

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL  
PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRORED PAZOS  
2014”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: IVANOVA GUISELA CASALLO GOMEZ**  
**ASESORA: DRA. TOMASA VERONICA CAJAS BRAVO**

**HUÁNUCO - PERÚ**  
**2022**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mi padre que desde el cielo está protegiéndome, a mi madre por su apoyo para seguir superándome cada día. A Richard y a mis hijas que son mi motivo para salir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis agradecimientos especiales y sinceros a mi asesora por su paciencia en la elaboración y guía de este presente trabajo de investigación

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Determinar la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que labora en el Micro Red Pazos año 2014. **MÉTODOS:** durante el 2014 se realizó un estudio descriptivo correlación con 32 obstetras de la micro red pazos. Para la recojo de datos, aplicamos dos cuestionarios que registraron la satisfacción laboral y percepción profesional como variables. **RESULTADOS:** en cuanto al análisis organizacional mostró solo un 41% de satisfacción con la interacción entre el supervisor y las obstetras demuestra que la supervisión no simpatiza y es influyente. En lo que respecta a la compensación, el 97% no está satisfecho con los pagos y un 72% los mantienen actualizados. Estimaron en un 94% el desempeño de sus funciones a cabalidad beneficia a sus pacientes y se demostró un 100% de responsabilidad al informar en sus historias clínicas. Referente a las cualidades internas para el 91% de obstetras consideran que laborar años aumenta su destreza. En términos de identidad, el 56% encontraron que trabajar como obstetras fortalece su orientación profesional. En cuanto al aspecto psicoafectivo, el 94% presenta satisfacción una actitud positiva al desempeño de sus actividades asistenciales. **CONCLUSIONES:** la satisfacción laboral y la percepción profesional del personal de obstetricia se reflejan en que existen pocos incentivos que sean producto de una remuneración injusta y la falta de actividades en la institución de salud para promover la motivación lo que conlleva a la poca satisfacción. La comunicación se ve forzado y esto causa cierto efecto en los acuerdos y las actividades diarias. El desempeño se refleja que a pesar de existir desmotivación no afectó el no afecta su rendimiento laboral. Dado así un 100% de responsabilidad a la hora de informar correctamente los registros médicos legales. En un 56% consideran que laborar como obstetras les ayuda afianzar su inclinación por la profesión, como lo demuestra la observación de que el 69% de las obstetras no acepta aprender otra profesión después que les brinden la oportunidad de usar sus habilidades y brindarles alegría y satisfacción.

*Palabras clave: satisfacción laboral, reconocimiento laboral.*

## ABSTRACT

**OBJECTIVE:** To determine the job satisfaction and perception of the obstetrics professional working in the Pazos Micro Network in 2014. **METHODS:** during 2014, a descriptive study was conducted with 32 obstetricians from the pazos micro-network. For data collection, we applied two questionnaires that recorded job satisfaction and professional perception as variables. **RESULTS:** as for the organizational analysis showed only 41% satisfaction with the interaction between the supervisor and the obstetricians shows that supervision does not sympathize and is influential. As far as compensation is concerned, 97% are not satisfied with payments and 72% keep them up to date. They estimated that 94% of their duties fully benefit their patients and demonstrated 100% responsibility when reporting in their medical records. Regarding the internal qualities for 91% of obstetrics, they consider that working for years increases their dexterity. In terms of identity, 56% found that working as obstetrician strengthens their career guidance. As for the psycho-affective aspect, 94% present satisfaction with a positive attitude to the performance of their care activities. **CONCLUSIONS:** the job satisfaction and professional perception of obstetrics personnel are reflected in the fact that there are few incentives that are the result of unfair remuneration and the lack of activities in the health institution to promote motivation, which leads to low satisfaction. Communication is forced and this has some effect on agreements and daily activities. The performance reflects that despite the existence of demotivation did not affect the does not affect their work performance. Thus given a 100% responsibility when it comes to correctly reporting legal medical records. In a 56% consider that working as obstetrician helps them to strengthen their inclination for the profession, as evidenced by the observation of that 69% of obstetrician women do not agree to learn another profession after they are given the opportunity to use their skills and bring them joy and satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, job recognition.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Fundamentación del problema	9
1.2. Justificación e importancia de la investigación	10
1.3 Viabilidad de la investigación	10
1.4 Formulación del problema	10
1.4.1 Problema general	10
1.4.2 Problemas específicos	10
1.5 Formulación de objetivos	11
1.5.1. Objetivo general	11
1.5.2 Objetivos específicos	11
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS</b>	
2.1 Formulación de las hipótesis y/o sistema de hipótesis	12
2.1.1 Hipótesis general	
2.1.2 Hipótesis específicas	
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Definición operacional de las variables	14
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO</b>	
3.1 Antecedentes de investigación	15
3.2 Bases teóricas	20
3.3 Bases conceptuales	21

<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO</b>	
4.1 Ámbito de estudio	26
4.2 Tipo y nivel de investigación	26
4.3 Población y muestra	26
4.3.1 Descripción de la población	26
4.3.2 Muestra y método de muestreo	26
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	26
4.4 Diseño de investigación	27
4.5 Técnicas e instrumentos	27
4.5.1 Técnicas	27
4.5.2 Instrumentos	27
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	27
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	28
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	28
4.7 Aspectos éticos	28
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
5.1 Análisis descriptivo	29
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	50
5.3 Discusión de resultados	50
<b>CONCLUSIONES</b>	52
<b>SUGERENCIAS</b>	54
<b>REFERENCIAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	

## INTRODUCCIÓN

Los profesionales valoran su entorno laboral, aportan felicidad personal y les facilite el realizar una buena labor. Un entorno físico cómodo y un diseño adecuado del sitio mejoran el rendimiento y aumentan la satisfacción del obstetra. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la organización. Todo este conjunto de valores, reconocidos por los profesionales de la salud y expresado a través de la cultura organizacional. Los propósitos personales no pueden oponerse <sup>(1)</sup>.

Por tal motivo tuvo como objetivo realizar un estudio descriptivo de la satisfacción laboral y la percepción de profesional de obstetricia de la Micro Red Pazos ubicada en la Provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica <sup>(3)</sup>. La investigación está configurada dentro de la modalidad de estudio de campo porque recopila datos directamente de los hechos e incluye la variable dependiente que fue la percepción profesional y la variable independiente satisfacción laboral <sup>(2)</sup>.



## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

La satisfacción laboral como factor que incide en la calidad de la atención ha sido considerada por diversas teorías y estudios en las ciencias sociales, y esta contribución se aplica a los modelos de evaluación de servicios. <sup>(1)</sup>

El entorno y las condiciones laborales se consideran fundamentales para el crecimiento y desarrollo de los profesionales sanitarios. un trabajador pasa la mayor parte de su vida adulta en el trabajo y la naturaleza de su trabajo determina su nivel económico, seguridad mental y felicidad. <sup>(2)</sup>

Según Maslow, los seres humanos han buscado satisfacer sus necesidades básicas desde la creación. Se dividen en dos categorías: necesidades primarias y necesidades secundarias. También los muestro en pirámides según las necesidades fisiológicas. Indican los principales requisitos: necesidades sociales, autoestima. Son las principales necesidades depende de la persona, pero si una persona cumple con las necesidades básicas, estos están destinados a satisfacer la satisfacción, el trabajo juega un papel importante en la vida humana.

La mayoría de las personas usan un tercio del día laborando y lo hacen la mitad de su vida. Los niveles de trabajo deberían ser una forma de ganar dinero para satisfacer las necesidades, ganando su posición y sobresalir.

El progreso del entorno laboral se proyecta como una competencia profesional y personal. En lo profesional se necesita una multitud de conocimientos en situaciones de alto riesgo en salud entre la vida y la muerte del paciente.

En lo personal comprende constante avance y dedicación. Estas características incluyen en un buen trabajo y crean peligro de inquietudes e interfieren con el riesgo, accidentes, enfermedades e insatisfacción en el trabajo. Esté estudió se realizó en esta área. En esta región por considerar expertos a esta población de profesionales con amplia experiencia que cumplan sus funciones las cuales van orientadas a satisfacer las necesidades de los pacientes y bienestar, en donde la amistad y una relación conjunta, ambiente laboral amena es la razón principal. <sup>(8)</sup>

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

Este estudio es importante porque tiene como objetivo aumentar la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia asimismo conocer la problemática.

## **1.3 Viabilidad de la investigación**

Este proyecto fue posible gracias al apoyo recibido de los profesionales de obstetricia que colaboraron en el estudio con los datos disponibles para realizar este estudio.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema general:**

¿Cuál es la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que labora en la Microred pazos año 2014?

### **1.4.2 Problemas específicos:**

1. ¿Cuáles son las dimensiones organizacionales que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014?
2. ¿Cuáles son las dimensiones motivacionales que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014?
3. ¿Cuáles son las dimensiones de desempeño que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014?
4. ¿Cuáles son las cualidades internas que influyen en la satisfacción laboral y en el proceso perceptivo de la obstetra de la Microred pazos 2014?

## **1.5 Formulación de los objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general:**

- Determinar la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que labora en la Microred Pazos año 2014.

### **1.5.2 Objetivos específicos:**

- ¿Identificar las dimensiones organizacionales que corresponden a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014
- Identificar Las dimensiones motivacionales que corresponden a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014
- Identificar las dimensiones de desempeño que correspondan a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la Microred Pazos año 2014
- Identificar las cualidades internas que correspondan a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la Microred pazos año 2014

## CAPÍTULO II

### SISTEMA DE HIPÓTESIS

#### 2.1 Formulación de las hipótesis

##### 2.1.1 Hipótesis general:

**Ha:** Existe un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred pazos 2014.

**Ho:** no existe un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la Microred pazos 2014.

##### 2.1.2 Hipótesis específicas:

**Ha1:** Las dimensiones organizacionales corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**Ho1:** Las dimensiones organizacionales no corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**Ha2:** Las dimensiones motivacionales corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**H02:** Las dimensiones motivacionales no corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**Ha3:** Las dimensiones de desempeño corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**H03:** Las dimensiones de desempeño no corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.

