alcance.....	40
4.2.	Diseño de la investigación.....	40
4.3.	Población y muestra.....	40
4.3.1.	Población.....	40
4.3.2.	Criterios de Inclusión:.....	422
4.3.3.	Criterios de Exclusión:.....	42
4.3.4.	Muestra.....	42
4.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
4.4.1.	Técnica.....	42
4.5.	Técnicas de análisis de datos.....	45
4.6.	Aspectos éticos.....	466
Capítulo V	Resultados y Discusión.....	477

5.1. Resultados y análisis.....	477
5.2. Prueba de Hipótesis:	555
5.3. Discusión de Resultados.	611
Conclusiones.....	677
Recomendaciones	68
Referencias Bibliográficas	7070
Anexos	833
Anexo A: Matriz de consistencia	833
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos.....	855
Anexo C: Validación y confiabilidad de Satisfacción Laboral: Ficha técnica	87
Anexo D: Validación y confiabilidad del Desempeño Laboral	89
Anexo E: Baremo del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	90
Anexo F: Consentimiento Informado.....	91
Anexo G: Carta de Autorización del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo.	94
Anexo H: Instrumento de Validación a Través de Juicio de Expertos	96
Anexo I: Cuadro Nivel de Medición para Instrumentos	99

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	39
Tabla 2 Grupo etario y régimen laboral de los obstetras	41
Tabla 3 Nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024.....	477
Tabla 4 Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Relaciones sociales	488
Tabla 5 Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo personal	488
Tabla 6 Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo de tareas....	499
Tabla 7 Nivel de Desempeño Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024.....	5050
Tabla 8 Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Proactividad	511
Tabla 9 Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Capacidad de servicio .	522
Tabla 10 Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Conocimientos	533
Tabla 11 Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Diligencia en el trabajo	544
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	566
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral.....	577
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Proactividad.....	588
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Capacidad de servicio	599
Tabla 16 Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Conocimientos	6060
Tabla 17 Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Diligencia en el trabajo	611

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024.....	477
Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Relaciones sociales..	488
Figura 3. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo personal...	499
Figura 4. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo de tareas	5050
Figura 5. Nivel de Desempeño Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024.....	511
Figura 6. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Proactividad.....	522
Figura 7. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Capacidad de servicio	533
Figura 8. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Conocimientos.....	544
Figura 9. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Diligencia en el trabajo	555

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la Satisfacción y el Desempeño Laboral, en los Obstetras del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé - Huancayo, 2024. Fue un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional.

Como resultado, se observó que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, demostrado estadísticamente por un $p = 0.000$ y un $r = 0.620$ que indica correlación positiva considerable; así también con la dimensión proactividad demostrado estadísticamente por un $p = 0.000$ y un $r = 0.681$ que indica correlación positiva moderada; con la dimensión capacidad de servicio, demostrado estadísticamente por un $p = 0.003$ y un $r = 0.412$ que indica correlación positiva moderada; con la dimensión conocimientos, demostrado estadísticamente por un $p = 0.005$ y un $r = 0.390$ que indica correlación positiva moderada y con la dimensión diligencia en el trabajo demostrado estadísticamente por un $p = 0.031$ y un $r = 0.306$ que indica correlación positiva baja.

En conclusión, se ha determinado que existe relación positiva directa entre ambas variables y que es necesario reforzar las actividades que eleven la satisfacción de los trabajadores a fin de procurar un óptimo desempeño en la atención de las pacientes y de los familiares.

Palabras clave: Obstetricia, conocimientos, diligencia en el trabajo, satisfacción, desempeño.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between satisfaction and work performance in obstetricians of the “Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024”. It was a basic study, quantitative approach, non-experimental and correlational design.

As a result, it was observed that there is a significant relationship between job satisfaction and job performance, statistically demonstrated by a $p=0.000$ and an $r=0.620$ that indicates a considerable positive correlation; also with the proactivity dimension, statistically demonstrated by a $p=0.000$ and an $r=0.681$ that indicates a moderate positive correlation; with the service capacity dimension, statistically demonstrated by a $p=0.003$ and an $r=0.412$ indicating moderate positive correlation; with the knowledge dimension, statistically demonstrated by a $p=0.005$ and an $r=0.390$ indicating moderate positive correlation and with the work diligence dimension statistically demonstrated by a $p=0.031$ and an $r=0.306$ indicating low positive correlation.

In conclusion, it has been determined that there is a direct positive relationship between both variables and that it is necessary to reinforce activities that increase worker satisfaction in order to ensure optimal performance in the care of patients and their families.

Key words: Obstetrics, knowledge, work diligence, satisfaction, performance.

Introducción

El capital humano es el principal recurso productivo de toda organización que brinda servicios de salud, y su desempeño se evidencia en la satisfacción del paciente, aunque este desempeño está relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud, en este caso el personal obstetra, el cual es el tema a estudiar. Cabe mencionar que la satisfacción laboral es una variable que debe ser bastante analizada en gestión hospitalaria, debido a que el trato no es con productos sino con pacientes, el bienestar del ser humano es invaluable y los servicios que se brindan casi siempre son expuestos a observación, por tal razón se deduce que cuando el profesional se halla satisfecho en su centro de trabajo su desempeño va a mejorar.

Existen factores internos y externos que son influyentes en la satisfacción laboral, dentro de ellos están el entorno físico, los materiales a utilizar como también programas motivacionales y de compensación por su buen rendimiento, se destaca un factor predominante que son las remuneraciones, por lo que los administradores deberán prestar atención para realizar una óptima gestión.

En el caso del servicio de Obstetricia, al igual que otro servicio de salud requiere especial atención por las autoridades a fin de proveer de recursos que les permitan a los profesionales obstetras desarrollar sus actividades eficientemente siendo proactivos, con capacidad de servicio, incrementar sus conocimientos y ser diligentes en el trabajo.

Al respecto existen muchos estudios que demuestran la correlación positiva entre ambas variables, pero esta relación es muy compleja y no solo es la suma de actuaciones individuales, también responde a otros factores externos o internos, condiciones, circunstancias, o eventos no programados, por lo que seguirá siendo motivo de investigación.

Esta investigación contiene los capítulos que siguen:

Capítulo I: Contiene la descripción del problema, la situación problemática, su formulación, además de los objetivos, tanto principal como específicos y, por último, la justificación de la investigación.

Capítulo II: Contiene la descripción del marco teórico conceptual, donde se detallan las bases teóricas, los antecedentes y el marco conceptual de la investigación.

Capítulo III: Contiene la descripción detallada de las variables e hipótesis del estudio.

Capítulo IV: Contiene la descripción detallada de la metodología utilizada y el proceso metodológico que sigue el estudio.

Capítulo V: Contiene la descripción detallada de los resultados y discusión de la investigación, realizando contrastaciones con otros estudios.

Para terminar, se emiten las conclusiones y recomendaciones resultantes de la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y formulación del Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

En el mundo entero la satisfacción en el trabajo de profesionales de la salud suele estar disminuido, según la hipótesis de Gamero (2007) en España, sostiene que la satisfacción en el trabajo es una expresión *ex – post* de la preferencia del trabajador, ya que busca un estado ideal en el ambiente de trabajo, porque muchas veces este, se ve alterado por factores negativos al no creer que reúne las características de lo que el trabajador no considera que sea un buen empleo para sí mismo.

Por su parte, la OMS (2019) en sus datos sobre la situación laboral del personal de urgencia financiado por la agencia estadounidense para el desarrollo internacional, manifiesta que el personal de Obstetricia informa frecuentemente que necesitan una mejor atención y se sienten limitados por la relación desigual que existe en el sistema de salud. Asimismo, la OMS sostiene que el papel de estos profesionales es realmente fundamental y que cada año están falleciendo 300,000 mujeres en el parto y cerca de 2,7 millones de recién nacidos están falleciendo en los primeros 28 días de vida, resaltando la importancia de garantizar la atención y el cuidado del recién nacido; y qué es necesario brindar un apoyo social y un marco legal más consistente, es decir condiciones laborales que realmente correspondan a este tipo de profesión. Además, se informa que la quinta parte del personal de Obstetricia necesitan otra fuente de ingresos para poder vivir y que en su mayoría se sienten presionadas y desprestigiadas porque no reciben igual trato de que los demás profesionales de salud. Cabe mencionar que la OMS, recomienda la implementación de listas de verificación de seguridad con la finalidad de implementar mejoras en el desempeño

laboral del personal obstetra, en el cual el 54% respondieron que se encuentran satisfechos porque también les permite incrementar sus conocimientos (Arriaga et al., 2017).

De forma similar, a nivel de América Latina la satisfacción laboral en los obstetras está disminuida porque no es ajena al mal trato como tal, ya que acarrea distintos dilemas en el campo o el ámbito de la salud en el cual se desempeñan con las demás profesionales (Perdomo et al., 2019).

En Argentina, los autores De la Vega e Ini (2020), expresan que se mantiene la Ley 17132 que, a pesar de que es obsoleta, coloca a los obstetras en situación de desventaja frente a otros profesionales.

En Chile, el desempeño en el trabajo de los profesionales de salud se ha visto afectado por una alta carga emocional y de trabajo, falta de reconocimiento, falta de respeto, deficiencias salariales, y se suma a ello el alto riesgo que tienen de contagio, y tienen que optar por el multiempleo, ya que, se ha evidenciado que las condiciones de trabajo son adversas a nivel del sector de salud (Luengo y Montoya, 2021).

En el Perú, igualmente, en la investigación de Romaní et al. (2018) en un estudio con profesionales de enfermería se encontró que el 90 % están en nivel medio de satisfacción laboral, también indica que son la base para que una organización funcione eficientemente; la satisfacción en el trabajo es un estado agradable del trabajador y que es consecuencia de varios factores como el entorno, aspiraciones, toma de decisiones y enfoque hacia los problemas. Así también el desempeño laboral comprende acciones y formas de conducirse del trabajador con dirección al cumplimiento del objetivo, el desempeño se refiere al rendimiento y productividad del trabajador, lo cual favorece a la organización (Choi et al, 2018). Dice que ambos factores están relacionados con los

trabajadores y sus relaciones dentro de la organización, de tal manera que, la satisfacción laboral va a permitir que el personal de salud trabaje con agrado y responsabilidad, mantenga una actitud positiva incrementada por aspectos como la superación personal, asumir responsabilidades de las funciones que desempeñan, superar los retos, reforzar su autoestima y alcanzar sus metas profesionales; para que ello ocurra se debe procurar un agradable ambiente de trabajo que es percibido por el personal de salud y que se relaciona con un buen desempeño laboral (Córdova et al, 2021).

Por lo que existe una relación entre la satisfacción y rendimiento en el trabajo, debido a que cuando un personal se halla satisfecho y motivado con sus labores y con la entidad, incrementará su rendimiento, por otro lado, cuando está insatisfecho, generan daños físicos y psicológicos del mismo, así como en su comportamiento va a generar complicaciones en su desempeño laboral, traduciéndose en un menor nivel de rendimiento y de productividad (Quito, 2018).

En otra investigación en un Hospital de Sullana – Piura, con categoría II-2 se dedujo que el rendimiento disminuyó por un mal ambiente de trabajo, tecnología inadecuada, así como falta de capacitaciones para el desarrollo de habilidades (Altamirano, 2018).

En el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé - Huancayo, con categoría III – 1, existe la problemática que los Obstetras no tienen niveles altos de satisfacción laboral motivo por el cual solicitan descansos médicos recurrentes, permisos, hacen reclamos relacionados al ambiente laboral, etc.

Esta situación problemática se debe entre otros factores, a una recarga laboral e incremento de horas extras de trabajo, enfermedades ocupacionales, estrés y la falta de reconocimiento.

De continuar esta situación, el desempeño laboral va a disminuir, la calidad de atención será afectada ante las usuarias del hospital.

El aporte que este estudio va a dar es brindar sugerencias relacionadas con la contratación de más personal, además de que los Obstetras pueden gestionar su propia jefatura, también se sugiere el incremento de capacitaciones e incentivos.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – Huancayo, durante al año 2024?

B. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivos General

Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

- Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación Teórica

Esta investigación tiene una justificación teórica porque a pesar de que hay estudios de Satisfacción y Desempeño Laboral en los profesionales de Obstetricia, no se han hallado estudios realizados con estas variables en los Obstetras que laboran en el Hospital de estudio. El estudio tiene el potencial de ofrecer una comprensión más profunda y contextualizada de cómo la satisfacción laboral impacta el desempeño profesional de los obstetras en este entorno específico. Además, permitirá identificar factores particulares que influyen en estas variables en dicho hospital, lo que podría ser diferente a otros contextos debido a variables únicas como la cultura organizacional, las condiciones laborales específicas, y las particularidades de la población atendida. Por eso, este estudio está llenando un vacío en el conocimiento teórico de este tema.

1.3.2. Justificación Metodológica

También existe una justificación metodológica por que se aplicaron dos instrumentos validados y confiables, uno sobre satisfacción laboral descrita por la autor Palma (2006) y otro sobre desempeño laboral quien fue explicada bajo el autor Boada (2018), a una muestra de 50

profesionales Obstetras que laboran en el Hospital de estudio, en razón a ello se elaboraron los resultados expresados en tablas y figuras, lo que nos permitió observar el nivel de relación de las variables y determinar las conclusiones.

1.3.3. Justificación Práctica

Así mismo, este estudio tiene una justificación práctica por ser un estudio descriptivo, la investigación basada en satisfacción y desempeño laboral determinó los resultados que serán de beneficio para el Hospital de estudio, de esta manera podrán tomar en cuenta las debilidades y/o fortalezas que existen con respecto a la labor que cumple el profesional en Obstetricia. Además, al proporcionar datos empíricos específicos sobre la situación en el hospital, este estudio puede servir como referencia para otras instituciones prestadoras de salud con características similares. En última instancia, mejorar la satisfacción y el desempeño laboral de los obstetras no solo beneficiará a los profesionales, sino también a los pacientes, al incrementar la calidad de la atención y los resultados de salud. Así, este estudio tiene el potencial de generar un impacto positivo tanto en el ámbito organizacional como en el de la salud pública.

1.4. Limitaciones

En la investigación, se hallan las siguientes limitaciones:

- **Limitación de acceso a la información:** El Hospital motivo de análisis, es un establecimiento de salud público por lo cual existen limitaciones para la recolección de información netamente trámites burocráticos, sin embargo, se gestionaron los permisos correspondientes ante la autoridad responsable, del Hospital.

- **Limitación del tiempo del encuestado:** El personal de obstetricia tiene alta carga laboral, lo que limitó el desarrollo de la encuesta según disponibilidad del tiempo requerido para ello. Esta dificultad fue considerada en el diseño y aplicación del instrumento de recolección de datos.
- **Limitación en el tamaño de la población:** Al abocarse en un determinado grupo profesional el servicio de Obstetricia cuenta con un limitado número de profesionales de Obstetricia, por lo tanto, se tomó como muestra al total de la población del servicio de Obstetricia.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Karaferis et al. (2022). Realizaron un estudio titulado “Determinación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la atención sanitaria mediante el análisis factorial”, la cual tuvo como objetivo explorar la satisfacción laboral en el sector de salud. Se tomo como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral (JSS), mediante un enfoque cuantitativo. Se extrajeron seis dimensiones subyacentes (beneficios y salario, actitud de la gerencia, supervisión, comunicación, naturaleza del trabajo y apoyo de los colegas). La confiabilidad de consistencia interna fue satisfactoria, con un alfa de Cronbach de 0.81 para la escala general y de 0.61 a 0.81 para las distintas dimensiones. El análisis factorial exploratorio mostró un valor KMO de 0.912, mientras que el análisis factorial confirmatorio indicó un buen ajuste (SRMR = 0.050, RMSEA = 0.055, IFI = 0.906, y CFI = 0.906). En conclusión, la satisfacción laboral es un constructo multidimensional que incluye diversos aspectos de satisfacción, sin consenso sobre cuáles son más relevantes, ya que los empleados pueden sentir satisfacción en unos factores y a la vez insatisfacción en otros.

Diosenith y Yadira de Jesús (2021) realizaron un estudio sobre satisfacción laboral y la percepción de la calidad en pacientes de una clínica de Colombia. El objetivo del estudio fue evaluar la relación entre las variables. Fue cuantitativa, descriptivo, correlacional, y transversal, además de usar herramientas de recolección tipo cuestionario, con 38 trabajadores de muestra. Como resultado se evidenció en el nivel operativo que los ítems con menor satisfacción fueron la satisfacción de realizar un trabajo que le agrada, conformidad con el salario, y tener a favor materiales necesarios para trabajar, con un 60% de satisfacción y la más baja fue estar satisfecho con la manera que incentivan y premian con un 40% de satisfacción. Se observa que sólo un 40% está satisfecho con los incentivos, por lo tanto, se limitan las acciones

proactivas de los trabajadores, lo que afecta el mejor desempeño laboral. En conclusión, se demuestra la importancia de un buen ambiente de trabajo, donde el personal pueda tener felicidad, libertad y satisfacción, para elevar su nivel de proactividad y que beneficiará a su desarrollo personal y desempeño laboral.

Lacoa (2020) llevó a cabo un estudio en un hospital en La Paz, Bolivia, con el objetivo de analizar en qué nivel de satisfacción laboral entre los empleados. Se trató de una investigación descriptiva transversal, aplicado a 28 trabajadores como muestra. Se usó como instrumento el cuestionario. Como resultado, existe un nivel de satisfacción regular para factores extrínsecos lo cual se refiere a las condiciones física o materiales, remuneraciones, desempeño de tareas, etc. es de 64.3%, un nivel de satisfacción pésima para factores intrínsecos que se refiere a reconocimiento laboral, responsabilidad asignada como toma de autoridad, que es de 96.4%, cabe mencionar, que la insatisfacción laboral incide en una disminución en el rendimiento laboral. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre los factores externos e internos con la satisfacción laboral, con un coeficiente $=0.619$, demostrando también que la insatisfacción, respecto a los factores han determinado una disminución en el nivel del rendimiento de trabajo.

Alarcón et al. (2020) realizaron un estudio titulado “satisfacción laboral y motivación en obstetras de un hospital en Puerto Montt, Chile”; tuvieron como objetivo analizar la relación entre satisfacción y motivación en el personal de Obstetricia en un hospital de Chile. Fue una investigación cuantitativa de corte transversal, con 35 personas de muestra. Se aplicó el instrumento Job Diagnostic Survey y la escala de satisfacción SL-SPC. Como resultado se halló que los obstetras poseen niveles de motivación media-alta, solo el 23% percibe alta, sobre los factores de satisfacción se obtuvo un nivel medio bajo, solo el 23% percibe alto, y es el factor condiciones físicas y materiales quien presenta el menor nivel de 9%. En conclusión, se acepta que hay relación positiva entre

satisfacción laboral y motivación, de tal manera que se fortalece la diligencia o compromiso con la institución beneficiando el rendimiento laboral.

Chen, et al. (2020) realizaron una investigación denominada “Satisfacción laboral y rendimiento hospitalario valorado por los médicos chinos” cuyo objetivo examinó el rol de la alineación persona-organización (P-O fit) como mediador en la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño hospitalario. Realizado con una muestra cuantitativa de 301 médicos en dos hospitales públicos en Zhejiang, China, se empleó un cuestionario para evaluar satisfacción laboral, congruencia de valores (P-O fit) con el hospital y desempeño hospitalario. Los resultados mostraron que tanto una mayor satisfacción laboral como un mejor P-O fit se relacionaban con calificaciones más altas de desempeño hospitalario ($p < 0.01$), y que el P-O fit tuvo un efecto mediador parcial, explicando el 73% del efecto total. Este efecto fue más fuerte en médicos con mayores ingresos. En conclusión, una alta satisfacción laboral se asocia con un mejor desempeño hospitalario, mediado parcialmente por el P-O fit, y esta congruencia de valores es particularmente importante cuando se emplean incentivos financieros para motivar al personal médico.

Ponce et al. (2019) realizaron la investigación titulada “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital mexicano”, cuyo objetivo fue evaluar la relación entre las variables. Su diseño metodológico fue de tipo comparativo transversal cuya muestra estaba constituida con 212 profesionales de enfermería, quienes dieron su opinión mediante encuesta autoadministrada bajo consentimiento informado. Como resultado, hubo una gran satisfacción en la evaluación institucional. En conclusión, la insatisfacción de los profesionales de salud es porque no se les brinda talleres u oportunidades para adquirir y reforzar sus conocimientos, lo cual disminuye el desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Lira (2022) en su estudio sobre “Satisfacción y desempeño en personal de enfermería”, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería de la dirección estatal de programas de salud. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo positivista, en una modalidad de campo descriptivo, con una población de ocho enfermeras. Los resultados indicaron que el 100% de las participantes eran mujeres mayores de 35 años, y el 75% del personal de enfermería reportó estar motivado, destacando la importancia del clima laboral y la relación con sus supervisores para la satisfacción laboral. En Conclusión, en términos de satisfacción, el personal alcanzó un 75%, y en cuanto al desempeño laboral, su desempeño fue alto en la función administrativa, medio en la función docente y bajo en la función de investigación, con un 25%.

Salazar et al. (2020) realizaron un estudio denominado “Clima y satisfacción laboral en personal de salud”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una institución de salud. Se llevó a cabo un estudio transversal analítico de correlación en una unidad de medicina familiar, con una muestra de 182 trabajadores. Los participantes respondieron a la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Los resultados mostraron que el 56% de los participantes percibió un clima organizacional mejorable, mientras que el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactoria y el 46.2% como muy satisfactoria. Se halló una correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). En conclusión, se identificó una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud.

Usucachi (2020), presento un estudio sobre “El clima organizacional y desempeño laboral en Obstetras de un hospital de Essalud en Lima”, cuyo objetivo fue evaluar la relación entre las variables. Su metodología de tipo

básica descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, su muestra estuvo constituida con 60 profesionales quienes respondieron a dos cuestionarios. Los resultados mostraron que la variable desempeño alcanzó un nivel medio del 83%; en el nivel bajo 13% y en el nivel alto un 4%, esto es respecto a que un buen clima laboral es percibido por el personal quien se sentirá satisfecho, este clima brinda la oportunidad de incrementar sus conocimientos por lo tanto aumentará la satisfacción y el rendimiento laboral. Se concluyó que a mejor clima organizacional mejor oportunidad de adquirir conocimientos, por lo tanto, habrá mayor satisfacción laboral y desarrollo en el desempeño laboral desarrollando un alto grado de profesionalismo en obstetricia y ginecología.

Según Rico (2019), realizó una investigación sobre la “Satisfacción y Desempeño de trabajo en un Hospital del Callao”, cuyo objetivo fue hallar la relación entre las variables. Su metodología fue básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo. La muestra fueron 92 trabajadores. La técnica fue la encuesta y se aplicó un cuestionario. Como resultado se evidenció que existe un alto grado de asociación entre ambas variables con una $\rho=0.998$; entre satisfacción y comportamiento laboral una $\rho=0.993$; entre satisfacción y comportamiento interpersonal una $\rho=0.989$; entre satisfacción y comportamiento inactivo una $\rho=0.981$; entre satisfacción y comportamiento destructivo una $\rho=0.993$; en cuando al p-valor todos son menores a 0.05. En conclusión, se determina que, si hay relación entre las variables, afirmándose que, si mejor es la percepción de satisfacción, mejor será el desempeño laboral del personal.

También, Condeso (2019) presento un estudio sobre “El clima organizacional y satisfacción en el trabajo de obstetras de un hospital en Chancay – Lima”, cuyo objetivo fue definir la relación entre las variables. Su metodología fue de hipotético-deductiva, cuantitativo, gráfico, no experimental, transversal y relacional. La muestra fue de 31 personas, aplicando un instrumento de revisión. Como resultado, se obtuvo que existen conexión en relación con las dos variables, con un $p\text{-valor}=0.000<0.05$ y $\rho=0.669$, relación de la oficina

central con el desempeño laboral $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, y $\rho = 0.567$, de relación moderada y directa; las relaciones entre ellos y el desempeño laboral $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ y $\rho = 0.420$, En conclusión, el buen clima laboral determina un estado de satisfacción laboral, lo que va a influir en un buen rendimiento o desempeño laboral.

Por último, Nina (2019), también realizó una investigación sobre “la satisfacción laboral y el clima laboral en el profesional de obstetricia en un hospital en Arequipa”, cuyo objetivo fue establecer la relación las variables. Su metodología fue de diseño observacional, cuantitativo, prospectivo, transversal y relacional. La muestra fueron 28 obstetras a quienes se les aplicó una cédula de preguntas. Como resultado, se obtuvo que el 96.4% opinaron clima laboral favorable, 3.6% clima laboral desfavorable, 85.7% se halla con un nivel de satisfacción medio, 10.7% satisfechos, 3.6% insatisfechos. Por lo que se halló un $p\text{-valor} > 0.05$. Los datos demuestran la condición desfavorable del personal de servicio, su condición de insatisfacción, y la disminución en la capacidad de servicio. En conclusión, el personal de obstetricia tiene un clima laboral desfavorable y se hallan regularmente satisfechas, por lo que se determina que este clima genera insatisfacción en el personal y por lo tanto su rendimiento laboral disminuye, incluyendo a la capacidad de servicio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral

A. Definición

La satisfacción con el centro de trabajo se define como la reacción ante lo agradable de las funciones, la remuneración, la interrelación con los colegas y el ambiente laboral, considerando que interviene la conducta del personal y las actividades que realiza; por lo tanto para mantener un personal satisfecho se menciona las siguientes dimensiones: Tareas que desempeña en el trabajo, funciones,

seguridad, relaciones sociales e interacción con el jefe inmediato, ambiente de trabajo, desempeño de funciones, la oportunidad de desarrollo personal, como las oportunidades de progreso, con un buen entorno laboral, interrelación con los compañeros que colaboran y sueldos e incentivos (Robbins, 2009). También es entendida como un escenario agradable, producto de diversos factores (Romaní et al, 2018).

Palma (2006) describe la satisfacción laboral como la forma de accionar del trabajador sobre sus propias labores en una organización, por el cual, se considera aspectos como el desarrollo personal, beneficios laborales, salarios, política de la administración, y el trabajo en equipo con otras personas de la misma organización. Optamos por esta definición porque se alinea más estrechamente con nuestro estudio.

B. Teorías de Satisfacción Laboral

Dumani (2016) menciona tres teorías de Satisfacción Laboral que son:

- La teoría de las características de las funciones de Hackman y Oldham sobre satisfacción laboral, menciona que se puede desarrollar una organización ideal del trabajo, debido al aumento de las habilidades y autonomía.
- La teoría de los ajustes de Dawis y Lofquist, que se refiere a los dos tipos de relaciones, una es que las personas desarrollan habilidades y destrezas para que puedan así lograr resultados satisfactorios; y otro cuando el contexto de

la escena de trabajo satisface las necesidades de una persona.

- La teoría de Lawler, la satisfacción con los aspectos, señalando que cuando hay equidad y recompensa, establece que la satisfacción laboral depende de diferencias entre lo que entiende la persona como justo o recompensa sobre su trabajo, ante lo que entiende como justo y recompensa a sus labores.
- La teoría de Palma describe la importancia de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento grupal o personal y beneficios económicos. Esta teoría se asemeja a lo que estudiamos en la investigación, por lo cual, nos quedamos con la teoría de Palma.

C. Dimensiones de satisfacción Laboral.

Según Sánchez (2011), las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de obstetricia incluyen las condiciones físicas y materiales, política administrativa, relaciones sociales, beneficios salariales, beneficios laborales, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

El mismo autor expresa que a partir de ahí se analizaron las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, estos son los aspectos más inmediatos que necesitan ser manejados entre el personal de salud (Sánchez, 2011).

También las condiciones físicas y de material pertenecen a las condiciones de estructura física, como los espacios amplios y las

áreas ventiladas, teniendo en cuenta que estén bien ubicadas las camillas y lo que incluye en materiales (implementación) que es fundamental para desarrollar su trabajo; dentro de los soportes o facilitadores se hallan los beneficios del trabajo (remuneración) se refieren a incentivos económicos; las políticas administrativas, que son acuerdos del personal de salud en relación a las normas, compromiso y principios de las organizaciones y la comunicación directa entre los trabajadores y las organizaciones; las relaciones sociales conecta con el nivel de armonía y satisfacción de los trabajadores relacionados con colegas u otros empleados de organizaciones, por lo que con fines de lograr la satisfacción laboral se deben procurar mantener empleados involucrados en la capacidad de realizar autorrealización; cumplir con la misión que es el desempeño diario, y su relación óptima con los jefes más cercanos sobre las actividades que realizó (Leiva, 2018).