**Ha4:** Las cualidades internas influyen el proceso perceptivo del profesional de obstetricia en estudio.

**H04:** Las cualidades internas no influyen en el proceso perceptivo del profesional de obstetricia en estudio.

## 2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	CALIFICACIÓN	ESCALA
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>				
PERCEPCION PROFESIONAL	Cualidades internas	Experiencias	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
		Personalidad	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
		Identidad	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
		aspecto psico afectivo	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>				
SATISFACION LABORAL	Dimensiones organizacionales	Supervisión	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
		Remuneración	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	
		Comunicación asertiva	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	
	Dimensiones motivacionales	Reconocimientos	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal
		Trabajo en equipo	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	
		recompensas	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	
	Dimensiones de desempeño	responsabilidad	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	Nominal

		creatividad	Siempre frecuentemente algunas veces casi nunca nunca	nominal
--	--	-------------	---	---------

### 2.3. Definición operacional de las variables

#### a. Identificación de las variables.

##### **Variable dependiente**

- Percepción profesional

##### **Variable independiente**

- Satisfacción laboral

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Antecedentes de investigación.**

##### **A Nivel Internacional**

Tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral y la percepción de profesionales de enfermería (2011) supervisores de enfermería y la supervisión así practicada requiere la participación de la mayoría de los profesionales.

Como actor, porque su legitimidad y respeto dependen en gran medida del nivel de participación que se ejerce. Si bien el 90 % no está de acuerdo con el salario que las enfermeras en el Centro Médico Docente la Trinidad, refleja en un 100% los empleados están desanimados o insatisfechos con la organización ya que no reciben honorarios adicionales para reembolsar sus servicios.

Los niveles de habilidades individuales y los salarios de los trabajadores de la salud pueden influir en su insatisfacción con su trabajo si los salarios se consideran desiguales en función de los requisitos del trabajo. La clave para vincular el salario con la satisfacción no es el pago absoluto que uno recibe, más es la percepción de equidad. El 90 % de ellos no mantienen un intercambio de información. El 50% de las enfermeras se reúnen al término de su jornada, un 80% se reúne para discutir lo sucedido durante su labor para quedarse con el 50% restante sin actualizaciones, recomendaciones, comentarios o críticas constructivas de lo que ha hecho cada empleado. Al final están insatisfechos con la discusión que han recibido ya sea por la postura, ansiedad, timidez, etc. Es importante prestar atención a la comunicación ya que las enfermeras están insatisfechas con la entidad, lo que puede reducir la motivación y la capacidad de los sujetos de investigación para desempeñar sus funciones. Cuando se trata de trabajo en equipo el 60 % está insatisfecho por alguna circunstancia uno de ellos se encuentra en un estado de ánimo inusual, sus colegas que lo rodean del hecho de que se está describiendo, si el 60% del servicio, a pesar de la ausencia de relaciones en los asuntos personales, realiza tareas administrativas en el servicio, todos los empleados trabajan por igual y la organización decide una filosofía a pesar de cada uno tiene su propia forma de hacer las cosas. La

mayoría de ellos no interfiere con el propósito de los empleados, pero todos están igualmente bien organizados, cada uno con sus respectivas y tareas completamente definidas orientadas a una misma dirección

Un 90% de insatisfacción por las recompensas por las gratificaciones que percibe las enfermeras del servicio de cirugía ambulatoria.

El Centro Medico Docente la Trinidad cuenta con todas las especialidades

La especialidad de cirugía ambulatoria en la que se realizan intervenciones quirúrgicas de todas las especialidades excluidas las estancias hospitalarias que quiere decir el paciente una vez recuperado sale de alta eso mismo día. Este servicio está integrado por un cirujano, un anestesiólogo, un gerente de servicio, un supervisor de enfermería y 10 enfermeros. Los estudios anteriores cuentan con grupos de trabajo que continuamente realizan sus actividades para atender las inquietudes del cliente, donde el ambiente de trabajo cómodo, cálido. Solidario son los motivantes; sin embargo, hubo cambios de supervisión y no hubo notificación al personal de enfermería. Como resultado en cuanto a la organización se observó una disminución en la comunicación, una disminución en la sin cronicidad en el grupo al realizar la actividad afectando el desempeño corporativo actualmente existe cualidades externas e internas cambios de personalidad que reducen la eficiencia empresarias profesional por tal motivo se evidencia una alteración de la percepción que puede verse afectada por el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería por ausencia de motivación o expectativa las cuales son proporcionales a la apreciación de la carrera.<sup>(14)</sup>

**El objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados está en personal de enfermería de cuatro instituciones de salud del tercer nivel de atención 2010** .Se realizó una investigación transversal ,observacional y descriptivo cuyo grupo de estudio enfermeras de cuatro entidades mencionando los diversos turnos y servicios, la nuestra calculada 60 margen de confianza de 95% cuya variable fue la satisfacción laboral ,variables intervinientes como la edad ,género, nivel de educación ,las habilidades ,años de servicio ,tipo de contrato ,el cuestionario cuenta con 24 preguntas para investigar diversos aspectos que impiden la satisfacción laboral



para el análisis estadístico se utilizó el programa de spss, el estudio no afecta la confidencialidad del grupo, **los resultados** con los siguientes resultados la edad mediana fue de 38 años, el 61% es casado. La antigüedad laboral entre  $14.6 \pm 9.6$ , tipo de contrato de base el 83% y de confianza 3%, el resto profesional nuevo con promedio de un año de labor. En el grado máximo de estudios técnico un 35%, licenciatura 30%, pos-técnico 20%. Respecto a las relaciones personales se puede ver que la entidad "C" mantiene mejores relaciones le pone más presión que otras instituciones, la entidad "B" tienen menos experiencia en desarrollo de condiciones laborales como políticas institucionales, ambiente físico, orden estos factores pueden intervenir en la insatisfacción, los factores implícitos incluyen las condiciones de labores, los resultados. La edad promedio fue 38 años, el 61% del grupo está casado. La permanencia laboral entre  $14.6 \pm 9.6$ , tipo de contrato base de 83% confiabilidad 3% y tasa promedio de nuevas contrataciones por año de servicio. Nivel de educación técnico 35% con licenciatura un 30%, 20% Post técnico 20% y posgrado 15% siendo un 35% enfermeras. EL grado de satisfacción laboral va de medio a alto con un puntaje entre 26 y 130 puntos la medida obtenida fue de 101 puntos. <sup>(9)</sup>

#### **A nivel nacional**

**Lima 2011 para determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral del personal a médico y no médico de un Hospital Nacional del Perú.** La satisfacción laboral es cambiante por aspectos como la productividad, estado de organización mental y actitud positiva frente a la labor. En cuanto al entorno hospitalario distintos estudios reflejan que el grado de satisfacción del personal es del 64% al 75% siendo los elementos de insatisfacción la alta presión y baja experiencia laboral el equipo de trabajo debería considerar estos eventos importantes, las mujeres están más satisfechas con su labor que los hombres, México con mayor descontento entre los profesionales de la salud es por la falta de formación, becas, excesiva labor y desorden institucional. Igualmente se reflejan en los servicios sanitarios de los Estados Unidos, Canadá y Europa Occidental. En nuestro Perú este estudio proporciona una explicación basada en la relación entre la satisfacción laboral

y muchos factores específicos de los trabajadores llamados cualidades intrínsecas. La satisfacción depende del rango laboral y de a la antigüedad. En cuanto a la edad, la satisfacción laboral no es uniforme.

**El propósito de estudio fue identificar la satisfacción laboral y factores relacionados del personal médico y no médico del hospital Nacional Dos de Mayo (HNDM)** los sujetos de investigación incluyeron personal médico y no médico que trabaja en departamentos de hospitalización, consultorios externos, emergencia del HNDM. Aproximadamente fue 75 la muestra y 180 para el personal no médico. El 30.7% están de acuerdo con los recursos para desempeñar su labor. Desde el punto de vista financiero el 28% estuvo satisfecho con el salario que recibe cada mes, el 30% siente que está satisfecho con las recompensas para sus empleados, el 37,3% está satisfecho con la calidad del servicio de la institución. En cuanto a las relaciones interpersonales un 62,7% tenía una estrecha relación con el gerente, el 64% tenía una simpatía con los otros profesionales de su área y el 58,7% estuvo satisfecho con el nivel de participación en el servicio. Cuando les preguntaron sobre el ambiente de trabajo un 48% refirió que zona de labor era limpio, el 32% pensó que el entorno físico estaba adecuadamente ajustado. Según los parámetros anteriores, la satisfacción laboral del personal médico es del 22,7%. Los encuestados pensaron que la satisfacción laboral del personal médico mejoraría con los salarios más elevados, mejoría la infraestructura sanitaria, mejores condiciones de trabajo y la compra de capacitación y equipos.

Según la distribución de género en cuanto a las enfermeras y obstetras el 93.9% la edad mediana fue de 37,7 años del grupo de edad más comunes entre 30 y 39 años con el 40% de la muestra. La jornada laboral del personal no médico es de 10,8. Refirieron un 100% que les gusta su labor, el 55.4% presentaba conformidad con la cantidad de labor que realizaba y el 56.9% se encontraba motivado para desempeñar su labor. El 30.8% se pronunció sobre el nosocomio tenía oportunidades de promoción y ascenso, el 24.6% consideró que los recursos físicos eran suficientes. En lo financiero está satisfecho el 30.8% por su salario, el 15.6% estuvo de acuerdo con las compensaciones, el 41.5% estuvo satisfecho con el nivel de calidad de sus empleados. El 73.8% tiene

buenas relaciones con sus gerentes, el 78.5% mantenía buenas relaciones con otros profesionales del área, satisfecho con la supervisión 46.2% y el 60 % satisfacción con el grado de coordinación en el servicio. Ambiente de trabajo el 58.5 respondió que era limpio, el 29.2 % se refirió a la iluminación y temperatura eran adecuadas el 33.8% refirió que el ambiente físico y espacio de labor es equilibrado.