Flores (2009) agrega que las relaciones sociales comprenden diversos vínculos que se desarrollan en un ambiente laboral, y no es sinónimo de amistad, está influido por relaciones previas y futuras, y se establecieron patrones de relaciones y de las interacciones, se manifiestan jerarquías y normas que permiten dar cohesión al grupo.

Pashanasi (2021) menciona como dimensión al desempeño de tareas, en el cual se expresa que el trabajo hace sentir al individuo realizado, valioso, útil, importante, motivado, y complacido; se refiere cuando el trabajador está satisfecho con sus tareas y desarrolla un pronóstico significativo del Desempeño Laboral, es un elemento que influye en el rendimiento de sus labores.

Además Bernal (2021) agrega como dimensión el desarrollo personal se refiere al crecimiento de cada persona, al progreso que gestiona en su vida para logros concretos, también involucra el desarrollo psicológico, afectivo, social, académico y profesional, implica el desarrollo de la inteligencia emocional que facilitan el aprendizaje, otra definición expresa el crecimiento del individuo según sus particulares características, crecimiento global de todas sus dimensiones humanas y crecimiento de lo íntimo de donde parte su actividad moral.

Alarcón (2020) agrega también como dimensión a las condiciones físicas, de acuerdo a un estudio que demuestran que la satisfacción laboral de los profesionales de salud, se halla determinado por el gusto de experimentar el logro, si la motivación es el impulsador, la satisfacción es el resultado logrado, en un hospital de Chile, solo el 23% manifestó un alto nivel de satisfacción, en el cual fue la dimensión condiciones físicas o materiales la de menor nivel, esto significa que las obstetras (matronas) no están satisfechas a pesar de ser un hospital recién inaugurado con tecnologías modernas, el servicio de neonatología tuvo mejor nivel de satisfacción que el servicio de ginecología y obstetricia, lo que se puede deber a la variedad de las tareas del primer servicio; al respecto la satisfacción laboral puede ser entendida como un estado emocional o considerada como una actitud; así también un mejor ambiente organizacional determina una alta satisfacción en el trabajador.

Y, por último Casallo (2022) expresa, que la Satisfacción Laboral, comprende el proceder del obstetra que puede expresarse en relación con sus colegas, directivos, circunstancias y normas, en el cual el 97% estuvo insatisfecho por los sueldos, el 79% manifestaron que las recompensas no están de acorde con las

actividades que desarrolla un obstetra y el 56% se halla insatisfecho por las reuniones; lo que indica que la Satisfacción Laboral está afectada por las habilidades críticas de comunicación entre ellos.

D. Medición

La Escala de Satisfacción Laboral S20/23 de Palma (SL-SPC) es un instrumento robusto y ampliamente reconocido utilizado para medir la satisfacción laboral entre los empleados (Huaita y Luza, 2018). Desarrollada por Sonia Palma en 1999, esta escala ha sido diseñada para evaluar diversos aspectos del trabajo que influyen en la percepción de satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral.

La SL-SPC fue concebida con el propósito de proporcionar una herramienta válida y fiable para medir la satisfacción laboral en diferentes contextos organizacionales (Boada, 2019). Su desarrollo se basó en una amplia revisión de la literatura existente sobre satisfacción laboral y en la identificación de los factores más relevantes que contribuyen a esta percepción (Fairlie, 2013). La escala permite a los investigadores y profesionales de recursos humanos obtener una visión detallada de las áreas clave que afectan la satisfacción de los empleados, facilitando la implementación de estrategias de mejora.

2.2.2. Desempeño Laboral

A. Definición

Es el grado en que el personal desarrolla las funciones requeridas por la ubicación en que se encuentra dentro de la organización, también corresponde a las actividades realizadas para obtener resultados y dependiendo sobre su motivación para hacerlo, se logra el mayor éxito cuando los objetivos de la organización son

logrados, influye la actitud y el comportamiento, centrarse en las tareas asumidas y la eficiencia del trabajo, que es una variable muy complicada porque hay muchos factores relacionados con el rendimiento exitoso en el trabajo (Boada, 2018). También comprende las acciones y conducta de los colaboradores, que son de relevancia para el cumplimiento de los objetivos, y pueden ser medidos según la competencia individual y la contribución a la organización y según Aamodt. (2010) indica que es una disciplina y según Choi (2018) indicó que permite el crecimiento y la efectividad de las organizaciones (Bautista et al., 2020).

B. Teorías sobre el Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2004), comprende los resultados, cualidades, conocimiento y cooperación con el equipo de trabajo; por lo que viene a ser la columna principal de toda organización, porque el personal son los que promueven el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, según Kotler y Kepler (2014) manifestaron que el personal comprometido respeta lineamientos, y se convierten en activos de mucho valor para la organización, mejora el clima laboral, hay estabilidad, disfrute del trabajo al sentirse como parte importante de la entidad, dando lo mejor de sí mismo. Mazurek (2018) mencionó que las organizaciones deben fortalecer el desempeño de los trabajadores como parte de la estrategia que permitirá los cambios, también Puma (2017), indica que es el desenvolvimiento del personal tomando como referencia metas para lograr objetivos. Morales (2016) indicó que el Perú se hallaba en el puesto 3 a nivel latinoamericano de insatisfacción laboral y hace hincapié a la falta de equipos tecnológicos especialmente en salud, uno de cada tres colaboradores abandona su puesto, disminuyendo el rendimiento laboral; y Cáceres (2017) manifestó que en el Perú las

organizaciones utilizan métodos como incentivos y beneficios sociales. Todo ello con el fin de mejorar el desempeño laboral (Checa et al, 2020).

Campbell et al. (1993) citado por Bautista (2020) desarrolló una taxonomía de 8 partes sobre el desempeño laboral , estos son: dominios de tareas específicas, capacidad de realizar tareas; habilidades en tareas no específicas, comunicación oral y escrita, evitar comportamientos negativos en el centro laboral, facilitación del rendimiento en grupo, nivel de apoyo – colaboración y supervisión- interacción -administración, que según Murphy en 1990 afirma estos factores como determinantes y que permiten medir las metas, aplicables en cualquier sector.

C. Dimensiones del desempeño laboral

Sobre los aspectos o dimensiones de la variable se encuentra la proactividad, la capacidad de los servicios; los conocimientos; y por último la diligencia en el trabajo (Boada, 2018).

La Proactividad, referida a la actitud, que es cuando los empleados están presentes y dispuestos a mejorar las actividades que se pueden lograr, utilizando el tiempo y/o mejora del proceso, incluyendo los eventos inesperados y siempre preparados para cualquier eventualidad que se presente. Por lo tanto, ser proactivo es actuar rápidamente para evitar complicaciones en el futuro, o tomar situaciones para aprender y desarrollar actitudes que le permiten pronosticar problemas y actuar previamente antes que ocurran (Pallarés, 2006). a las colas de espera por atención, procurar que no demoren demasiado.

La capacidad de servicio se refiere por lo general al tiempo, ubicación y variabilidad de la demanda de asistencia médica (Arnoletto, 2007). Comprende también las tomas de decisiones, la manera de comunicarse, aceptando los riesgos y beneficios de sus actividades.

Los conocimientos, que se obtienen desarrollando la capacidad de comprender y memorizar datos e información, como estándares o protocolos para ajustar el área, las habilidades y la capacidad de usar equipos con mucha seguridad. Es un elemento de alto valor, y es la base del trabajo humano y ha cambiado los conceptos sobre el trabajo desde el orden cualitativo, y es importante tener la capacidad de aplicarlos cuando hay situaciones imprevistas (Salas R. , 2012).

Y la diligencia en el trabajo, que corresponde al cumplimiento de los principales estándares y principios laborales y responsabilidad temporal u horaria. Es el cuidado y la manera exacta de ejecutar una cosa o realizar un hecho, consciente de querer conseguir buenos resultados, es decir deseo y cuidado de hacer las tareas queriendo conseguir prestigio para la entidad y según la Organización Internacional del Trabajo es una oportunidad para mejorar el desempeño laboral (OIT, 2020).

D. Medición

Para medir el desempeño laboral de manera efectiva, se diseñó una evaluación del desempeño basada en el comportamiento, utilizando como base la Escala de Medición para el Desempeño Laboral desarrollada por Natalia Angélica Boada Llerena. Esta escala proporciona un enfoque estructurado y detallado para evaluar diversas dimensiones del desempeño laboral, centrándose

en los comportamientos observables y medibles que contribuyen al rendimiento general en el trabajo. La evaluación basada en el comportamiento tiene como objetivo proporcionar una medida objetiva y sistemática del desempeño de los empleados, enfocándose en comportamientos específicos que son críticos para el éxito en sus roles. Este enfoque permite identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora, facilitando el desarrollo profesional continuo y la toma de decisiones informadas sobre gestión de talento (Boada, 2019).

2.3. Definición de términos básicos

- **Satisfacción laboral:** Es la evaluación de la atención recibida resultante del cumplimiento o incumplimiento de las expectativas que tiene una persona respecto a algo.
- **Desempeño laboral:** Es la acción de cumplir, accionar, aplicar un compromiso, el efecto de trabajar en algo, donde se toma en cuenta el conocimiento que tiene cada uno sobre su labor (Rivero, 2019).
- **Atención al paciente** Es la atención de una persona, con normas de calidad, conocimientos, tecnología vigente sobre medicina, que permita un mejor nivel de salud y la satisfacción del paciente (Cabello, 2001).
- **Marco moral:** Es la forma en la que vemos una situación, donde los hechos o decisiones pueden calificarse como buenas o malas (Vilchez, 2012).
- **Seguridad en el trabajo:** Derecho fundamental de cada trabajador, que tiene como fin de evitar accidentes laborales y ocupacionales. (MINSAL, 2007).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión diligencia en el

trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable independiente

Satisfacción laboral

3.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

3.2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Escala de Medición	Técnica o Instrumento de Recolección
Satisfacción Laboral	Palma (2006) señala que la satisfacción laboral abarca diversos aspectos respecto al desarrollo personal de cada trabajador; así también, como los salarios, políticas de la administración, relaciones sociales y beneficios laborales.	Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Solidaridad entre trabajadores 	Cualitativa	Ordinal	Cuestionario
		Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo en el trabajo • Disfrute de la labor 	Cualitativa	Ordinal	Cuestionario
		Desarrollo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación 	Cualitativa	Ordinal	Cuestionario
Desempeño laboral	Según Boada nos indica sobre desempeño laboral que este es el grado en que el personal desarrolla las funciones requeridas por la ubicación, también corresponde a las actividades realizadas para obtener resultados (Boada, 2018)	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Búsqueda de oportunidades de mejora 	Cualitativo	Ordinal	Cuestionario
		Capacidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilidad • Empatía • Capacidad de respuesta 	Cualitativo	Ordinal	Cuestionario
		Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos específicos del puesto • Destreza para el uso de herramientas de trabajo 	Cualitativo	Ordinal	Cuestionario
		Diligencias en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del horario laboral • Presentación • Cumplimiento cuidadoso de indicadores 	Cualitativo	Ordinal	Cuestionario

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método y Tipo de la Investigación

4.1.1. Método

La investigación es de Método Hipotético Deductivo. Este método parte de la hipótesis y el investigador en base a ellas se elaboraron predicciones iniciales, las que fueron probadas o refutadas, para ello se comprobaron a fin de que sea válido (Hernández et al, 2018).

4.1.2. Tipo o alcance

Es de tipo básica. Se dice que este tipo de investigación cuando tiene como fin conseguir nuevos conocimientos que permitan la resolución de problemas prácticos. (Hernández et al, 2018).

4.2. Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental, correlacional, transversal.

Se dice que es no experimental cuando no existe manipulación de variables por parte del investigador y se toma los hechos tal como se presenta; **es correlacional cuando se miden las variables y se analiza el grado de correlación que existe entre ellas y saber cómo se comportan una variable con la otra variable**; se dice que es transversal cuando se mide solo una vez las variables, y con estos datos se realizara el análisis (Hernández et al., 2018).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Se comprende de un grupo de elementos o sujetos que presentan las mismas características que el investigador ha observado para su análisis (Hernández et al., 2018).

En la presente investigación la población es de 50 Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, cuyas características principales se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Grupo etario y régimen laboral de los obstetras

OBSTETRAS	24-34	35-44	45-54	55 +	Total
EDAD	18	11	12	9	50
Masculino	1		1		2
Femenino	17	11	11	9	48
RÉGIMEN LABORAL					50
276		1	3	2	6
728	2	2	8	5	17
CAS 1057	12	7	2	1	22
SNP (Terceros)	2	2	1	0	5

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra la distribución de los obstetras según su grupo etario, género y régimen laboral. La mayoría de los obstetras se encuentran en el rango de 24 a 34 años, siendo predominantemente mujeres (48 de 50 en total). En cuanto al régimen laboral, la mayor parte está bajo el régimen CAS 1057 (22 obstetras), seguido por el régimen 728 (17 obstetras). La distribución ilustra la diversidad en edades y tipos de contratos dentro del personal de obstetricia en la institución.

En ese aspecto, se incluye a todos los profesionales en funciones asistenciales, independientemente de su régimen laboral, ya que, más allá del tipo de contrato o nombramiento, la satisfacción en relación con el desempeño laboral está influida principalmente por el trabajo con permanencia en el mismo servicio y en el mismo hospital Ramiro Prialé Prialé, con el cumplimiento de las metas e indicadores para todo el personal obstetra con 150 hrs laborales, bajo las mismas jefaturas. Ningún tipo de contrato limita la satisfacción ni el rendimiento laboral de los participantes.

4.3.2. Criterios de Inclusión:

- Profesionales en funciones asistenciales, nombrados (276), 728, CAS 1057 y SNP (terceros), que trabajan en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo, 2024
- Obstetra que tenga mínimo dos años de servicio.

4.3.3. Criterios de Exclusión:

- Quien tenga menos de dos años de servicio.
- Quien no haya terminado de llenar los cuestionarios.
- Profesional Obstetra que esté de vacaciones.
- Profesional Obstetra que no firmaron el consentimiento informado.

4.3.4. Muestra

En el presente estudio no se realizó el cálculo de tamaño de muestra ni procedimiento de muestreo pues se trabajó con la población total al ser accesible, finita y conocida por las investigadoras. La muestra es un subgrupo de la población y tiene las mismas características; en este caso es una muestra censal (Hernández et al., 2018).

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica

Se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, uno para cada variable, consta de una serie de preguntas administrados por el investigador con la finalidad de conseguir la participación de los encuestados sobre la satisfacción laboral.