**Salinas C et al. (2012) Realizaron un estudio para determinar su papel en la evaluación de la satisfacción laboral y la calidad de la atención** las diferencias indirectas y subjetivas suelen dificultar la correlación de diferentes tipos de estructuras de resultados de procesos. Los determinantes de la satisfacción laboral de los empleados fueron la puntuación más alta de 5 y la más baja 0.y se llegaron a las siguientes conclusiones .2.5 es suficiente. El personal administrativo fue el menos satisfecho mientras el personal médico es el más satisfactorio. La motivación fue el factor más satisfactorio para todos los grupos. El 50% de los pacientes de los consultorios externos señalaron que se habían beneficiado de un tratamiento excelente, el 40% refirió que la atención es adecuada y el 10% se manifestó que es inapropiada por los largos tiempos de espera y el maltrato. En la estancia hospitalaria solo el 35% de los clientes refirió que es excelente Que, el 9% suficiente y el 4% no era suficiente por las relaciones inadecuadas entre médico y paciente. El 39% no hizo ningún comentario y el 13% no opinó por las estancias cortas en el nosocomio.

### **A nivel local**

**JIMENEZ, P y sus colaboradores 2010** realizaron un estudio en el de un estudio con el objetivo de identificar cuál es la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral y la calidad de salud percibida por el usuario, en el servicio hospitalización del servicio de cirugía general del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga a Ajenjo ESSALUD enero-julio 2010 la atención de calidad al asegurado se basa al humanismo y eficacia en el trabajo. Para conocer la satisfacción laboral del personal sanitario y paramédico se aplicó un cuestionario con las siguientes conclusiones la satisfacción del

cliente con la calidad de atención que reciben los empleados informó satisfacción alta con las remuneraciones psicológicas y físicas que perciben de su organización.

La satisfacción laboral de los tres grupos expertos encuestados fue media en cuanto a relaciones profesionales y personales, recursos físicos, carga de trabajo. Solo las enfermeras mostraron eficiencia en el trabajo e idoneidad, las calificaciones de los médicos fueron un 60% más altas y un 100% enfermeras y técnicos de enfermería.

### 3.2 Bases teóricas

Se presenta conceptos que orientan la investigación sobre la satisfacción laboral vinculada a la percepción profesional del personal de obstetricia.

**Satisfacción laboral** es un conjunto de emociones positivas o negativas con lo que sus trabajadores perciben su labor.

Stephen lo define “como la actitud de un individuo hacia su labor en relación con la interacción entre compañeros de labor y gerente reglas y políticas de la organización. Apoyado por la teoría de dos factores de Herzberg, citado por Chiavenato. Los profesionales de la atención a largo plazo corporativos incluyen aspectos de la personalidad, mientras que el sentido de pertenencia en la búsqueda de resultados satisfactorios proporciona satisfacción personal en el logro de los objetivos organizacionales. De igual forma la satisfacción de profesionales se relacionó con la percepción de las prácticas profesionales como la gestión y formación realizada en cada área de trabajo por lo tanto es muy importante monitorear las actitudes de los trabajadores de la salud.

**Miceli y Lane** señalan que la satisfacción laboral un determinan importante de la satisfacción relacionado con los problemas con el sistema de compensación que existe en la entidad. La labor, según Callan es entre más oportunidad tengan los profesionales de comunicarse con su jefe mayor es su satisfacción en su labor. Según Locke, E. “Es la medida en que los profesionales de salud se sienten capaz de participar en las decisiones”, el cuarto el grado de estimulación laboral y social proporcionado por la labor. Wright. H mucha gente informa que su trabajo es aburrido y muy versátil. Finalmente, Sundstrom refiere que tu sea importante en

cuanto al entorno físico, espacios amplios y privados. Según Beehr, G. Los aspectos individuales están asociados con la satisfacción laboral. Cuanto más cerca este un trabajo como enfermera, más satisfecho estará. En tal sentido, Holland aplica un marco para medir ajustes y así ayudar a elegir carreras según los intereses conocida como escala holandesa, este enfoque clasifica a las personas según sus actividades que más placer les da, como la interacción y la investigación por tal motivo los individuos son más productivos y felices cuando sus intereses se alinean.

La satisfacción cuando se relaciona con muchos servicios y medidas de procesamiento, es una relación sólida. Muchos sistemas de servicio en la forma en que deben mantener un nivel pequeño son suficiente para cuidar su labor, a medida que renuncian, muchas razones no están satisfechas con el trabajo. Porter y el traductor indica que un buen entrenamiento puede llenar el dinero.<sup>(11)</sup>

### 3.3 Bases conceptuales

**ASPECTOS ORGANIZACIONALES** Gordon ,V todas las organizaciones siempre han sido un interés del individuo ya que constituyen una necesidad para alcanzar una meta, atender a quienes necesitan un tratamiento eficaz para garantizar una calidad de vida. La atención que los empleados que ahí pueden brindar satisfacen las necesidades.<sup>(6)</sup>

por lo tanto todas las organizaciones trabajan en conjunto para realizar el trabajo en condiciones ambientales adecuadas; esto se refleja en las obligaciones, actividades y funciones de las enfermeras educativas.

**SUPERVISIÓN** Según Balderas “El monitoreo es visto en las organizaciones como parte de la gestión y como un importante sistema de control”. Su principal preocupación son los hombres y su implementación esta con el propósito de la organización. La supervisión está a cargo del gerente, coordinadores de los servicios de salud para así mantener la disciplina e interés por la labor, actuar democráticamente ser flexibles, abiertos al cambio y mantener relaciones armoniosas con los demás.<sup>(9)</sup>

**REMUNERACIÓN** Arndt, C, Hauckabay, D salario asignado a una misión operativa o de servicio”. Todas las organizaciones deben prestar atención a la

asignación de salarios ya que las consideraciones financieras tienen un impacto decisivo en la motivación de los profesionales de salud. <sup>(9)</sup>

Las enfermeras y su familia dependen por completo de los salarios para la alimentación y demás necesidades. Los gobiernos basan sus economías como los salarios basados en el entorno social y laboral, la capacidad de pagar ganancias y exportar suficientes bienes para mantener el equilibrio. <sup>(5)</sup>

**COMUNICACIÓN ASERTIVA** Gordon J. "Así se comunica la gente". La comunicación es un aspecto interdependiente de las particularidades sociales e institucionales, por lo que el lenguaje es fundamental para lograr la comunicación, por lo que puede ser interpretado por los profesionales.

La información debe ser entendida por el destinatario y para ello es importante comprender el idioma utilizado, comprende a un remitente y un receptor. Por lo tanto, en las relaciones públicas con el personal se debe tener mucho cuidado en el lenguaje utilizado para asegurar una intención correcta y una interpretación correcta.

El objetivo principal de la asertividad es mejorar la imagen de sí mismo y aumentar la eficacia del profesional en situaciones sociales y profesionales su comportamiento positivo puede optimizar la contribución a una organización o contexto social en general.

**MOTIVACIÓN** Toledo impulsa el comportamiento y conduce a un objetivo específico. según Gordon explica que hay cuatro teorías de la motivación que identifican el conjunto de necesidades del individuo como son necesidades fisiológicas, atribución y amor de seguridad y protección, gratitud y satisfacción personal.

La motivación se define como un factor que estimula, comunica y sostiene la conducta humana por tanto está asociado con el desempeño laboral.

**AGRADECIMIENTOS** "Gracias por el servicio brindado, pronunciado por la persona adecuada en el momento adecuado, significa más que un aumento de salario. Estas actividades deben planificarse de manera oportuna y adecuada, la gran mayoría de los profesionales que el uso de la cognición personal y social es motivador y una forma en los individuos son muy felices en su labor. <sup>(15)</sup>

**TRABAJO EN EQUIPO** “Sentimiento de apoyo mutuo”; para aumentar la efectividad de una organización con el trabajo en equipo. Cada vez más perspectivas conducen a soluciones más creativas a diferentes problemas y reciben mayor compromiso.<sup>(15)</sup>

**RECOMPENSAS** “premio que se brinda para felicitar el servicio y el progreso brindado al profesional. Estos premios pueden otorgarse por logros sobresalientes. Para premiar los logros, la mayoría de las instalaciones requieren múltiples canales de compensación que integran regularmente para satisfacer las inquietudes de los diversos tipos de trabajadores. El modelo F, ideado por Herzberg existen motivaciones laborales extrínsecas como la percepción del trabajo, la responsabilidad y el avance. Los externos están asociados a la higiene, las políticas organizativas, La supervisión, la disponibilidad de recursos, el sueldo y la seguridad.<sup>(17)</sup>

**RESPONSABILIDAD** “Este es el proceso de evaluar el desempeño general”. La gran mayoría de los profesionales buscan retroalimentación sobre cómo opera su negocio y dirigen al resto del personal. Las operaciones actuales son necesarias, pero no suficientes.

Los profesionales de bajo rendimiento pueden revelar opciones de procedimientos inadecuados o informar que el trabajo no está considerado en todos los aspectos.

**CREATIVIDAD** según Herzberg, F “Proyectarse a uno mismo”. Siempre mira hacia el futuro y abraza algo diferente frente a la rutina. Se trata de crear y superar tareas específicas que se trata de cuestiones de desarrollo, meditación. El cambio ocurre cuando los profesionales van de analizar el problema a implementar una solución. A esto se le llama creatividad cuando los integrantes de una organización promueven procesos para usar su imaginación y actuar.

**PERCEPCIÓN PROFESIONAL** proceso resultante de adquisición de sensaciones que determinan el comportamiento de un individuo, está asociado con el comportamiento humano. El tejido de la realidad es inherente al cuerpo y la mente. Matlin y Foley citado por Firman “implica interpretar estas sensaciones y darle su significado y organización”, pero para Whitaker J. Esto se debe a lo que el individuo ha aprendido juega papel importante.<sup>(19)</sup>

La percepción conduce a estudiar la personalidad y las motivaciones de una persona, el comportamiento está determinado por cómo se percibe el entorno.