Se solicitó la debida autorización al Gerente de la Red Asistencial de Junín, que fue derivado al director general del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, este a su vez remitió al jefe del Departamento

Materno Infantil, al jefe de Servicio de Gineco-Obstetricia, por intermedio de la Oficina de Capacitación y el Comité de Ética de dicha institución. Luego de obtenidas las debidas autorizaciones se pasó a recolectar la información reuniendo a todos los obstetras para informarles la razón del estudio, los objetivos del estudio y la finalidad del mismo.

Luego se les hizo entrega del consentimiento informado para que lo lean con detenimiento y pasen a firmarlo, solo así, quedó constancia de quienes son las personas que formaron parte del estudio.

Se procedió a hacerles la entrega de los cuestionarios para que cada uno pueda proceder a responderlos.

Se recogieron los cuestionarios llenados para su tabulación y análisis, y se llevó al proceso estadístico.

Instrumentos

La variable satisfacción laboral fue medida con un cuestionario de satisfacción laboral que consta de 18 ítems, clasificados en tres dimensiones: Relaciones sociales (1-2-3-4), Desarrollo personal (5-6-7-8-9-10) y Desempeño de tareas (11-12-13-14-15-16-17-18); cabe mencionar que según la ficha técnica fueron 4 dimensiones, las cuales se agruparon en las 3 mencionadas; el cual fue trabajado con la escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo con la opinión, (4) Mayormente de acuerdo con la opinión, (3) Indiferente a la opinión, (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión y (1) Totalmente en desacuerdo con la opinión. Y con una escala valorativa expresada en niveles Alto (66-90), Medio (42-65) y bajo (18-41). Esta escala denominada "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC" es utilizada para medir dicha variable en instituciones públicas y privadas (Palma, 2006), validada además por otros estudios y con grado de confiabilidad para ser aplicado en un establecimiento de salud las

tesis de maestría de Díaz (2023), Soto (2022), Vásquez (2022) y Navarra (2017). (Anexo: I)

La variable Desempeño laboral fue medida con un cuestionario de desempeño laboral que consta de 11 preguntas, clasificados en cuatro dimensiones: Proactividad (1-2-3), Capacidad de servicio (4-5-6), Conocimientos (7-8) y Diligencia en el trabajo (9-10-11); el cual fue trabajado con la escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo, (4) Mayormente de acuerdo (3) Indiferente, (2) Pocas veces de acuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo. Y con una escala valorativa expresada en niveles Alto (41-55), Medio (26-40) y bajo (11-25). Esta escala denominada “Evaluación para medir el desempeño laboral”, usada en instituciones públicas y privadas, creada por Boada (2018). (Anexo: I)

Validez

Es un instrumento que expresa cuán exacto es el constructor teórico, el cual se va a medir y si realmente es aplicable, a fin de concluir determinando la validez (Hernández et al., 2018).

La validez del instrumento de satisfacción laboral tuvo como autora a Palma (2006) y tomado en sucesivas investigaciones, y el coeficiente de Spearman Brown, alcanzando en relaciones sociales (0.799), desempeño de tarea (0.750), desarrollo personal (0.538) (Boada, 2018).

La validación del instrumento de desempeño laboral se realizó por medio de la prueba V de Aiken que comprendió la opinión de cuatro jueces, obteniendo un valor de 0.91, confirmado en la investigación de Boada (2018).

En vista de ello, también se ha procedido a realizar la validación de los instrumentos en el personal de salud, seleccionando las preguntas

solo de acuerdo a las dimensiones de estudio, lo cual se sometió a juicio de tres expertos especialistas en el tema, quienes dieron su conformidad y aprobación. (Anexo H)

Confiabilidad

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral se aplicó el estadístico Alfa de Crombach, resultando un 0.79 que corresponde a una “alta confiabilidad”.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento desempeño laboral se aplicó el estadístico Alfa de Crombach y se obtuvo un coeficiente de 0.88, lo que ha determinado un “nivel alto de confiabilidad”.

Además, habiéndose aprobado los instrumentos de satisfacción y desempeño laboral, por los jueces de expertos en el personal de salud, también para mayor confiabilidad se aplicó la prueba piloto, para ello se encuestaron 10 obstetras asistenciales que laboran en los Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2024 y, Hospital “Félix Mayorca Soto” Tarma- 2024 respectivamente. Estos datos fueron medidos por el programa SPSS, para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral se aplicó el estadístico alfa de Crombach, resultado un 0.816 y para medir el nivel de confiabilidad del instrumento desempeño laboral se aplicó el estadístico Alfa de Crombach y se obtuvo un coeficiente de 0.729, lo cual hace confiable ambos instrumentos en las instituciones de salud.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos, se procedió a tabular la información en Microsoft Excel® y en el Programa SPSS® versión 25, para exponer los resultados obtenidos a través de la estadística descriptiva, expresada en tablas de frecuencia y gráficos, así también, se utilizó el cálculo de alfa de

Crombach para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Luego se procedió a la aplicación de la estadística inferencial expresados en tablas de correlación, cuyos coeficientes fueron interpretados según el Baremo del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman (Anexo: E).

4.6. Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con lo establecido en la Declaración de Helsinki (1964) y las disposiciones de la Ley General de Salud en materia de investigación. Además, fue presentada ante el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Continental, garantizando la protección y el cuidado de la confidencialidad, la veracidad y la legalidad de la información.

Ante este planteamiento reconocemos la capacidad que tiene cada persona encuestada para decidir o no realizar los procedimientos de recolección de datos y su autonomía para participar de la presente investigación, para lo cual estas personas tienen que adaptarse a los principios científicos y éticos que justifican el presente estudio. De tal manera que exista seguridad que no se exponga a riesgos ni daños innecesarios. Se contó con el consentimiento informado por escrito, firmado por cada una de las personas participantes en la investigación. El protocolo de consentimiento informado fue distribuido por las investigadoras para aclarar dudas, consultas y fueron firmados por los participantes.

Capítulo V

Resultados y Discusión

5.1. Resultados y análisis

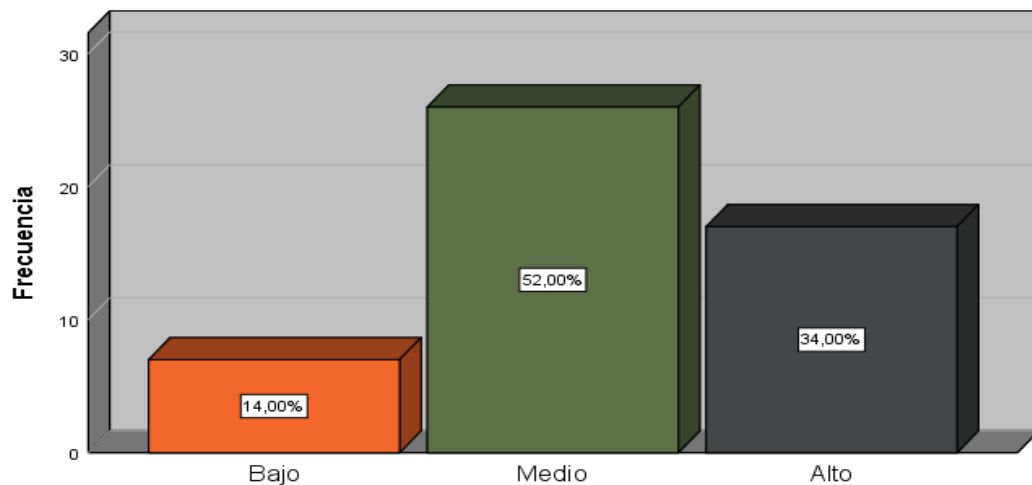
Tabla 3

Nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	14,0
Medio	26	52,0
Alto	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 3 y figura 1, se presenta la variable de satisfacción laboral en los Obstetras del Hospital materia de análisis, y se observa que el 14,00% tiene un nivel bajo, 52,00% un nivel medio y el 34,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que el mayor número de Obstetras tienen un nivel medio de satisfacción.

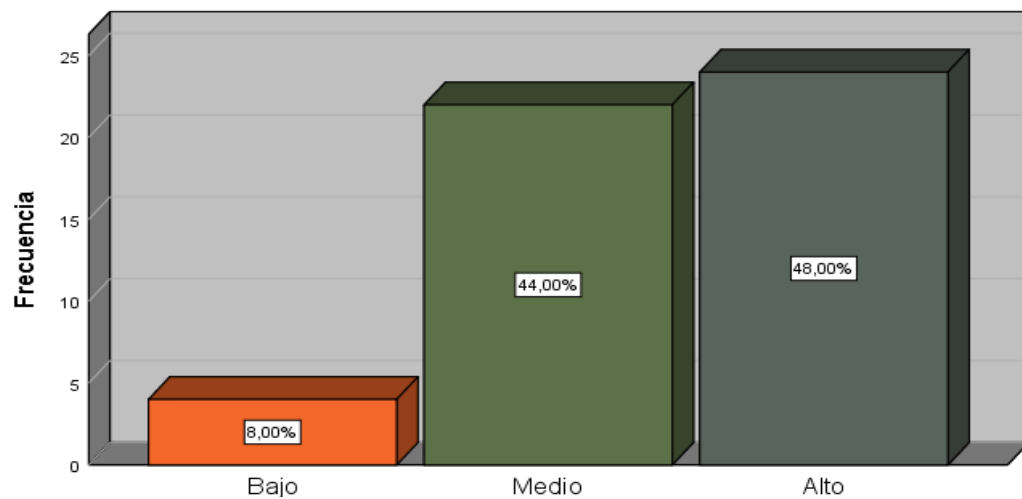
Tabla 4

Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Relaciones sociales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	20,0
Medio	17	34,0
Alto	23	46,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Relaciones sociales



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 4 y figura 2, se presenta la dimensión de Relaciones sociales en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 8,00% tiene un nivel bajo, 44,00% un nivel medio y el 48,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que los Obstetras tienen un nivel medio y alto en las relaciones sociales.

Tabla 5

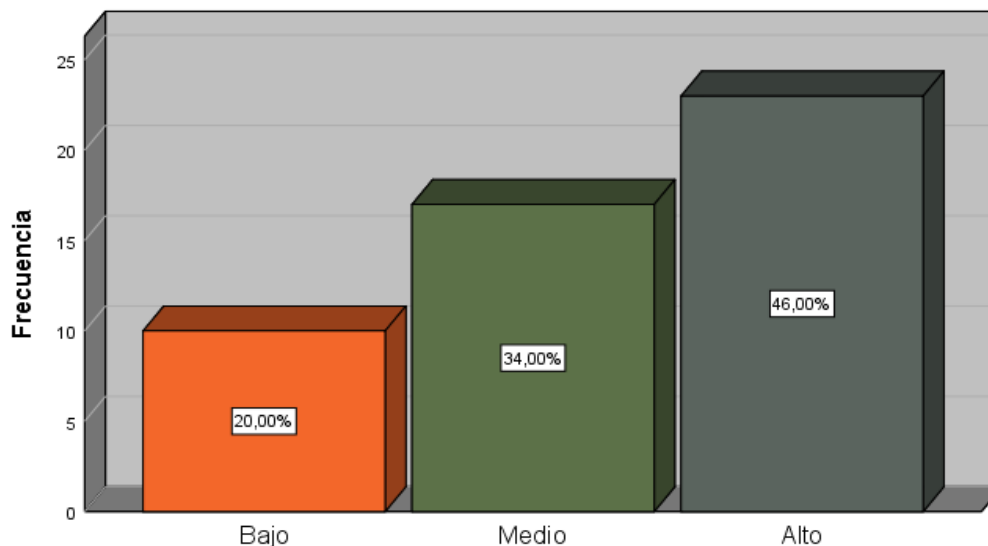
Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	20,0
Medio	17	34,0

Alto	23	46,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo personal



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 5 y figura 3, se presenta la dimensión de desarrollo personal en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en que se observa que el 20,00% tiene un nivel bajo, 34,00% un nivel medio y el 46,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que los Obstetras tienen un nivel medio y alto en su desarrollo personal.

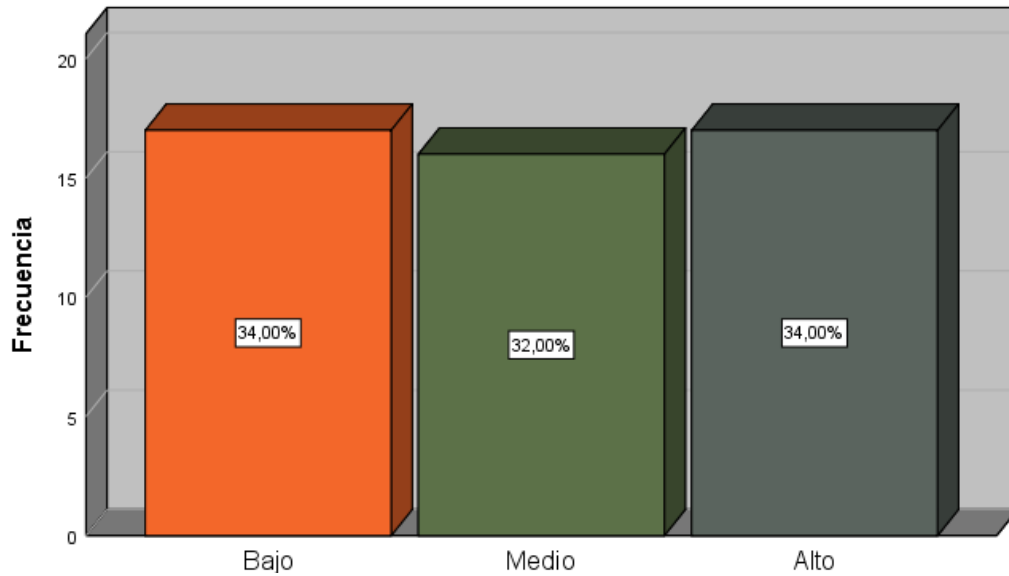
Tabla 6

Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo de tareas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	16	32,0
Alto	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Desarrollo de tareas



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 6 y figura 4, se presenta la dimensión de desarrollo de tareas en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 34,00% tiene un nivel bajo, 32,00% un nivel medio y el 34,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que los Obstetras no tienen bien definido este rol en cuanto al desarrollo de tareas.