Según Ortega, M, "Sus percepciones profesionales se alinean a un conjunto de valores personales que se asocian a los acontecimientos pasados e interacciones con pacientes y miembros del equipo .La práctica clínica que depende del tratamiento de personas, familias y comunidades sanas y enfermas como unidades disociales, la naturaleza reconfirmó que la base científica de la labor es que se reexamina el proceso de enfermería. (22)

Es un proceso elaborado y complejo de un individuo, interactuando con el entorno social. En este sentido mientras los profesionales sean vistos como entidades con responsabilidad ellos actuarán en su campo laboral.

**CUALIDADES INTERNAS** Esto ocurre cuando la formación de los valores de un individuo no es un proceso elaborado y complejo de un individuo, interactuando con el entorno histórico, social, así como a otros procesos superiores, como son las experiencias, la personalidad y aspectos psicoafectivos. (11)

**EXPERIENCIAS Evaluación** sensorial de un individuo que surge de su interacción con un producto. Mientras tanto Dillon, D refiere que son "comportamientos, acciones y emociones del usuario". El autor los separa en dos niveles de acción y efecto. Las personas con problemas de salud urgen con un tratamiento adecuado, por lo que la experiencia juega un papel importante para su desarrollo mental y físico y brindar una atención de calidad.

**PERSONALIDAD** Es un sistema mental, siente el comportamiento de alguien y continúa su vida a través de diferentes situaciones, Sigmund Freud es el más destacado teórico de la personalidad. (12)

La base de las personas debe verse en la actitud. Este es un interés que causa daños y sin liberación de confiabilidad; esto es lo que conduce a las necesidades ambientales (verdaderas), la inteligencia (esto). PEPLAU, H. Creemos que la maduración de madurez ha mejorado como "el poder de la fuerza fue genuino para continuar a través de la obra maestra". Desde una visión de un individuo, los supervisores ofrecen cosas que les dan a los pacientes a satisfacer a sus



comunidades, inteligencia y seguridad social. Herzberg F. La evidencia como persona fue construida con talleres y psicología.

Cuando los expertos manejan su entusiasmo lleva con una entrega difícil para ir a su hogar a buscar consejos y descargas para ayudarlo a perder este cambio con sus familiares. La base original de los resultados profesionales de una persona se da, intencionalmente, tratando con la intención y se publica entre los temas y los problemas de supervisión.

**IDENTIDAD** Herzberg, Son objetos individuales organizados con espacios de labor y grupos de referencias profesionales. También en un sentido amplio sobre el cambio en los patrones deseados de política social y elección. La profesión de salud requiere el reconocimiento de los valores adquiridos y desarrollados a través de la educación y que el paciente tenga una identidad profesional por la atención recibida con respecto y dignidad. Los expertos le cuidarán en su salud y guiarán a través del doloroso viaje a través del ciclo de servicio. Cuando fue dado de alta con orientaciones de recuperación pronta en la casa; o cuando estuvo al borde de la muerte es aquí donde la enfermera tiene esta identidad.

**ASPECTO PSICOAFECTIVO** según Breckle, M. Es expresado en emociones, creencias o comportamiento intencional. Es la primera dimensión para dirigir la preservación a través de descansos laborales y el segundo es propagar y preservar temporalmente la humanidad mediante la ejecución de hermafroditas. Esta es una forma de juzgar al mundo. Por ejemplo, cuando un profesional de la salud reacciona rápidamente a algo debe sentirlo.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1 Ámbito de estudio**

La investigación se realizó en la micro red de salud Pazos ubicado en el departamento de Huancavelica, provincia de Tayacaja. Región de Huancavelica, situado en el Nor oriente zona VRAE. Durante el periodo 2014.

#### **4.2 Tipo y nivel de investigación**

Fue de tipo cuantitativo, analítico, prospectivo y transversal.

- a) Los datos fueron cuantitativos ya que se analizaron estadísticamente, datos, porcentajes y gráficos.
- b) Fue descriptivo –analítico ya que se describió y analizó cada uno aspectos que determinan la satisfacción laboral y la percepción profesional de los profesionales de obstetricia.
- c) Fue prospectivo ya que los datos se recolectaron según ocurrieron los hechos.
- d) La investigación fue de corte transversal.

#### **4.3 Población y Muestra**

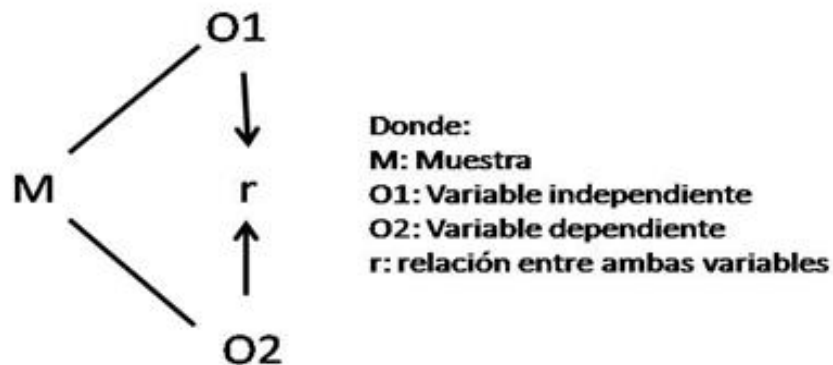
**4.3.1 Descripción de la Población:** Conformado por 32 obstetras que laboran en la micro red pazos.

**4.3.2 Muestra y método de muestreo:** La muestra de esta investigación estuvo integrada por 32 profesionales de obstetricia que laboran en la Micro Red Pazos. Probabilística al azar y por captación es decir se trabajó con muestra poblacional.

**4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión:** Profesionales de salud del servicio de obstetricia que aceptan voluntariamente ser entrevistados durante el periodo del estudio. Profesionales de salud del servicio de obstetricia que no aceptan voluntariamente ser entrevistados durante el periodo del estudio.

#### 4.4. Diseño de Investigación

Fue el diseño correlacional



#### 4.5 Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1 Técnicas

- se coordinó previamente con el director de la micro red de Pazos
- se realizó la prueba piloto en la Micro Red Pazos en donde se consideró una muestra de cinco profesionales posteriormente se aplicó a fin de validar y conocer la confiabilidad de los instrumentos aplicados.
- procesamiento de los datos y elaboración del informe final

##### 4.5.2 Instrumentos

Encuesta estructurada: cuestionario aplicado con un tiempo aproximado de 15 minutos en forma personal y anónima a cada uno de los profesionales de obstetricia y trabajadores que laboran en el servicio de obstetricia de la Micro red de salud Pazos.

##### 4.5.2.1 Validaciones de los instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó la técnica de validez de contenido a través del juicio de cinco expertos en diversas áreas (Mg. Tarazona Figueroa, Carlos Alberto, Mg. Otalora Martinez, Claudia Rocio, Mg. Accilio Tucto, Edver, Mg. Maximiliano Fretel, Meliza Katherine y Mg. Bao Condor, Carlos Leopoldo)

#### **4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Se aplicó una prueba piloto en la MicroRed Pazos en donde se consignó una muestra de cinco profesionales posteriormente se aplicó el coeficiente de confiabilidad alpha cronbach, donde se obtuvo como resultado 0.78 y según la escala de estimación se dice que el instrumento es confiable.

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

- a) revisión de datos, se tuvo en cuenta el control de calidad de los datos, con la finalidad de realizar las correcciones pertinentes.
- b) codificación de los datos, convertido en códigos numéricos según La respuesta esperada en el instrumento, según las variables de la investigación.
- c) clasificación de los datos, realizado según al tipo de variables y sus escalas de medición.
- d) presentación de datos, se presentó los datos en tablas académicas y en gráficos según las variables.

#### **4.7. Aspectos éticos**

En el estudio se realizó con el consentimiento informado de forma voluntaria al profesional de obstetricia sin criterios de desigualdad, conveniencia o privilegio para así minizar los riesgos y maximizar los beneficios.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

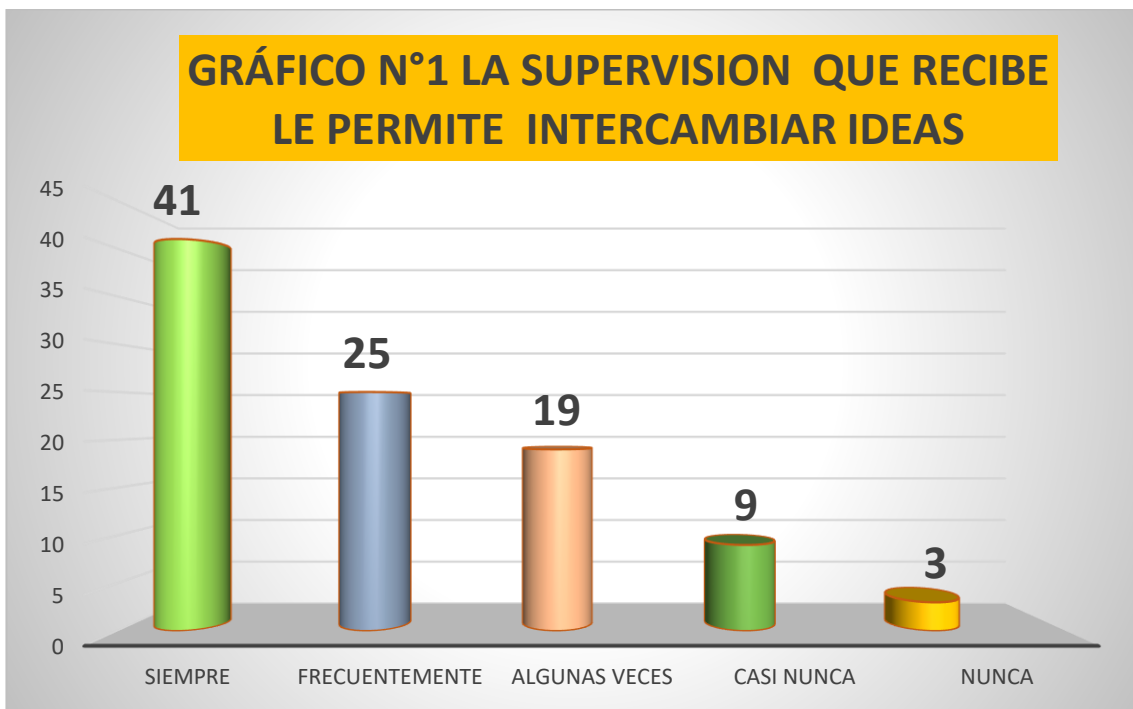
#### 5.1 Análisis descriptivo

Para el análisis descriptivo de cada variable se tomaron medidas de tendencia central y varianza como porcentajes de variables cuantitativas y categóricas.