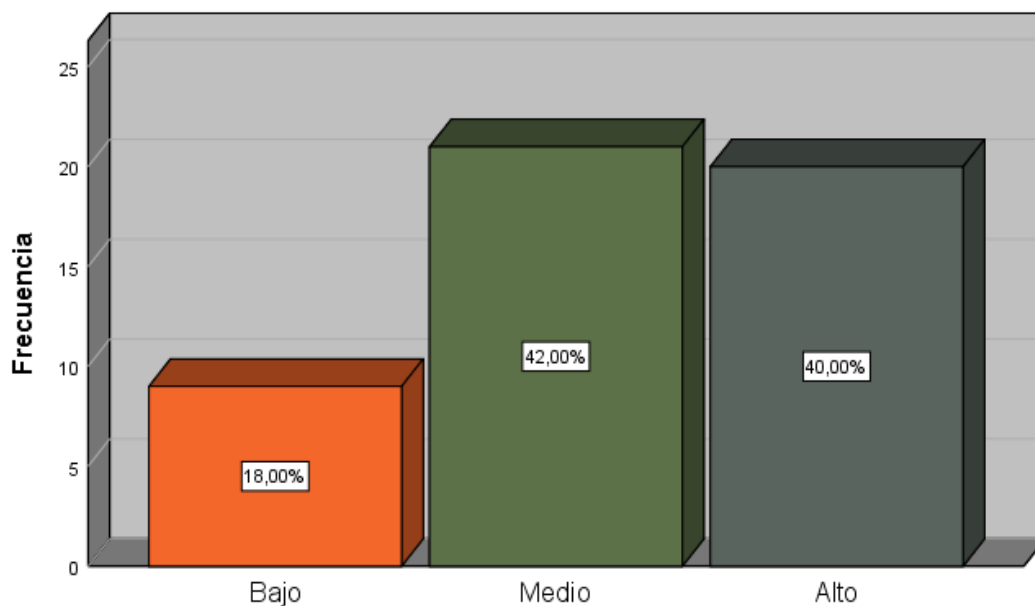
Tabla 7

*Nivel de Desempeño Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional
Ramiro Prialé Prialé, 2024*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	18,0
Medio	21	42,0
Alto	20	40,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Nivel de Desempeño Laboral en los Profesionales del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2024



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 7 y figura 5, se presenta la variable de desempeño laboral en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 18,00% tiene un nivel bajo, 42,00% un nivel medio y el 40,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que los Obstetras tienen un nivel medio y alto en desempeño laboral.

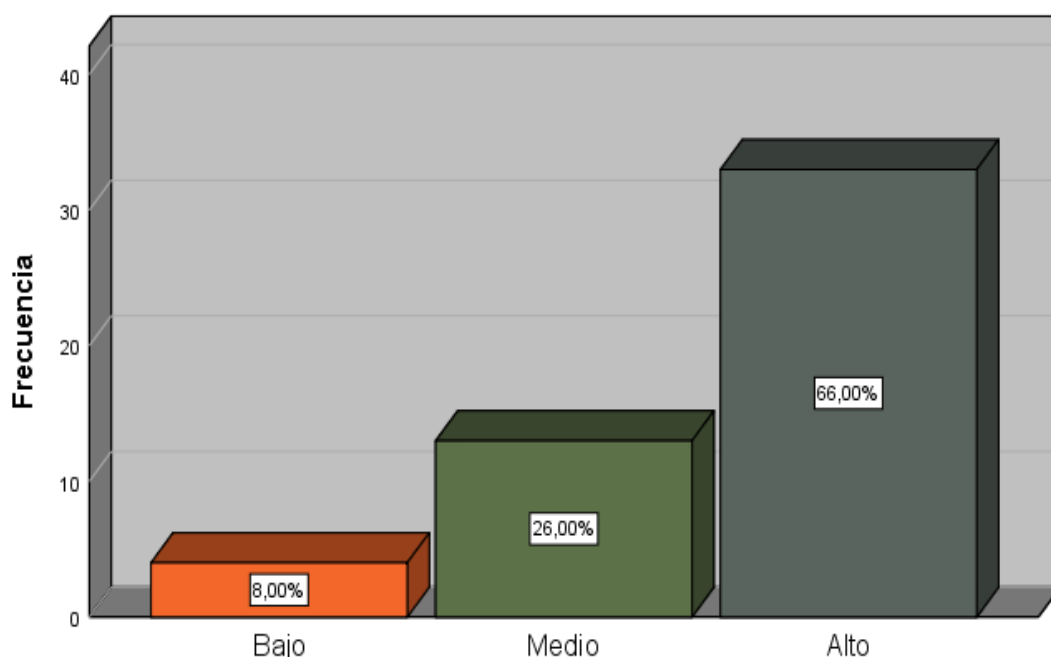
Tabla 8

Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Proactividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8,0
Medio	13	26,0
Alto	33	66,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Proactividad



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 8 y figura 6, se presenta la dimensión de proactividad en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 8,00% tiene un nivel bajo, 26,00% un nivel medio y el 66,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que el mayor número de Obstetras tienen un nivel alto de proactividad.

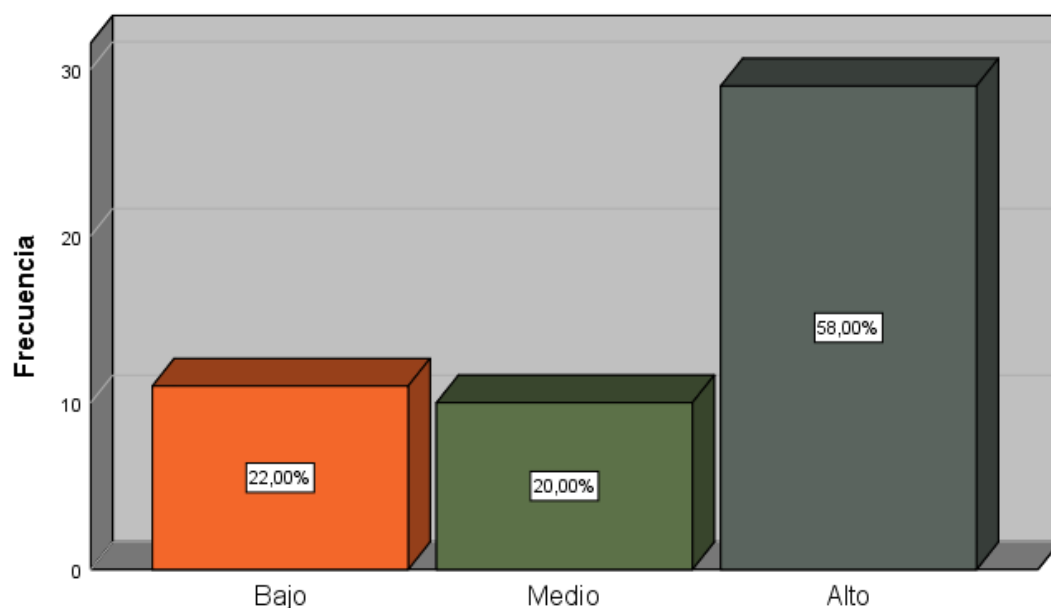
Tabla 9

Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Capacidad de servicio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	22,0
Medio	10	20,0
Alto	29	58,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Capacidad de servicio



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 9 y figura 7, se presenta la dimensión de capacidad de servicio en los Obstetras del Hospital materia de análisis, 2024 en la que se observa que el 22,00% tiene un nivel bajo, 20,00% un nivel medio y el 58,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que el mayor número de Obstetras tienen un nivel alto de capacidad de servicio.

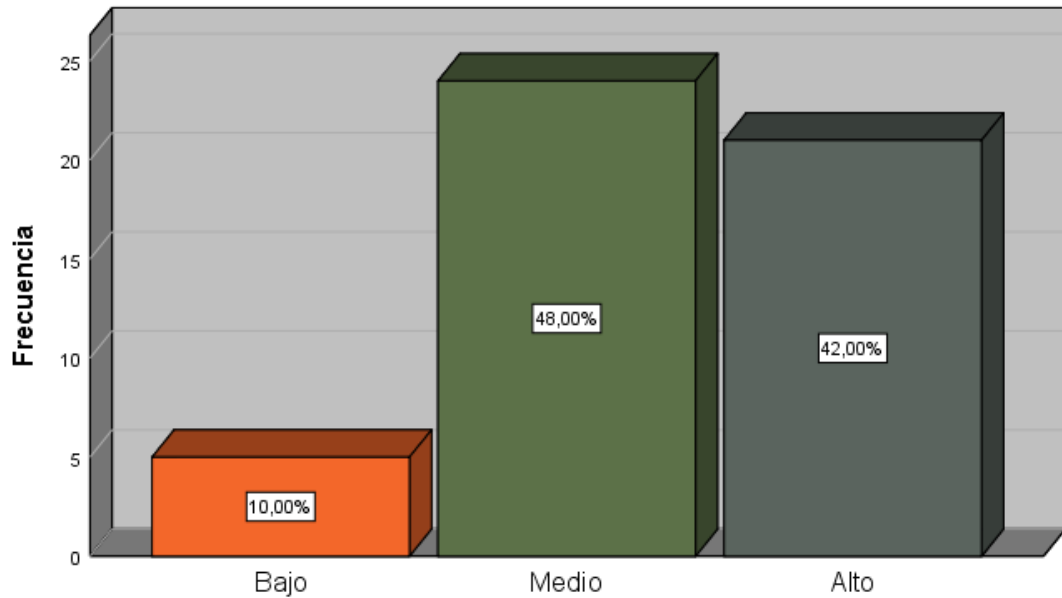
Tabla 10

Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Conocimientos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10,0
Medio	24	48,0
Alto	21	42,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Conocimientos



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 10 y figura 8, se presenta la dimensión conocimientos en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 10,00% tiene un nivel bajo, 48,00% un nivel medio y el 42,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que el conocimiento de los Obstetras está en un nivel medio y alto.

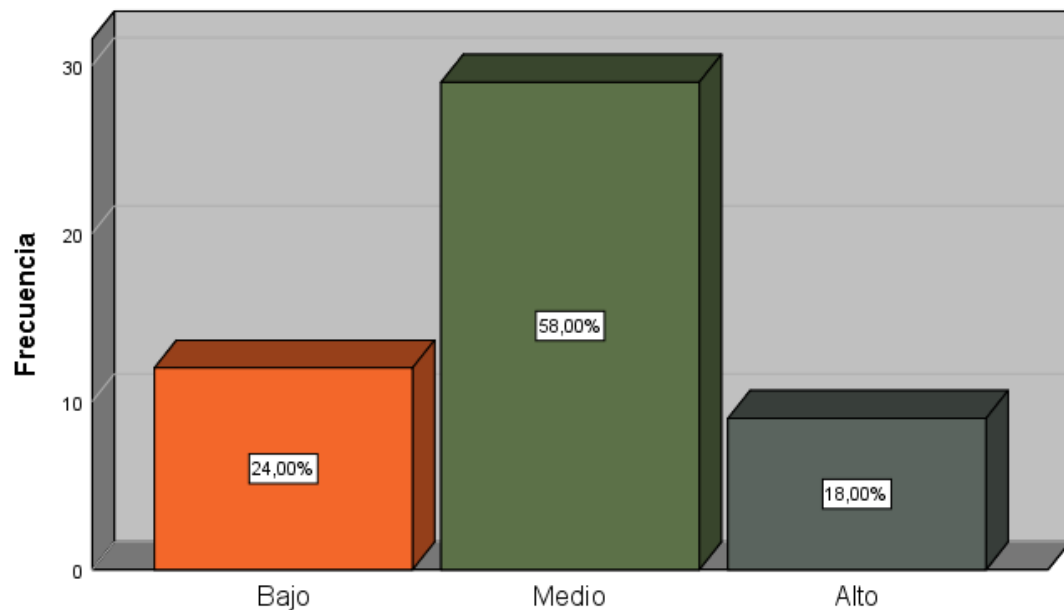
Tabla 11

Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Diligencia en el trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	24,0
Medio	29	58,0
Alto	9	18,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Nivel de Desempeño Laboral según la dimensión Diligencia en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 11 y figura 9, se presenta la dimensión de diligencia en el trabajo en los Obstetras del Hospital materia de análisis, en la que se observa que el 24,00% tiene un nivel bajo, 58,00% un nivel medio y el 18,00% tienen un nivel alto. Esto quiere decir que la mayoría de Obstetras tienen un nivel medio en la diligencia en el trabajo.

5.2. Prueba de Hipótesis:

Prueba de normalidad

La normalidad se evaluó utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk, ya que este test es el más apropiado para poblaciones con un tamaño de muestra menor o igual a 50.

Dónde:

H₀. La muestra proviene de una distribución normal.

H₁. La muestra no proviene de una distribución normal.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H₀; Sig. ≥ 0,05 aceptar H₀

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0,926	50	0,004
Relaciones sociales	0,875	50	0,000
Desarrollo personal	0,902	50	0,001
Desarrollo de tareas	0,943	50	0,018
Desempeño Laboral	0,944	50	0,020
Proactividad	0,839	50	0,000
Capacidad de servicio	0,816	50	0,000
Conocimientos	0,819	50	0,000
Diligencia en el trabajo	0,863	50	0,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, se observa la prueba de normalidad, el cual, tiene una $\text{sig} < 0.05$, por lo tanto, los datos tienen una distribución no normal y se aplica el Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis general

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H₀; Sig. ≥ 0,05 aceptar H₀

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral

			Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,620
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,620	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, se refleja un $p = 0.00 < 0.05$, por lo que, se acepta H_1 , por lo tanto, se determina que existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral en los Obstetras. También tiene una $\rho = 0.620$ que significa correlación positiva moderada.

Prueba de Hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H_0 ; Sig. \geq 0,05 aceptar H_0

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Proactividad

			Satisfacción Laboral	Proactividad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,681**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Proactividad	Coefficiente de correlación	0,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, se tiene un $p = 0.00 < 0.05$, por lo que, se acepta H_1 , por lo tanto, se determina que existe relación entre la satisfacción laboral y la proactividad. También se obtuvo un $\rho = 0.684$, que significa que es de correlación positiva moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H_0 ; Sig. \geq 0,05 aceptar H_0

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Capacidad de servicio

			Satisfacción Laboral	Capacidad de servicio
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,412**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	50	50
	Capacidad de servicio	Coefficiente de correlación	0,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15, se observa un $p = 0.003 < 0.05$, por lo que, se acepta la H_1 , por lo tanto, se determina que existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de servicio. También se obtuvo un $\rho = 0.412$, que significa que es de correlación positiva moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el

Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H_0 ; Sig. \geq 0,05 aceptar H_0

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Conocimientos

			Satisfacción Laboral	Conocimientos
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,390**
		Sig. (bilateral)	.	0,005
		N	50	50
	Conocimientos	Coefficiente de correlación	0,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16, se tiene un $p = 0.005 < 0.05$, por lo que, se acepta la H_1 , por lo tanto, se determina que existe relación entre la satisfacción laboral y los conocimientos. También se obtuvo un $\rho = 0.390$, que significa que es de correlación positiva moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.

Regla: Sig. < 0,05 rechazar H₀; Sig. ≥ 0,05 aceptar H₀

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre el Nivel de Satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión Diligencia en el trabajo

			Satisfacción Laboral	Diligencia en el trabajo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,306*
		Sig. (bilateral)	.	0,031
	N		50	50
	Diligencia en el trabajo	Coefficiente de correlación	0,306*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	.
		N		50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17, se tiene un $p = 0.031 < 0.05$, por lo que, se acepta la H₁, por lo tanto, se determina que existe relación entre la satisfacción laboral y la diligencia en el trabajo. También se obtuvo un rho= 0.306, que significa que es de correlación positiva moderada.

5.3. Discusión de Resultados.

Al no haber encontrado estudios directamente relacionados entre satisfacción y desempeño laboral en los obstetras, como si en las otras profesiones y con algunas similitudes, pasamos a detallar los resultados. En este estudio, se identificó una correlación entre las variables satisfacción y desempeño laboral de 0.620, lo que permite inferir una correlación positiva moderada entre las

variables mencionadas. Para la hipótesis general, se obtuvo una significancia de 0.00 (Sig. 0.000 \leq 0.05), aceptando la H1. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Rico (2019), quien reportó coeficientes rho superiores a 0.98 entre satisfacción y diferentes dimensiones del comportamiento laboral, todos con p-valores menores a 0.05. Esto sugiere que una mayor satisfacción laboral está asociada con un mejor desempeño en diversas áreas del comportamiento laboral. Comparando con estudios internacionales, Lacoa (2020) en Bolivia encontró que la insatisfacción laboral afecta negativamente el rendimiento, con un coeficiente de correlación de 0.619. Diosenith y Yadira de Jesús (2021) en Colombia demostraron que un buen ambiente de trabajo aumenta la proactividad y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0.889. Alarcón et al. (2020) en Chile también reportaron una correlación positiva moderada (rho = 0.659) entre motivación y satisfacción laboral, apoyando nuestros resultados. En el ámbito nacional, Usucachi (2020) en Lima demostró que un mejor clima organizacional facilita la adquisición de conocimientos y aumenta la satisfacción laboral, con una correlación significativa entre clima y desempeño (rho = 0.928). Condeso (2019) en Chancay encontró una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, lo que influye en el rendimiento (rho = 0.669). Nina (2019) en Arequipa halló que un clima laboral desfavorable y baja satisfacción afectan negativamente la capacidad de servicio, similar a nuestra correlación de 0.412 entre satisfacción y capacidad de servicio. Los resultados de este estudio se apoyan en varias teorías sobre satisfacción y desempeño laboral. La teoría de Lawler (1977) establece que la satisfacción laboral depende de la equidad y la recompensa percibida en el trabajo. La percepción de justicia en las recompensas y las condiciones laborales es crucial para la satisfacción y, en consecuencia, para el desempeño laboral. La teoría de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham (1976) sugiere que factores como la variedad de habilidades, identidad de tarea y autonomía son fundamentales para la satisfacción laboral y pueden mejorar el desempeño. La teoría de los Ajustes de Dawis y Lofquist (1984) plantea que las personas desarrollan habilidades y destrezas que les permiten lograr resultados

satisfactorios, y que la satisfacción laboral se alcanza cuando el contexto laboral satisface las necesidades personales.

A pesar de las diferencias en los cuestionarios y las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral utilizados en otros estudios, la comparación se fundamenta en la coherencia de las correlaciones encontradas y su alineación con teorías establecidas en el campo. Aunque los instrumentos varían, todos los estudios considerados exploran la relación entre satisfacción laboral y algún aspecto del desempeño laboral.

Por otro lado, se identificó una correlación entre la variable satisfacción y la dimensión proactividad de 0.684; permitiendo inferir una correlación positiva moderada, entre las variables mencionadas. Para la hipótesis general se dio como resultado una sig = 0.00 (Sig. 0.000 ≤ 0.05) aceptando la H₁. Sobre lo descrito y aunado a los estudios encontrados, se puede comparar con el estudio de Diosenith y Yadira de Jesús (2021) en el cual, se demuestra la importancia de un buen ambiente de trabajo, donde el personal pueda tener felicidad, libertad y satisfacción, para elevar su nivel de proactividad y que beneficiará a su desarrollo personal y desempeño laboral. Se tiene un p = 0.000 lo cual refleja la relación entre las variables de estudios y un coeficiente rho= 0.889 en cual demuestra una relación significativa positiva alta. Lo mencionado se relaciona con Pallares (2006) quien indica que la proactividad, referida a la actitud, que es cuando los empleados están presentes y dispuestos a mejorar las actividades que se pueden lograr, utilizando el tiempo y/o mejora del proceso, incluyendo los eventos inesperados y siempre preparados para cualquier eventualidad que se presente. A su vez, se relaciona con Kotler y Kepler (2014) quienes manifiesta que el personal comprometido respeta lineamientos, y se convierten en activos de mucho valor para la organización, mejora el clima laboral, hay estabilidad, disfrute del trabajo al sentirse como parte importante de la entidad, dando lo mejor de sí mismo.

Por otro lado, se identificó una correlación entre la variable satisfacción y la dimensión proactividad de 0.684, lo que permite inferir una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas. Para la hipótesis general se obtuvo una significancia de 0.00 (Sig. 0.000 \leq 0.05), aceptando la H1. Estos resultados se comparan con el estudio de Diosenith y Yadira de Jesús (2021), donde se demuestra la importancia de un buen ambiente de trabajo para elevar el nivel de proactividad y desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0.889. En estudios internacionales, Alarcón et al. (2020) encontraron que la motivación y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva significativa, apoyando la idea de que un buen ambiente laboral y una actitud proactiva benefician el desempeño. Además, Fairlie Frisancho (2013) concluyó que un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio mejora la proactividad de los empleados, lo que coincide con nuestros hallazgos. En el contexto nacional, Condeso (2019) y Usucachi (2020) también encontraron que un buen clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con una mayor proactividad y desempeño en el trabajo, con correlaciones significativas. Estos estudios refuerzan la importancia de un entorno laboral positivo para fomentar la proactividad y mejorar el desempeño laboral. La teoría de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham (1976) sostiene que la autonomía y la variedad de habilidades son fundamentales para la satisfacción y la proactividad en el trabajo. Además, la teoría de los Ajustes de Dawis y Lofquist (1984) sugiere que cuando el entorno laboral satisface las necesidades personales, los empleados son más proactivos y desempeñan mejor sus funciones.

Además, se identificó una correlación entre la variable satisfacción y la dimensión conocimientos de 0.390, permitiendo inferir una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas. Para la hipótesis específica se obtuvo una significancia de 0.005 (Sig. 0.000 \leq 0.05), aceptando la H1. Estos resultados son comparables con el estudio de Ponce et al. (2019), donde se observó una fuerte correlación entre el índice de satisfacción global del personal y la satisfacción en la "evaluación institucional" y en la "salud y condiciones laborales", con coeficientes rho de +0.803 y +0.825,

respectivamente. En conclusión, la insatisfacción de los profesionales de salud se debe a la falta de talleres u oportunidades para adquirir y reforzar sus conocimientos, lo cual disminuye el desempeño laboral. Estos hallazgos se suman al estudio de Usucachi (2020), quien concluyó que un mejor clima organizacional mejora las oportunidades de adquirir conocimientos, aumentando la satisfacción laboral y el desarrollo del desempeño laboral, con un p-valor de 0.000 y un coeficiente rho de 0.928. En el contexto internacional, Fairlie Frisancho (2013) también encontró que la formación y el desarrollo profesional están directamente relacionados con la satisfacción laboral y el rendimiento. Lacoa (2020) en Bolivia identificó que la falta de oportunidades de desarrollo profesional afecta negativamente la satisfacción y el rendimiento laboral. La teoría de las Características del Trabajo de (J.Richard Hackman, 1976) apoya estos hallazgos, destacando que la autonomía y el desarrollo de habilidades son cruciales para la satisfacción laboral. La teoría de los Ajustes de Dawis y Lofquist (1984) también sugiere que cuando el entorno laboral satisface las necesidades de desarrollo profesional, los empleados muestran un mejor desempeño.

Por otro lado, se identificó una correlación entre la variable satisfacción y la dimensión diligencia en el trabajo de 0.306, lo que permite inferir una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas. Para la hipótesis específica se obtuvo una significancia de 0.031 (Sig. 0.000 ≤ 0.05), aceptando la H1. Estos hallazgos se comparan con el estudio de Alarcón et al. (2020), quienes emplearon el coeficiente de correlación de Spearman y obtuvieron una correlación positiva de 0.659, con $p < 0.05$, indicando que, a mayor nivel de motivación, mayor es la satisfacción laboral. Según la OIT (2020), la diligencia en el trabajo corresponde al cumplimiento de los principales estándares y principios laborales, y la responsabilidad temporal u horaria. Es el cuidado y la exactitud en la ejecución de tareas, consciente del deseo de conseguir buenos resultados, lo cual es una oportunidad para mejorar el desempeño laboral. Este hallazgo guarda relación con la teoría de los ajustes de Dawis y Lofquist (1984), que se refiere a dos tipos de relaciones: una donde las personas desarrollan habilidades y destrezas para lograr

resultados satisfactorios, y otra donde el contexto laboral satisface las necesidades de una persona, proporcionando un buen nivel de satisfacción. En estudios adicionales, Fairlie Frisancho (2013) encontró que un entorno laboral favorable promueve la diligencia y mejora el rendimiento. Asimismo, Condeso (2019) concluyó que un buen clima organizacional y satisfacción laboral están relacionados con un mayor compromiso y diligencia en el trabajo.

Por lo expuesto se observa la importancia de que los hospitales enfatizen sus acciones en motivar e impulsar a los profesionales para obtener un mejor desempeño laboral reforzando y procurando brindar un buen clima laboral, considerando los factores externos como el entorno físico, los materiales que utilizan, mobiliario adecuado y también factores internos como la motivación, incrementos, compensaciones y premios, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en sus dimensiones de proactividad lo cual es beneficioso porque el personal será de gran ayuda a la institución al adelantarse a los acontecimientos, en capacidad de servicio demostrando la habilidad estratégica de cómo atender a pacientes y familiares, los conocimientos necesarios para dar una buena asesoría a los familiares de los pacientes, y también para tomar decisiones óptimas ante eventualidades, para lo cual se pueden programar talleres de reforzamiento y actualización, y ser diligentes en el trabajo, porque es importante que los profesionales trabajen en función a logros y metas, lo que se logra cuando están comprometidos responsablemente con sus actividades, procurando la mejor y máxima atención, todo ello dentro del marco de la satisfacción laboral.

Conclusiones

- 1) Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante el año 2024, con un valor de significancia de $p=0.00<0.05$ y un coeficiente de correlación de $\rho=0.620$, lo cual indica una correlación positiva moderada.
- 2) Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión de proactividad en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante el año 2024, con un valor de significancia de $p=0.00<0.05$ y un coeficiente de correlación de $\rho=0.684$, lo cual indica una correlación positiva moderada.
- 3) Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión de capacidad de servicio en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante el año 2024, con un valor de significancia de $p=0.003<0.05$ y un coeficiente de correlación de $\rho = 0.412$, lo cual indica una correlación positiva moderada.
- 4) Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión de conocimientos en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante el año 2024, con un valor de significancia de $p=0.005<0.05$ y un coeficiente de correlación de $\rho = 0.390$, lo cual indica una correlación positiva moderada.
- 5) Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en la dimensión de diligencia en el trabajo en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante el año 2024, con un valor de significancia de $p=0.031<0.05$ y un coeficiente de correlación de $\rho = 0.306$, lo cual indica una correlación positiva baja.

Recomendaciones

- 1) Se recomienda a las autoridades del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé proporcionar apoyo y facilidades para que los obstetras gestionen su propia jefatura, permitiéndoles disponer de horas administrativas y fortalecer su capacidad organizativa. Incrementar las capacitaciones y establecer incentivos específicos lo cual contribuirá a una mayor satisfacción y mejor desempeño laboral de los obstetras. Esto no solo mejorará el funcionamiento de la unidad, sino que también elevará la calidad de la atención brindada a las pacientes. Para la viabilidad de estas recomendaciones, se deben asegurar recursos como horas administrativas asignadas y presupuesto destinado a capacitaciones y beneficios laborales.

- 2) Se sugiere a las autoridades reconocer la autonomía de la profesión de obstetricia, mediante la formación de alianzas entre la dirección, la jefatura del departamento Materno Infantil, jefatura de Gine-obstetricia y la coordinación de obstetras de manera que permita una gestión más efectiva y coordinada del personal del área. Esta estructura promoverá la proactividad y fortalecerá el liderazgo de los obstetras, permitiéndoles organizar sus funciones con mayor eficacia. La implementación de esta medida debería considerar recursos humanos y logísticos, así como establecer roles y funciones claras para asegurar su operatividad y relevancia práctica.

- 3) Para maximizar la capacidad de servicio de los obstetras, se recomienda a las autoridades del Hospital crear y mantener un ambiente de trabajo agradable, asegurando la provisión de recursos básicos necesarios para el desarrollo óptimo de sus funciones. Un ambiente adecuado no solo mejora el desempeño y la satisfacción de los obstetras, sino que también impacta positivamente en la calidad de la atención a las pacientes. En términos de viabilidad, es esencial evaluar las condiciones actuales del entorno laboral y destinar un presupuesto específico para mejoras infraestructurales y de insumos básicos.

- 4) Se recomienda fomentar el desarrollo profesional de los obstetras a través de la planificación de seminarios, talleres de capacitación y la adopción de nuevos métodos de trabajo. Para asegurar la viabilidad de estas acciones, es crucial que el hospital disponga de tiempo y presupuesto destinados a estas actividades, lo cual elevará la calidad de servicio brindado a pacientes y familiares. En cuanto a la especificidad, se recomienda involucrar a expertos en gestión de salud y educación continua, definiendo objetivos claros y medibles para cada actividad formativa.