**TABLA 01. DIMENSIONES ORGANIZACIONALES- SUPERVISIÓN -  
SATISFACCIÓN LABORAL MICRORED PAZOS 2014**

DIMENSIONES ORGANIZACIONALES – SUPERVISIÓN	FRECUENCIA (N=32)	%
<b>1.La supervisión le permite intercambiar ideas</b>		
siempre	13	41
frecuentemente	8	25
Algunas veces	6	19
Casi nunca	3	9
nunca	2	6
<b>2.Las relaciones interpersonales con su supervisor favorecen el ambiente</b>		
siempre	14	44
frecuentemente	8	25
Algunas veces	6	19
Casi nunca	3	9
nunca	1	3
<b>3.La supervisión lo incentiva a realizar sus funciones adecuadamente</b>		
siempre	14	44
frecuentemente	8	25
Algunas veces	8	25
Casi nunca	1	3
nunca	1	3

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

### **INTERPRETACIÓN:**

Se encontró que el 41% percibe que la supervisión le permite intercambiar ideas y el 3% nunca.

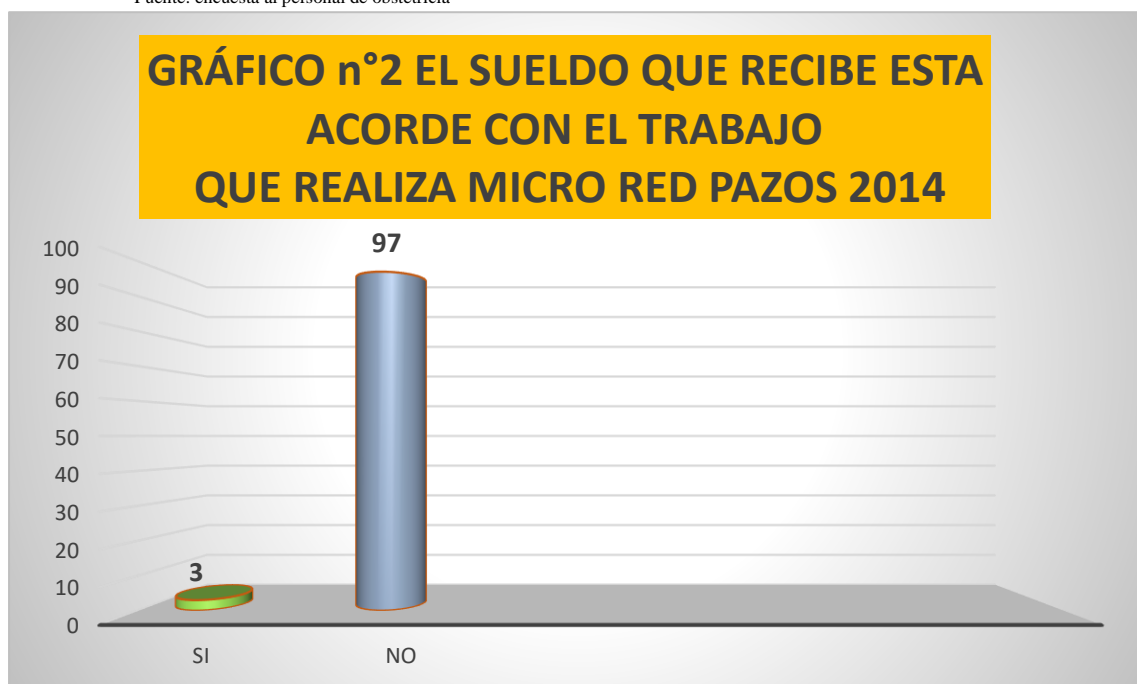
En la pregunta 2, encontramos el 44% considera que las relaciones interpersonales con su supervisor le hacen sentir como parte de ella y el 3% nunca.

En la pregunta 3, las obstetras refirieron que la supervisión lo incentiva a realizar sus funciones adecuadamente un 44% y el 3% nunca.

**TABLA 02. DIMENSIONES ORGANIZACIONALES- REMUNERACIÓN- SATISFACCIÓN LABORAL - MICRORED PAZOS 2014**

DIMENSIONES ORGANIZACIONALES – REMUNERACIÓN	FRECUENCIA (N=32)	%	
<b>4.El sueldo que recibe esta acorde con el trabajo que realiza</b>			
Si	1	3	
no	31	97	
<b>5.La institución promueve el incentivo con bonificaciones remunerativas</b>			
Siempre	3	9	
Frecuentemente	2	6	
Algunas veces	25	79	
Casi nunca	1	3	
Nunca	1	3	

Fuente: encuesta al personal de obstetricia



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### **INTERPRETACIÓN:**

En un 97% está en desacuerdo con el sueldo que reciben, no está acorde con el trabajo que realizan, afectando su productividad ya que la preg.5 se obtuvo un 79% que algunas veces la entidad promueve las bonificaciones remunerativas.

**TABLA 03. DIMENSIONES ORGANIZACIONALES- COMUNICACIÓN ASERTIVA - SATISFACCIÓN LABORAL MICRORED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES ORGANIZACIONALES COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>6.El departamento de obstetricia lo mantiene actualizado</b>		
Siempre	23	72
Frecuentemente	3	9
Algunas veces	4	13
Casi nunca	0	0
nunca	2	6
<b>7.Al finalizar su horario de trabajo ,se reúne con sus compañeros de trabajo para discutir lo ocurrido</b>		
Si	14	44
No	18	56
<b>8.Al culminar una reunión finaliza satisfecho</b>		
Siempre	10	31
Frecuentemente	9	28
Algunas veces	7	22
Casi nunca	5	16
nunca	1	3

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista





Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

### INTERPRETACIÓN:

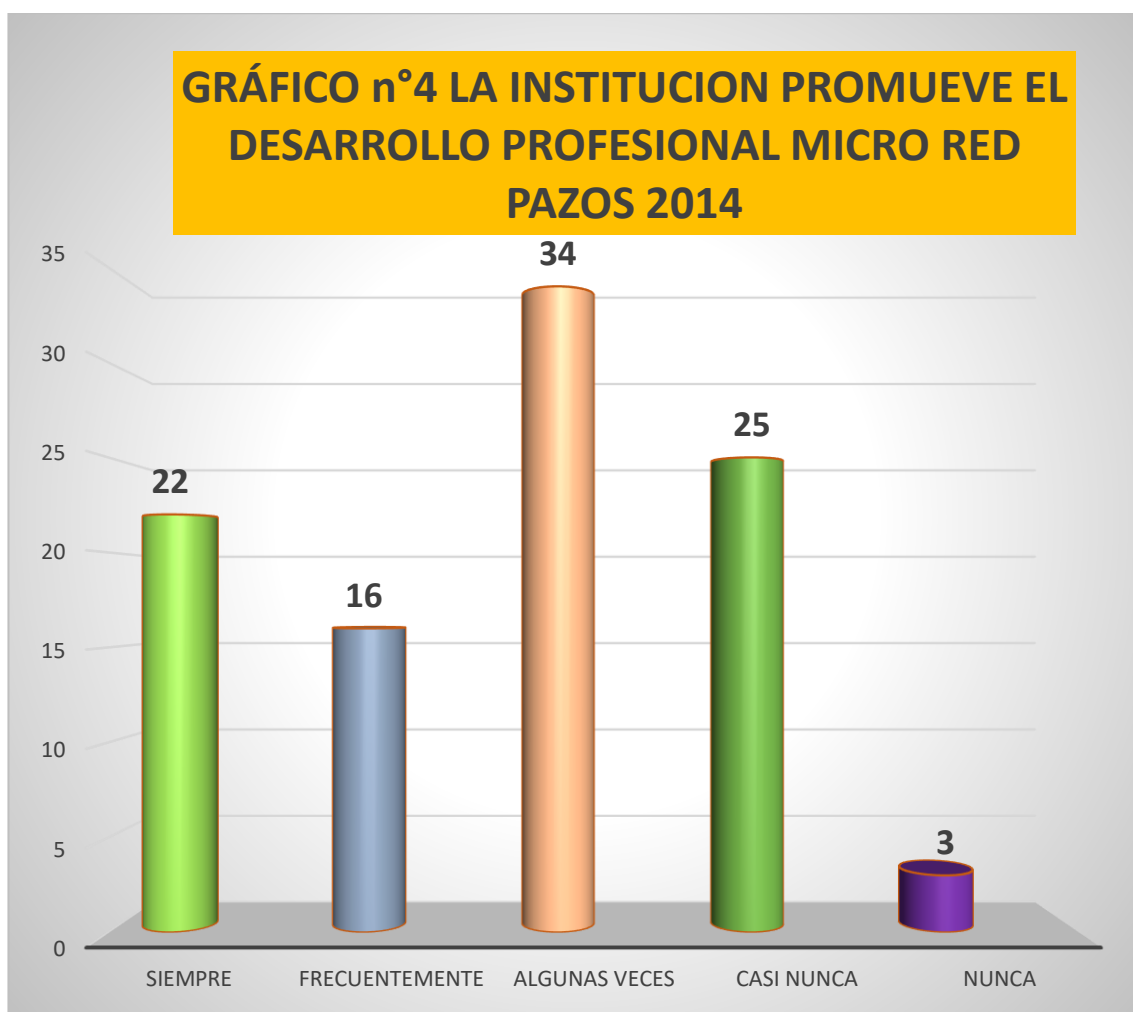
Un 72% de obstetras informaron que siempre lo mantienen actualizados y un 13% algunas veces, además en la preg.7 el 56% responde que no se reúnen con sus colegas para discutir lo ocurrido durante su labor por el exceso trabajo

En la preg. 8, el 31% siempre queda satisfecho al culminar una reunión y un 3% nunca está satisfecho ya sea por la claridad de la información.