- 5) Se sugiere a la coordinación de obstetricia elaborar un programa de bienestar laboral de incentivos y recompensas destinado a reconocer y premiar el buen desempeño laboral. Este programa no se limitaría a recompensas internas, sino que también podría incluir incentivos gerenciales como reconocimiento público y oportunidades de desarrollo profesional. Esta estrategia motivará al personal a ser más diligente en sus tareas diarias, lo cual incrementará la productividad y la calidad del servicio brindado. Para una implementación efectiva, el hospital debe evaluar sus recursos disponibles y definir criterios de evaluación y reconocimiento claros.

- 6) Al final podemos decir que la satisfacción laboral en relación al desempeño laboral está altamente vinculada por todos los resultados obtenidos en este trabajo de investigación y los que nos han antecedido, al haber sido plenamente demostrados, legando a conclusiones precisas y confiables.

Referencias Bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología: un enfoque aplicado industrial/organizacional* (6ta edición). Wadsworth Cengage Learning. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Psicologia_industrial_organizacional.pdf
- Alarcón et al. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Revista Médica Revisada por Pares*. <https://www.medwave.cl/enfoques/comunicacionesbreves/7900.html>
- Alnuaimi y Younis. (2020). Job satisfaction, work environment and intent to stay of Jordanian midwives. *International Nursing Review*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/inr.12605>
- Altamirano, L. (2018). *Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en profesionales médicos de emergencia, Hospital de apoyo II Sullana Piura. Tesis para obtener el título profesional de Médico Cirujano*, Universidad César Vallejo, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26018/Altamirano_HLK.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Andina, E. (2002). Trabajo de parto y parto normal. Guías de prácticas y procedimientos. *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá*, 21(2), 74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/912/91221202.pdf>
- Arnoletto, E. (2007). *Administración de la producción como ventaja competitiva. Biblioteca virtual*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/299/49.htm>
- Arriaga, Sanz, Rodríguez, I., Collados, & Diaz. (2017). Mejorando la seguridad del paciente: utilidad de las listas de verificación de seguridad en una unidad neonatal. *Anales de Pediatría*, 87(4). <https://www.analesdepediatria.org/es-mejorando-seguridad-del-paciente-utilidad-articulo-S1695403316303095>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1), 13.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. (L. P. Universidad Peruana Unión, Ed.) *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 13.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bernal, A. (2021). Desarrollo personal como término clave en la investigación educativa. (U. d. publications, Ed.) *ResearchGate*, 1538-1545.
https://www.researchgate.net/publication/355942776_Desarrollo_personal_como_término_clave_en_la_investigación_educativa
- Boada, N. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1).
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Buyoum y Jung. (2020). Comparison of professionalism and job satisfaction between Korean midwives in birthing centers and midwives in hospitals. *Korean J. Women Health Nurs*, 26(3), 222-230.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9328580/pdf/kjwhn-2020-09-08.pdfm>
- C.S.J.L. - 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137207/Caceres_RCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabello, E. (2001). Calidad de la Atención Médica: ¿Paciente o cliente? *Revista Médica Herediana*, 12(3), 1. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000300005
- Casallo, I. (2022). *La satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco, Perú: Escuela de Post grado. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7582/PAG_S00170C32.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cebrian, K. (2021). *Síndrome de Burnout Y Satisfacción Laboral En El Servicio De Obstetricia Del Hospital Andahuaylas, Año 2021*. Universidad Alas Peruanas, Lima. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10000/Tesis_s%C3%ADndrome%20Boreout_satisfacci%C3%B3n%20laboral_servicio_obstetricia_Hospital%20Andahuaylas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. (U. N. Valdizán, Ed.) *Investigación Valdiziana*, 14(4), 188-197. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chen, X., Liu, M., Liu, C., Ruan, F., Yuan, Y., & Xiong, C. (2020). Job Satisfaction and Hospital Performance Rated by Physicians in China: A Moderated Mediation Analysis on the Role of Income and Person-Organization Fit. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5846. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165846>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma edición). Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chia

[venato%20ldalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](#)

Choi J. Y., Miao C., Oh I.-S., Berry C. M., and Kim K. (2019) Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings, *Can J Adm Sci*, 36, 377–389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>

Colegio de obstetras del Perú. (2010). *Código de ética y deontología profesional del colegio de obstetras del Perú*. <http://www.unjbg.edu.pe/faob/pdf/codigoetica.pdf>

Condeso, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2019*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Perú. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la República. (octubre de 2002). Diario el peruano (NORMAS LEGALES). Ley de trabajo del obstetra: <https://www2.congreso.gob.pe>

COP. (2021). Colegio de Obstetras: Proyecto de Ley 6474 es inconstitucional y promueve el intrusismo. (C. d. Perú, Ed.) https://colegiodeobstetras.pe/2021/05/nota_de_prensa_colegio_de_obstetras_proyecto_de_ley_6474_es_inconstitucional_y_promueve_el_intrusismo/

Córdova, M., Jarr, & Solange. (2021). *Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo*. (Tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de ciencias de la salud. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.C%c3%93RDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf

- De la Vega, L., & Ini, F. (2020). Argumentos de derechos humanos para una ley sobre el ejercicio profesional de la obstetricia. *Documento*, 11. <https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2020/09/ejercicio-profesional-de-la-obstetricia.pdf>
- Díaz, R. (2023). *Propuesta para la mejora de la productividad mediante la metodología PHVA en los procesos del Policlínico de Salud Ocupacional Santa Catalina de la ciudad de Arequipa, 2021* (Tesis de grado). Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13079/2/IV_FI_N_108_TE_Diaz_Aleman_2023.pdf
- Diosenith y Yadira de Jesús. (2021). *Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia - 2019*. Universidad de la Costa, Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8943/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20personal%20de%20salud%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20la%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dumani, A. (2016). *Estudio de la satisfacción laboral en una Institución de Educación Superior en el Ecuador*. Repositorio Institucional de la Universidad Espíritu Santo, Ecuador. <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1588/1/Dumani%20-%20Duque%20%282016%29%20Estudio%20de%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20en%20una%20IES%20en%20el%20Ecuador%20-%20FINAL.pdf>
- Fairlie, E. (2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(31), 7-17. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8665>

- FAME. (2014). *Informe de situación de las matronas en España*. Federación de asociaciones de matronas de España, 10. <https://federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/informe-situacion-matronas-espana2014-mod3.pdf>
- Flores, N. (2009). Stability and change of social relations between children: analysis of functional mechanism. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Análisis de la conducta* (1), 16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmac/v35n1/v35n1a4.pdf>
- Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y Tipo de Contrato. *España*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331303>
- Hackman, J. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). México: McGraw-Hill.
- Huaita, D. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Karaferis, D., Aletras, V. & Niakas, D. (2020). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychol* 10(240). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Salazar, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), pp. 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Kotler, P. y Keller, K. (2014). *Dirección de marketing* (14va edición). Pearson education. <https://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>

- Lacoa, C. (2020). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud Servicio de Hematología Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS Regional La Paz segundo semestre gestión 2020*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27192/TE-1847.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lawler, E. E. (1996). *La Ventaja Creando Organizaciones Participativas e Innovadoras*. Ediciones Granica SA.
- Leiva, N. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos en una institución pública del distrito de la Victoria*. La Victoria: Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2717/TRAB.SU.F.PROF.Nancy%20Leiva%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ley 27853. (2002). *Ley de trabajo del obstetra*. Congreso de la República, 3.
<https://www.crolimacallao.org.pe/documentos/Normativa-Institucional/normatividad-05.pdf>
- Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vida*, 4(4), pp. 206–2016.
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling. *Handbook of counseling psychology*, 216-237.
- Luengo, C., & Montoya, P. (2021). Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 69-80.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>

- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Mazurek, S. (2018). *Talent Management*. Free Management Library. de <https://managementhelp.org/humanresources/talent-management.htm>
- Medina, C. (2012). *Relación entre las características del trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10655/MedinaParaClaraPatricia2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Medineplus. (2020). Biblioteca Nacional de Medicina. Neonato: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002271.htm#:~:text=Es%20un%20beb%C3%A9%20de%204%20semanas%20o%20menos.>
- MINSA. (2007). *Guías de práctica clínica para la atención de emergencias obstétricas según nivel de capacidad resolutive*. (M. d. Salud, Ed.) Ministerio de Salud, 171. http://bvs.minsa.gob.pe/local/IMP/852_IMP198.pdf
- MINSA. (2007). GUÍAS DE PRÁCTICA: http://bvs.minsa.gob.pe/local/IMP/852_IMP198.pdf
- Mirvis, P., & Lawler, E. (1977). Measuring the financial impact of employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), pp. 1–8. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.1.1>
- MUTU. (2021). que función cumple los obstetras, durante el embarazo. MUTU.
- MORALES Carcelén, E. M. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. *EsSalud*. 2016.

Navarro, R. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Nacional San Bartolomé (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6710?locale-attribute=en>

Neves, et al. (enero - marzo de 2019). Job satisfaction of nurses in a local health unit: determinants of satisfaction. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(20), 117-128.

<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=08740283&AN=136133186&h=fJXiwTS9qmUWUAjFHbY53D1LYRZ12bC2G9H2nzKBglfpTUuKj93nOekZENB8cHEUKBkGGEA0RTRQhsMPuWkwJA%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=Er>

Nina, K. (2019). *Satisfacción Laboral del profesional de obstetricia relacionado al clima laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, 2019* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María. <https://core.ac.uk/download/pdf/233005358.pdf>

OIT. (2020). *La debida diligencia es una oportunidad para mejorar en la cadena empresarial*. Boletines informativos. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_844347/lang--es/index.htm

OMS. (2019). *La OMS reclama mejores condiciones laborales para los obstetras*. Noticias. <https://noticias.medsbla.com/noticias-medicas/ginecologia-y-obstetricia/la-oms-reclama-mejores-condiciones-laborales-para-las-matronas/>

Pallarés, M. (2006). *¿Qué es la proactividad?* Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/que-es-la-proactividad/>

- Palma, S. (2006). *Escala de satisfacción laboral*. Satisfacción laboral, 7. <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Pashanasi, B. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. (Vallejo, Ed.) 12. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Pérez, et al. (2008). La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(4), 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400013
- PNSSR. (2016). *Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva*. Tegucigalpa, Honduras: Gobierno de la República de Honduras. https://oig.cepal.org/sites/default/files/hon_politica_nacional_ssr_2016.pdf
- Ponce, et al. (2019). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2009/vol17/no2/7.pdf>
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao. *Artículo de investigación*, 20(1).

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Quito, E. (2018). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rico, M. (2019). *Satisfacción del personal y desempeño del trabajo en el servicio de gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla, Callao* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Callao, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38873/Rico_C MD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 1.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159#B1

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Romani, et al. (2018). Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital. *Artículo Científico*, 12(3), pp. 165-170.

<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189006/html/>

Rondoy, W. (2022). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño personal de la empresa Multiservicios e Inversiones SAC* (Tesis de maestría).

Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86820/Rondoy_RWJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investigación.
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Salas, R. (2012). Training processes, professional skills and job performance. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, pp. 163-165.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>

Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición: Un modelo aplicado al sector de la enseñanza privada en Andalucía* (1ra edición). Editorial Académica Española.
https://books.google.com.pe/books/about/Satisfacci%C3%B3n_Laboral_causas_consecuenci.html?id=Ojl7MAEACAAJ&redir_esc=y

Sashkin, M. (1982). Work redesign j. R. Hackman and g. R. Oldham reading, ma: Addison-Wesley, 1980, xxvii + 330 pp. *Group & Organization Studies*, 7(1), pp. 121-124. <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>

SIS. (2021). *Diretiva Administrativa N° 001-2021- SIS/GREP - V.01*. Seguro Integral de Salud, 42.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1671379/ANEXO%20RJ%20015-2021-SIS%20DIRECTIVA%20ADMINISTRATIVA%20N%C2%B0%20001-2021-%20SIS-GREP%20-%20V.01.pdf.pdf?v=1613153088>

Soto, J. (2022). *Satisfacción y desempeño laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital III Essalud Chimbote, 2021*(Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88918/Soto_RJ_C-SD.pdf?sequence=1

UNFPA. (2018). *Marco para el fortalecimiento de la partería profesional y obstetricia en el Perú*. Fondo de población de las Naciones Unidas, 6.

https://peru.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/FINAL%20triptico_PARTERIA_17x27.pdf

UNIR. (2021). La seguridad clínica del paciente en enfermería: claves e importancia. *Ciencias de la salud*.
<https://www.unir.net/salud/revista/seguridad-del-paciente-enfermeria/>

Usucachi, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43103>

Vasquez, E. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud del área de Emergencia de una Clínica, Lima 2021*(Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84096/Vasquez_CEN-SD.pdf?sequence=1

Vílchez, Y. (2 de noviembre de 2012). Ética y Moral. *Revista Formación Gerencial*, 16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4192166.pdf>

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	General	General			Método
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?	Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.	Satisfacción laboral	Relaciones sociales Desarrollo personal Desarrollo de tareas	Tipo o alcance Básica Diseño No experimental
Específicos	Específicos	Específicos			Población 50 Muestra 50 Instrumentos Cuestionario SL Cuestionario DL
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024? • ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión proactividad en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión capacidad de servicio en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión conocimientos en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024. • Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la dimensión 	Desempeño laboral	Proactividad Capacidad de servicio Conocimientos Diligencia en el trabajo	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES METODOLOGÍA
laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024?	desempeño laboral en la dimensión diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.	diligencia en el trabajo en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo, durante al año 2024.	

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (51)

- I. INTRODUCCIÓN: El presente instrumento tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Ramiro Prialé Prialé - Huancayo, 2024, se agradece su participación.
- II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (x) en la respuesta que considere correcta con respecto a su percepción sobre la satisfacción laboral.
- III. DATOS GENERALES
 - EDAD:
 - SEXO: F (), M ()
 - TIEMPO DE SERVICIO.....
 - CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO (), CONTRATADO ()

IV. CUERPO:

Ítems	Alternativas de respuesta del ítem				
	Totalmente en desacuerdo con la opinión	Pocas veces de acuerdo con la opinión	Indiferente a la opinión	Mayormente de acuerdo con la opinión	Totalmente de acuerdo con la opinión
RELACIONES SOCIALES					
1. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para trabajar					
2. Me agrada trabajar con mis compañeros					
3. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
4. La solidaridad es una virtud característica en nuestro trabajo					
DESARROLLO PERSONAL					
5. En caso de alguna dificultad recibo apoyo de mis colegas.					
6. Me siento a gusto con la Obstetra jefa.					
7. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
8. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
9. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
10. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
DESARROLLO DE TAREAS					
11. Mi trabajo me hace sentir					

realizado profesionalmente.					
12. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
13. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
14. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
15. Las tareas que realizo las percibo como algo de suma importancia.					
16. Mi trabajo me motiva					
17. Me gusta el trabajo que realizo.					
18. Me siento complacido con la actividad que realizo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (Boada, 2018)

Instrucciones: Tomar en cuenta lo siguiente al momento de marcar.

- 1: Total desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indeciso
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Ítems	Alternativas de respuesta del ítem				
	Total, desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
PROACTIVIDAD					
1. ¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2. ¿Propones mejoras sobre procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
CAPACIDAD DE SERVICIO					
4. ¿Cumples eficazmente los requerimientos de la paciente?					
5. ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Comprendes la necesidad de la paciente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
CONOCIMIENTOS					
7. ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8. ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
DILIGENCIA EN EL TRABAJO					
9. ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada?					
10. ¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11. ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

Anexo C: Validación y confiabilidad de Satisfacción Laboral: Ficha técnica

Nombre	:	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado.
Duración de la Prueba	:	15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computarizado.
Grupos de aplicación	:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	:	Computarizada
Significación	:	Factor General Satisfacción Factores Componentes (04) <ul style="list-style-type: none">▪ Significación de la Tarea▪ Condiciones de Trabajo▪ Reconocimiento Personal y/o Social▪ Beneficios Económicos
Usos	:	Diagnóstico Organizacional
Muestra tipificación	:	1058 trabajadores con dependencia laboral de Urna Metropolitana.
Baremos	:	Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional. Puntuaciones "T" por factores
Confiabilidad	:	Alfa de Cronbach de 0.84
Validez	:	Método de jueces y Coef. De Spearman Brown: Significación Tarea (0.750), Condiciones Trabajo (0.799), Reconocimiento Personal y/o Social (0.538), Beneficios Económicos (0.543).
Materiales	:	Manual / Cuestionario (formato físico) / CD.

Fuente: Palma, Sonia (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*.

Validación de Aiken del Cuestionario Satisfacción laboral (Boada, 2018)

Para el cálculo de la V de Aiken se procedió a aplicar la fórmula anterior en el puntaje otorgado por los jueces para cada pregunta (ítem) en los tres criterios de evaluación (pertinencia, relevancia y claridad).

Se obtuvo como resultado una V de Aiken de 0.86 para la Pertinencia de la prueba, de 0.80 para la Relevancia y 0.80 para la Claridad del cuestionario. Como resultado total, se obtuvo una V de Aiken de 0.82, lo cual indica la alta validez de la prueba

Validez y Confiabilidad de los instrumentos (Boada, 2018)

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Anexo D: Validación y confiabilidad del Desempeño Laboral

Cálculo de V de Aiken de instrumento para evaluación de desempeño

Juez / ítem	Pertinencia											Relevancia											Claridad										
	Proactividad			Capacidad servicio			Conocimientos		Diligencia trabajo			Proactividad			Capacidad servicio			Conocimientos		Diligencia trabajo			Proactividad			Capacidad servicio			Conocimientos		Diligencia trabajo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Juez 1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4
Juez 2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
Juez 3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Juez 4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
S	13	15	14	15	15	16	15	16	16	14	15	12	14	13	16	14	15	14	16	15	12	15	12	15	13	14	16	14	15	15	13	15	14
(n(c-1))	16																																
V	0.81	0.94	0.88	0.94	0.94	1.00	0.94	1.00	1.00	0.88	0.94	0.75	0.88	0.81	1.00	0.88	0.94	0.88	1.00	0.94	0.75	0.94	0.75	0.94	0.81	0.88	1.00	0.88	0.94	0.94	0.81	0.94	0.88
	0.88			0.96			0.97		0.94			0.81			0.94			0.94		0.88			0.83			0.92			0.94		0.88		
	0.93											0.89											0.89										
	0.91																																

Elaboración: Boada, Natalia (2018)

Cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento para evaluación de desempeño laboral

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	11
Σ Vi	357.4
Vt	1816.33

SECCIÓN 1	1.1
SECCIÓN 2	0.8
ABSOLUTO S2	0.8

α	0.88
---	------

Elaboración: Boada, Natalia (2018)

Anexo E: Baremo del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

Anexo F: Consentimiento Informado

Título: “SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OBSTETRAS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, HUANCAYO 2024”

Estimado colaborador se le invita a participar en el presente trabajo de investigación, sobre la satisfacción y desempeño laboral realizado por las investigadoras Elia Vera De la Cruz, Liz Carolina Dávila Candiotti, Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) y Universidad Continental. Por ser de interés para las investigadoras y optar el grado de magister en Gestión Pública y Privada de la Salud.

El estudio se realizará en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo 2024, por tal razón se le ha considerado para participar en el estudio ya que labora en el lugar de la investigación, su participación es voluntaria libre de coacción e influencia indebida con la libertad de retirarse cuando lo desee, sin que afecte ninguno de sus derechos, sanción o pérdida de sus beneficios. Tómese el tiempo necesario para decidir su participación. Garantizamos la confidencialidad de su identidad y anonimato en el presente estudio así mismo respeto a su privacidad durante y después de su participación en la investigación según la Ley No 29733, Ley de protección de datos personales y su reglamento. Archivando y reservando sus datos, así como los cuestionarios y consentimientos informados, en carpetas personales de las investigadoras.

El presente estudio se llevará a cabo para determinar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo 2024. Buscamos si existe eficacia en los colaboradores cuando realizan sus trabajos que es necesario para el crecimiento y ventaja competitiva de las organizaciones, la investigación se justifica metodológicamente, por la observación de un hecho real, sobre el cual se formulan preguntas y para esto se aplicaran dos cuestionarios, de tal manera que los datos extraídos van a ser procesados por medio de la estadística a fin de contrastar las hipótesis y determinar resultado estadísticamente significativo, que será de beneficio para el servicio de obstetricia del Hospital Ramiro Prialé Prialé, de esta manera podrán tomar en cuenta las debilidades y/o fortalezas que existen con respecto a la labor que cumple el profesional de Obstetricia. Se está tomando en cuenta al total del personal del servicio por lo tanto no existe muestra. La entrevista y relleno del cuestionario tendrá una duración de 40 minutos, según la necesidad y tiempo del (la) participante, se suplica ser lo más sincero(a) posible en las respuestas, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Al concluir la investigación, los resultados finales de las pruebas realizadas serán reservados, se compartirán solo si el comité de ética o la jefatura del Departamento Materno Infantil lo requieran. Si desea podrá escribir a los siguientes correos, 40309624@continental.edu.pe y 46195062@continental.edu.pe, para consultas sobre aspectos éticos. A continuación, firmar el consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., con DNI N° , he leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento, me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos, he podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio, comprendo que mi participación es voluntaria, comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi condición laboral. Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio, para optar el grado académico de magister de las Obstetras, Elia Vera De la Cruz y Liz Carolina Dávila Candiotti, doy mi consentimiento para ser encuestado (a) y ser parte del trabajo de investigación “SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE, HUANCAYO 2024” no estoy renunciando a ningún derecho, entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Firma del sujeto de investigación.....

Huancayo, de,2024.

Anexo G: Carta de Autorización del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud
EsSalud



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 61-UCID-GRAJ-ESSALUD-2023

Huancayo, 03 de agosto de 2023

Señor (a)
Elia Vera De la Cruz
Investigador(a) Principal
Presente. –

ASUNTO : Autorización para la ejecución de proyecto de Investigación

Referencia : a) Constancia N° 39-CIEI-GRAJ-ESSALUD-2023
b) Carta de Aceptación para la realización de la investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en mención al documento de la referencia a) el Comité Institucional de Ética en la Investigación de la Red Asistencial Junín, aprueba el Proyecto de Investigación, en el cual se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros, asimismo, mediante documento de la referencia b) el jefe del Servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, brinda el Visto Bueno para la ejecución del Proyecto de Investigación en el Departamento/Servicio/Área.

En ese sentido, la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia de la Red Asistencial Junín **AUTORIZA LA EJECUCIÓN** de la investigación titulada "*Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de enero a junio 2023*"

Es preciso señalar, que el periodo de vigencia de la presente autorización será de **03 meses; desde el 04 de agosto al 03 de noviembre de 2023** debiendo solicitar la renovación de ejecución al Comité de Ética en Investigación, si transcurrido el tiempo de autorización señalado líneas arriba no se culminó con la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.

KPH/ascp
NIT°: 1302-2023-6332
Folios: ()


Econ. KATIUSKA ROCIO POMA HUAUYA
JEFE (a) UNIDAD DE CAPACITACIÓN
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
RED ASISTENCIAL JUNÍN
EsSalud

www.essalud.gob.pe

Av. Independencia 296
El Tambo Huancayo
Junín Perú
T.: (064) 248366



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 39-CIEI-GRAJ-ESSALUD-2023

Huancayo, 03 de agosto de 2023

Investigador (a) Principal

Elia Vera De la Cruz

Presente. –

Título del Protocolo : *"Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de enero a junio 2023"*

Versión y Fecha del Protocolo: *Versión 02, 18 de julio de 2023*

Tipo de Estudio : *Observacional*

De nuestra consideración:

El Comité Institucional de ética en Investigación ha revisado la solicitud de evaluación de revisión del protocolo de investigación expresada en su carta del 28 de junio de 2023.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de las consideraciones éticas para la investigación en salud con seres humanos señaladas en la Resolución Ministerial N°233-2020. En virtud a ello ha **aprobado** el siguiente documento:

- Protocolo de *"Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en el Servicio de Obstetricia del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de enero a junio 2023", Versión 02, 02 de agosto de 2023.*

El periodo de vigencia de la presente aprobación será de (03) meses; desde el 04 de agosto al 03 de noviembre del 2023, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación al Comité Institucional de Ética en la Investigación.

Asimismo, mencionar que cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este CIEI.

Sírvase hacernos llegar los **informes de avance del estudio en forma digital semestralmente** al correo electrónico ciei.redjunin@gmail.com a partir de la presente aprobación y el informe final una vez concluido el estudio.


 Dr. FRANK QUISPE PARI
 PRESIDENTE
 COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN
 RED ASISTENCIAL JUNIN


C.c. Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia
 JFQP/ascp
 NIT : 1302-2023-6332

www.essalud.gob.pe

Av. Independencia 296
 El Tambo Huancayo
 Junin Perú
 T.: (064) 248366



BICENTENARIO
 DEL PERÚ
 2021 - 2024

Anexo H: Instrumento de Validación a Través de Juicio de Expertos

Criterios		Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	FERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	Para todo el cuestionario, considerar prueba piloto para medir la confiabilidad
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

7. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No ()



ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Gestión Pública y Privada de la Salud

Nombres y apellidos	MARTINEZ GONZALES ROSARIO MIRIAM
Dirección	AV. DEL EJERCITO 1180 OF - 1104
Título profesional / Especialidad	PSICÓLOGA Y OBSTETRA
Grado académico y mención	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
Firma	

ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Gestión Pública y Privada de la Salud
REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)


I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Satisfacción y Desempeño Laboral en los Obstetras del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, 2024
2. **Autores de la investigación:** Liz Carolina Dávila Candiotti y Elia Vera De la Cruz
3. **Nombre del Instrumento 1:** Cuestionario de Satisfacción Laboral.
4. **Nombre del Instrumento 2:** Cuestionario de Desempeño Laboral.
5. **Nombre del experto:** Mg. Jesús Maritza Carhuavilca Torres
6. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Universidad "Científica del Sur" - Lima

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		percepción subjetiva "sentirse bien". Una conducta observable sería ¿Consideras que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño?"
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		Una prueba piloto (análisis factorial) confirmará si los ítems son consistentes dentro de cada dimensión.
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

7. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: **Si (X)** **No ()**

Nombres y apellidos	Jesús Maritza Carhuavilca Torres
Dirección	Av. San Luis 1022. San Luis
Título profesional / Especialidad	Lic. en Enfermería/ Especialista en Salud Familiar
Grado académico y mención	Magister en Salud Pública
Firma	

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)


I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Satisfacción y Desempeño Laboral en los Obstetras del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, 2024
2. **Autores de la investigación:** Liz Carolina Dávila Candiotti y Elia Vera De la Cruz
3. **Nombre del Instrumento 1:** Cuestionario de Satisfacción Laboral.
4. **Nombre del Instrumento 2:** Cuestionario de Desempeño Laboral.
5. **Nombre del experto:** Mg. Irma Trujillo Ramírez
6. **Área de desempeño laboral:** Docente de posgrado de la "Universidad Científica del Sur"

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		Considerar en la dimensión Desarrollo de tareas el Trabajo en equipo
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		Para todo el cuestionario, considerar prueba piloto para medir la confiabilidad
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

7. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No ()

Nombres y apellidos	Irma Trujillo Ramírez
Dirección	Av. Oscar R. Benavides 3004 Cercado de Lima
Título profesional / Especialidad	Licenciada en Enfermería / especialista en Emergencias y desastres
Grado académico y mención	Magister en Salud Publica
Firma	

Activar Win
Ve a Configuraci

Anexo I: Cuadros Nivel de Medición para los Instrumento

Satisfacción Laboral

Ítems	Totalmente en Desacuerdo	Pocas Veces de Acuerdo	Indiferente	Mayormente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Escala de Likert	1	2	3	4	5
Relaciones sociales (1-2-3-4)					
Desarrollo personal(5-6-7-8-9-10)					
Desempeño de tareas (11-12-13-14-15-16-18)					
TOTAL					

Nivel de Medición	Alto	Medio	Bajo
Puntaje	66 – 90	42 – 65	18 – 41

Desempeño Laboral

Ítems	Totalmente en Desacuerdo	Pocas Veces de Acuerdo	Indiferente	Mayormente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Escala de Likert	1	2	3	4	5
Proactividad (1,2,3)					
Capacidad de servicio (4,5,6)					
Conocimientos (7,8)					
Diligencia en el trabajo (9,10,11)					
TOTAL					

Nivel de Medición	Alto	Medio	Bajo
Puntaje	41 – 55	26 – 40	11 – 25