**TABLA 04. DIMENSIONES MOTIVACIONALES- RECONOCIMIENTOS - SATISFACCIÓN LABORAL MICRORED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES MOTIVACIONALES – RECONOCIMIENTOS</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>9.La institución le proporciona incentivos mediante beneficios adicionales</b>		
Siempre	7	22
Frecuentemente	7	22
Algunas veces	8	25
Casi nunca	8	25
nunca	2	6
<b>10.La institución le reconoce sus méritos profesionales</b>		
Si	14	44
No	18	56
<b>11.La institución promueve el desarrollo profesional</b>		
Siempre	7	22
Frecuentemente	5	16
Algunas veces	11	34
Casi nunca	8	25
nunca	1	3
<b>12.La institución le ofrece oportunidades para realizar actividades en que se destaca</b>		
Siempre	9	28
Frecuentemente	4	13
Algunas veces	11	34
Casi nunca	7	22
nunca	1	3

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

### **INTERPRETACIÓN:**

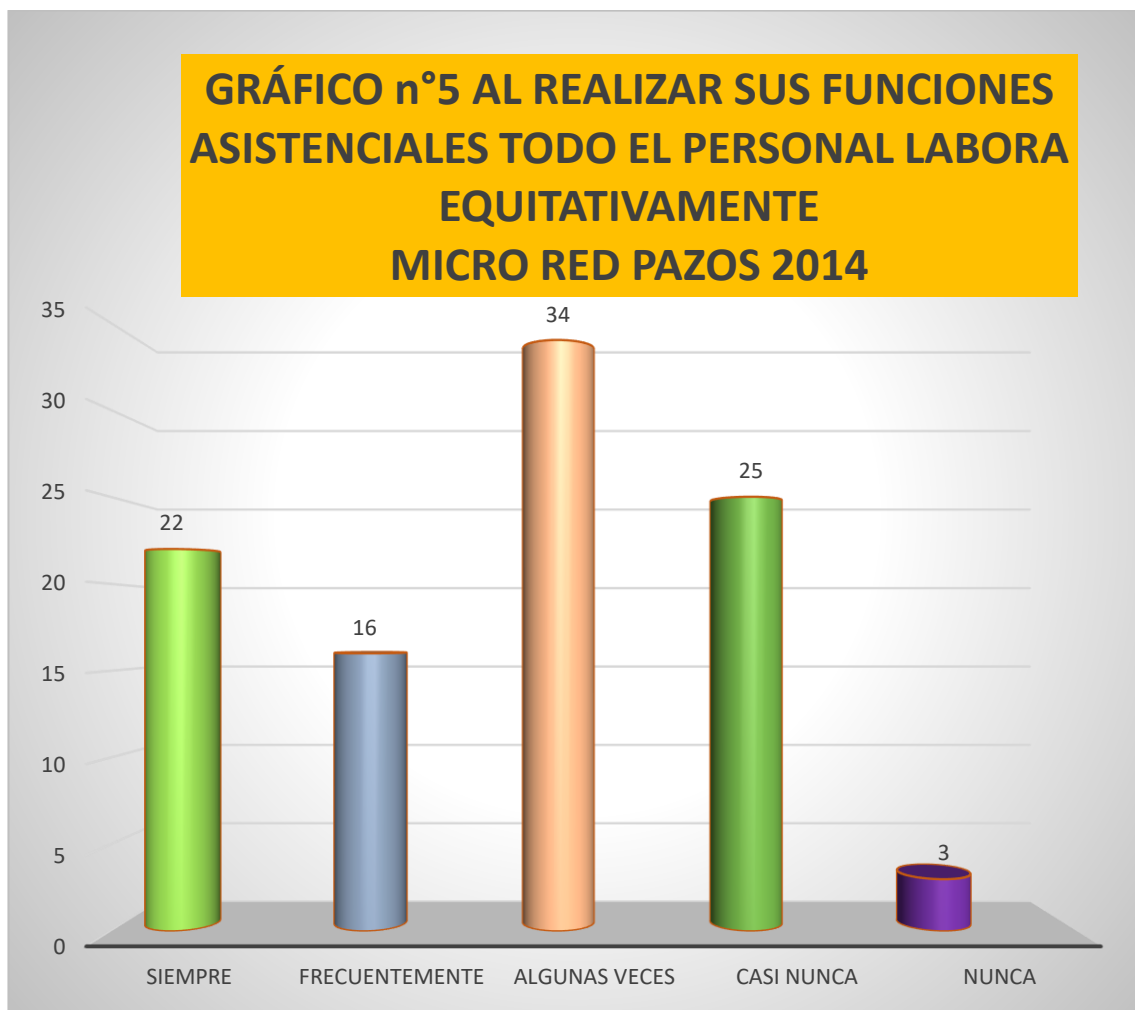
El 34% de obstetras responden que algunas veces, el 25% casi nunca se encuentra insatisfecha con la institución, ya que consideran que la misma no promueve el desarrollo profesional.

Además, en la preg.10 con un 56% consideran que no reconoce los méritos profesionales, asimismo, en la preg 11, el 25% refiere que casi nunca promueve el desarrollo profesional y por último en la preg 12, el 34% considera que la institución.

**Tabla 05. DIMENSIONES MOTIVACIONALES- TRABAJO EN EQUIPO -  
SATISFACCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES MOTIVACIONALES- TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>13.Al realizar alguna actividad y tu estado de ánimo es diferente a lo acostumbrado tus compañeros colaboran con usted</b>		
Siempre	11	34
Frecuentemente	6	19
Algunas veces	9	28
Casi nunca	4	13
nunca	2	6
<b>14.Al realizar sus funciones asistenciales en su servicio todo el personal labora equitativamente</b>		
Si	18	56
No	14	44

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

### INTERPRETACIÓN:

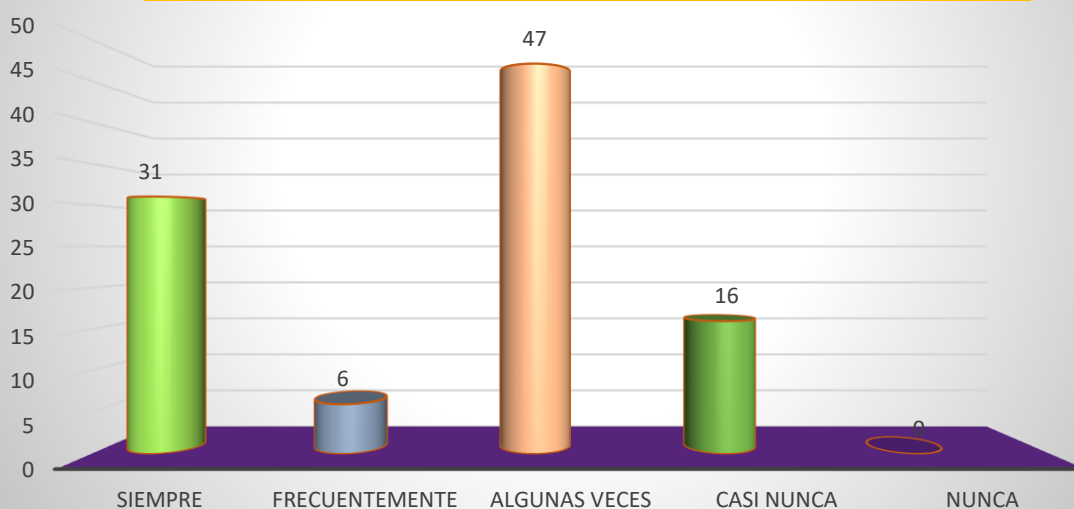
En la preg. 13 con un 34% siempre ,28% algunas veces que la colaboración entre el equipo de trabajo no es la idónea, no relacionan lo personal con lo laboral, aunque en la preg 14 con un 56% todo el personal labora equitativamente, obteniendo como resultado una adecuada filosofía organizacional, que a pesar de que todos tienen una manera de trabajar individualmente.

**Tabla 05. DIMENSIONES MOTIVACIONALES- RECONOCIMIENTOS -  
SATISFACCIÓN LABORAL  
MICRORED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES MOTIVACIONALES - RECOMPENSAS</b>	Frecuencia (n=32)	%
<b>15.La institución lo gratifica por realizar su labor eficientemente</b>		
Siempre	10	31
Frecuentemente	2	6
Algunas veces	15	47
Casi nunca	5	16
nunca	0	0
<b>16.La institución realiza eventos donde premia su labor</b>		
Si	3	9
No	29	91
<b>17.Por horas extras usted recibe algún tipo de gratificación</b>		
Si	14	43
No	18	57

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

**GRÁFICO n°6 LA INSTITUCIÓN LO GRATIFICA  
POR REALIZAR SU LABOR EFICIENTEMENTE  
MICRO RED PAZOS 2014**



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

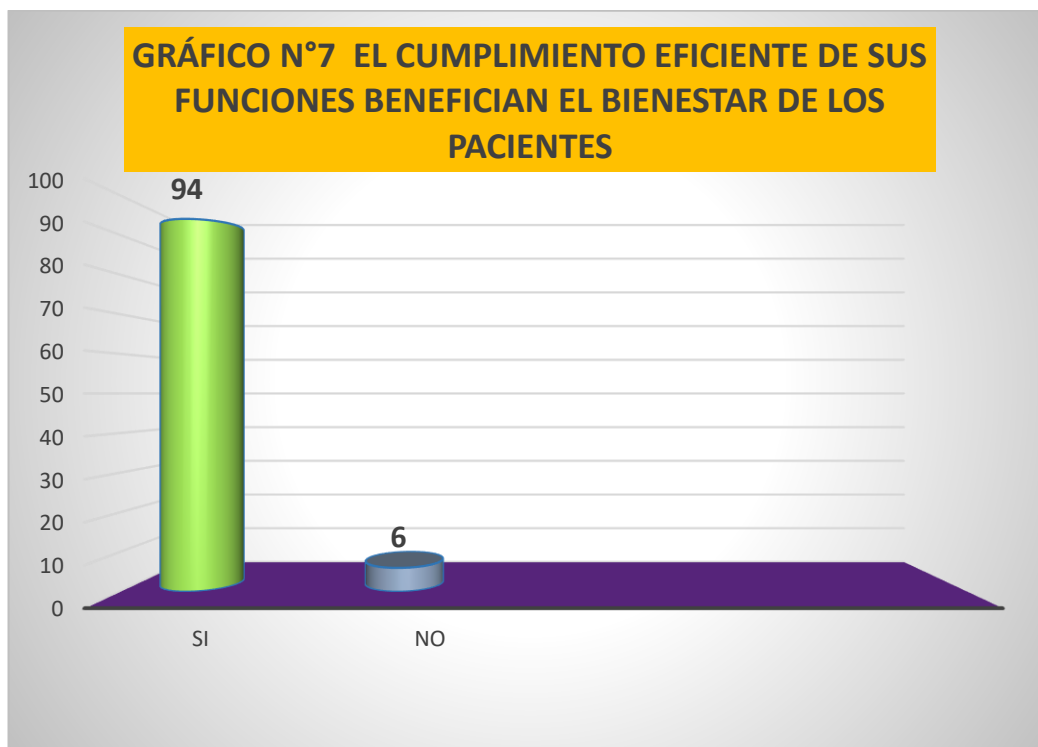
**INTERPRETACIÓN:**

Un 47% refieren que algunas veces, un 16% nunca lo gratifica por realizar su labor eficientemente lo que causa insatisfacción, además en la preg 16, con un 91% la institución no realiza eventos donde se premia al personal por su labor. En la preg 17, con un 57% no recibe algún tipo de gratificación por parte de la institución por horas extras y un 43 % sí.

**TABLA 06. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO-  
RESPONSABILIDAD- SATISFACCIÓN LABORAL  
MICRORED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES DE DESEMPEÑO - RESPONSABILIDAD</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>18.El cumplimiento eficiente de sus funciones benefician el bienestar de los pacientes</b>		
si	30	94
No	2	6
<b>19.Al reportar las historias clínicas se debe anotar todos los procedimientos realizados</b>		
Si	32	100
no	0	0

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

### INTERPRETACIÓN

Un 94% considera que el cumplimiento de sus funciones adecuadamente beneficia el bienestar de los pacientes, además en la preg 19, con un resultado 100% al reportar las historias clínicas para mantener un procedimiento adecuado.

**TABLA 07. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO- CREATIVIDAD - SATISFACCIÓN LABORAL MICRO RED PAZOS 2014**

<b>DIMENSIONES DE DESEMPEÑO - CREATIVIDAD</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>20. Aporta ideas nuevas para la creación de protocolos y procedimientos</b>		
Siempre	15	47
Frecuentemente	7	22
Algunas veces	8	25
Casi nunca	1	3
nunca	1	3

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista





Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### INTERPRETACIÓN:

Las obstetras en un 47% siempre, 22% frecuentemente y un 25% algunas veces aporta ideas nuevas para la creación de protocolos que beneficien la actualización de conocimientos.

**TABLA 08. PERCEPCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

<b>PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>CUALIDADES INTERNAS</b>		
<b>21.El uniforme es agradable</b>		
Si	30	94
no	2	6
<b>22.La música de fondo hace que te concentres cuando estés atendiendo</b>		
Siempre	15	47
Frecuentemente	8	25
Algunas veces	4	13
Casi nunca	3	9
nunca	2	6
<b>23.Antes que los pacientes se sometan a algún procedimiento, le brindas confianza</b>		
Siempre	15	47
Frecuentemente	8	25
Algunas veces	4	13
Casi nunca	3	9
nunca	2	6

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### INTERPRETACIÓN:

En la preg 21, para el 94% es agradable el uniforme de la carrera y para el 6% no, en la preg 22, el 47% refiere que siempre la música de fondo hace que se concentre cuando se está atendiendo y el 6% nunca y por último en la preg.23, el 47% refieren que antes que los pacientes se sometan a algún procedimiento siempre le brindan confianza llamándolos por su nombre y con cariño.

**TABLA 09. PERCEPCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA	FRECUENCIA (N=32)	%
<b>EXPERIENCIAS</b>		
<b>24.Laborar durante años le proporciona mayor destreza</b>		
Si	29	91
no	3	9
<b>25.Practicar continuamente los procedimientos y técnicas aumenta sus habilidades</b>		
Si	28	88
No	4	12



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### **INTERPRETACIÓN:**

En la preg. 25, para el 88% el practicar continuamente los técnicas aumenta su destrezas y para el 9 % no.La experiencia con un resultado un 91% laborar durante años le proporciona mayor destreza y un 9% no.

**TABLA 10. PERCEPCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

<b>PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>PERSONALIDAD</b>		
<b>26.La forma como te comunicas con los pacientes va de acuerdo con tu carácter</b>		
Siempre	14	44
Frecuentemente	9	28
Algunas veces	5	16
Casi nunca	2	6
nunca	2	6
<b>27.Su manera de actuar es la misma que sus compañeras de trabajo</b>		
Siempre	17	53
Frecuentemente	8	25
Algunas veces	5	16
Casi nunca	1	3
Nunca	1	3
<b>28.Tienes independencia para tomar decisiones</b>		
Siempre	24	75
Frecuentemente	5	16
Algunas veces	2	6
Casi nunca	1	3
nunca	0	0

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### INTERPRETACIÓN:

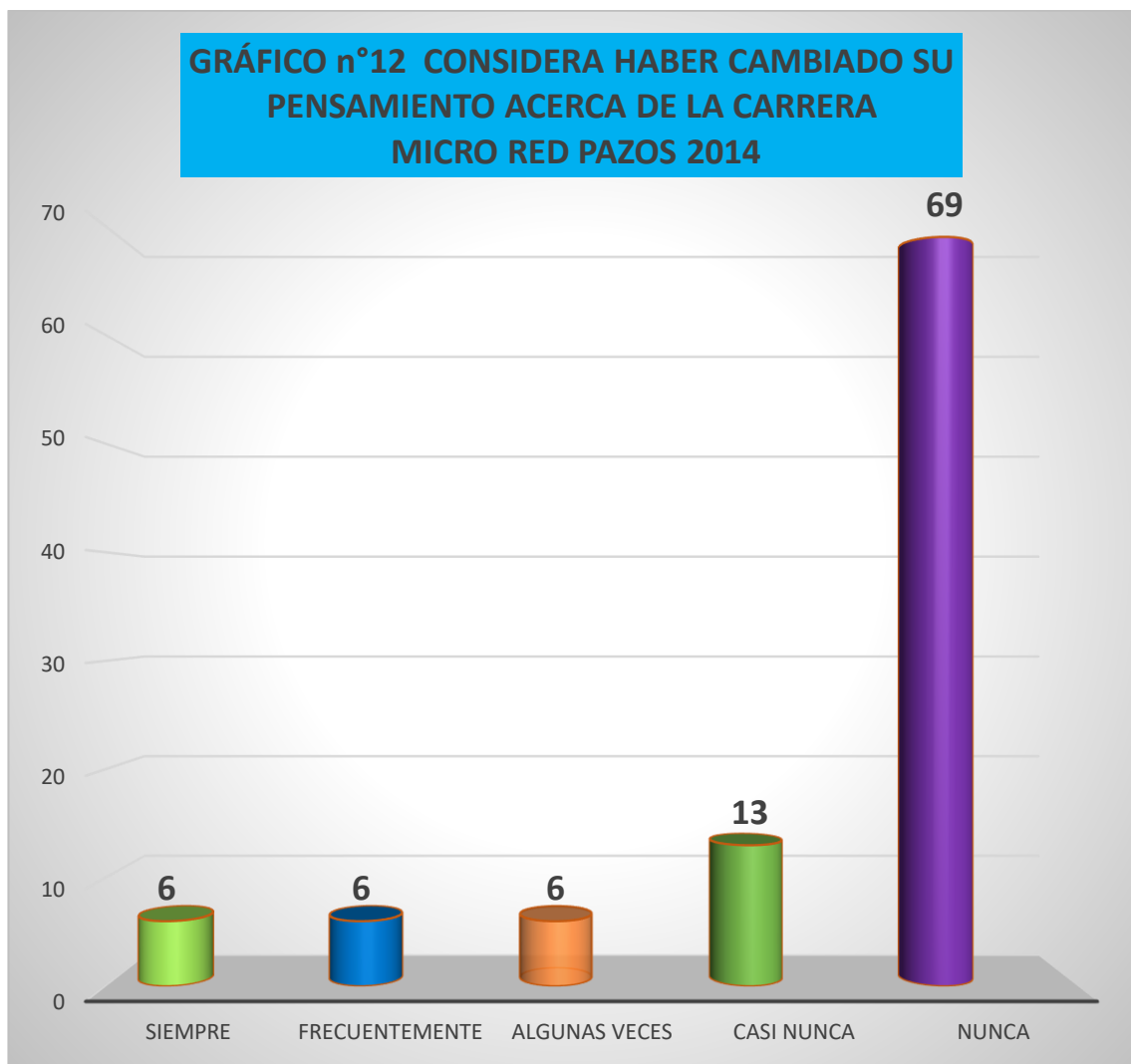
Con respecto a la forma como te comunicas va de acuerdo con tu carácter un 44% siempre, 28% frecuentemente ,16% algunas veces, en la preg 27. Un 75% considera que su manera de actuar es la misma que sus compañeros de trabajo que con sus pacientes.

En la preg.28, el 75% considera tener independencia para tomar decisiones en relación a las funciones a la hora de intervenir.

**TABLA 11. PERCEPCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

<b>PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA</b>	<b>FRECUENCIA (N=32)</b>	<b>%</b>
<b>identidad</b>		
<b>29.El trabajar en el área de obstetricia te ayuda afianzar tu inclinación por obstetricia</b>		
siempre	18	56
Frecuentemente	8	25
Algunas veces	4	13
Casi nunca	2	6
nunca	0	0
<b>30.Considera haber cambiado su pensamiento acerca de la carrera</b>		
Siempre	2	6
Frecuentemente	2	6
Algunas veces	2	6
Casi nunca	4	13
nunca	20	69
<b>31.Considera usted estudiar otra carrera después de laborar como obstetra</b>		
Siempre	2	6
Frecuentemente	2	6
Algunas veces	2	6
Casi nunca	4	13
nunca	20	69

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

#### INTERPRETACIÓN:

En la preg. 29 con un 56% siempre y un 25% frecuentemente es decir, consideran que el trabajar en el área laboral de obstetricia le ayuda afianzar la inclinación por su carrera, aunque al preguntarle haber cambiado su pensamiento acerca de la carrera un 69% responde nunca.

El 69% de la población considera no estar de acuerdo con estudiar otra carrera después de laborar como obstetras.

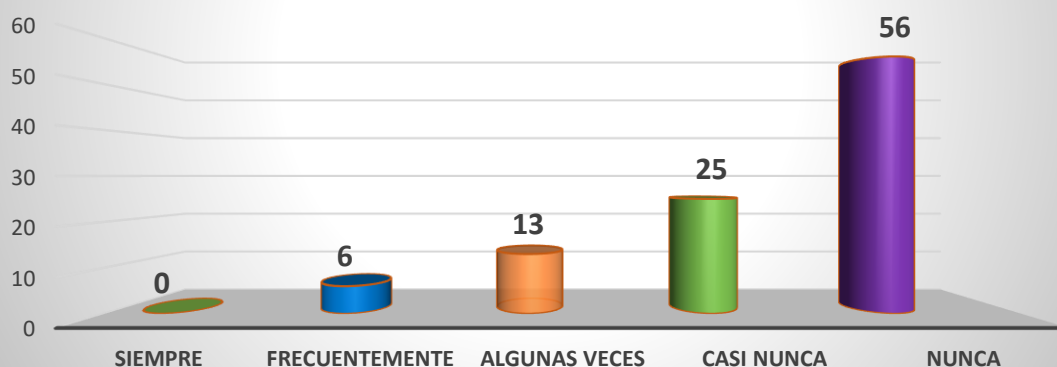


**TABLA 12. PERCEPCIÓN LABORAL  
MICRO RED PAZOS 2014**

<b>PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA</b>	Frecuencia (n=32)	%
<b>ASPECTO PSICOAFECTIVO</b>		
<b>32. Al estar en un estado de ánimo diferente a lo habitual esto refleja en la calidad de atención a los pacientes</b>		
Siempre	0	0
Frecuentemente	2	6
Algunas veces	4	13
Casi nunca	8	25
nunca	18	56

Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

**GRÁFICO n°13 AL ESTAR EN UN ESTADO DE ÁNIMO DIFERENTE A LO HABITUAL ESTO REFLEJA EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS PACIENTES MICRO RED 2014**



Fuente: encuesta al personal de obstetricia  
Elaboración tesista

**INTERPRETACIÓN:**

Se observa que un 56% al estar en un ánimo diferente esto no lo refleja en la calidad de atención, es decir desempeñan sus funciones a cabalidad.

## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

En el análisis inferencial de datos se utilizó la prueba chi-cuadrado para medir las relaciones cualitativas entre variables estudiadas. Se tuvo en cuenta una significación de 0.05.

En cuanto al procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS.

La hipótesis de estudio formulada fue: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la micro red pazos 2014.

Finalizada el estudio, podemos afianzar que la hipótesis fue confirmada ya que existe un 91% de obstetras que la satisfacción laboral del profesional de obstetricia de la micro red Pazos, no realiza eventos donde premia su labor. Está afirmación se sustenta en el resultado de la percepción laboral dado que existe solo un 56% que al estar de ánimo diferente no lo refleja en la calidad de atención al paciente y el resto.

## 5.3 Discusión de resultados

Discutir los resultados STEPHEN enfatiza que la satisfacción laboral es el proceder del sujeto hacia el trabajo de la siguiente manera: acción recíproca con los colegas de trabajo y gerente, las circunstancias de trabajo, culminación de normas y políticas de organización.<sup>(4)</sup>

Reconocen HERZBERG Y CHIAVENATO que la satisfacción laboral se relaciona con la percepción de las actividades vocacionales como el ejercicio de cuidado, gestión y educación que se realizan en cada área de trabajo además las políticas y procedimientos de supervisión, las posiciones de labor están relacionados también impulsan el desempeño en las organizaciones sanitarias.<sup>(6)</sup>

En conexión a lo indicado es complicado para una entidad conservar a un trabajador absolutamente satisfecho, debido a que las necesidades se pueden modificar, cuando se satisface una prioridad, casi siempre se espera una privación más múltiple. En resumen, los empleados dependen de los objetivos que persiguen y del tipo de labor que realizan especialmente los productos que ofrecen.<sup>(6)</sup>

Define SUNDSTROM a la percepción “Un desarrollo bipolar efecto de la obtención sensorial, se vincula con las experiencias anteriores y que determina el comportamiento humano.”<sup>(5)</sup>

La percepción estudia la razón de la persona ya que el comportamiento es determinada por la forma en que se siente el entorno.

Según la opinión de ORTEGA, la percepción laboral va de acuerdo a los eventos vividos en su entorno con los pacientes, colegas durante sus actividades.

Han podido demostrar los enfoques STEPHEN, HERZBERG, CHIAVENATO Y ORTEGA.

## CONCLUSIONES

En lo referente a las dimensiones organizacionales de la institución alcanzó un 41% de satisfacción referente a la interacción entre el supervisor y el personal de obstetricia solo un 44% están satisfechos lo que demuestra que la supervisión no demuestra empatía y esto influye en las funciones asistenciales. El 97% están descontentos con los sueldos que reciben estos profesionales, el 79% cree que las recompensas que reciben estos profesionales de obstetricia no están a la altura de sus actividades y recompensas adicionales por incentivos. En cuanto a la comunicación activa las obstetras responden que el 72% manifiesta que siempre están actualizadas; esto incluye al 56% que está insatisfecho con la reunión que debe presentarse al final de la jornada laboral. Esto significa que las habilidades críticas de comunicación de los empleados mencionados anteriormente se ven muy afectadas, lo que a su vez afecta las actividades de cada día hábil.

El 34% de los empleados dijo que la organización proporcionó incentivos a través de beneficios adicionales y resultados profesionales y el 25% dijo refiere que casi nunca promueve el desarrollo profesional.

Cuando se trata de trabajo en equipo el 34% siempre al realizar alguna actividad y su estado de ánimo es diferente a lo acostumbrado sus colegas colaboran con él, aunque un 56% consideran que al momento de realizar sus actividades todos lo realizan equitativamente. En cuanto a las recompensas percibidas el 47% de obstetras refiere que en algunas veces la institución los gratifica para el 91% de profesionales no realizan eventos en donde se premia su loable labor.

A la responsabilidad reflejo en un 94% consideran que el cumplimiento de sus actividades beneficia al paciente, demostrándolo así con un 100% a la hora de Reportar las historias clínicas adecuadamente. Un 47% siempre aportan ideas para realizar protocolos.

Las cualidades internas, las obstetras demuestran que un 91% que el trabajar durante años le fortalece su destreza incluyendo un 88% de acuerdo sobre las prácticas para aumentar sus habilidades.

La investigación de la personalidad está estrechamente relacionada con la conducta y se divide en un 50% entre patrones de emociones y pensamientos que persisten en el tiempo y el contexto.

En referente a la identidad, el 56% consideran que laborar como obstetras puede fortalecer su orientación profesional y el 69% no están de acuerdo con estudiar otra carrera después de laborar como profesionales de obstetricia.

En el aspecto psicoafectivo el 56% presenta una actitud positiva a la hora de desempeñar sus funciones aumentando así su rendimiento. Estos hallazgos sugieren que los profesionales de obstetricia tienden preferir trabajos para así usar sus habilidades.

## **SUGERENCIAS**

1. Intervenir a través de un proyecto de gestión para aumentar la satisfacción laboral y la percepción profesional.
2. Fomentar el desarrollo profesional
3. Reconocer los logros que realizan y mostrar que valoras el trabajo que han realizado tiene repercusiones positivas.
4. Implementar sistemas para mejorar la comunicación
5. Realizar eventos extra laborales para la convivencia entre los profesionales de obstetricia.
6. Otorgar autonomía a los trabajadores para que puedan asumir desafíos.
7. A las obstetras Idear nuevas formas de trabajo, crear un habita que genere optimismo y compañerismo ayuda a que los trabajadores se encuentren más cómodos y entusiasmados.
8. Involucrarse en proyectos que contribuyen al crecimiento gremial.
9. Crear un clima laboral saludable.

## REFERENCIAS

1. Albuja, C.P. (2012). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Bolivia, Revista La Paz.
2. ARNAT, C.Y (1995). La Satisfacción completa del hombre. EE.UU, Editorial fondo Educativo, Massachusetts,
3. Ajenjo, M.A. (2000). Las claves de la gestión hospitalaria. Barcelona, Edición Gestión.
4. Chiavenato, I. A. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá, McGraw-Hill Interamericana
5. Chiavenato, I. A. (2000). Administración de los recursos Humanos. Colombia, Quinta Edición. Mc Graw Hill.
6. Gutiérrez, J.A. (2001). Imagen de la enfermera transmitida en la TV y la percepción social del profesional de enfermería Bolivia, Revista La Paz.
7. García, R.T. (2001). Satisfacción del personal de salud 65. Bolivia, Revista La Paz.
8. González, D.A. (2001) .Teoría de la motivación y práctica profesional. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
9. Hernández, S.C. (2003). Metodología de la investigación. La Habana, Tercera Edición Texas.
10. Herzberg, F.B. (1959). La Motivación en el mundo. EE.UU ,Editorial United Status.
11. Jaramillo, J.P. (1998). Gerencia y administración de servicios médicos hospitales. San José, Editorial de la Universidad de Costa Rica.
12. Locke, E.L. (2014) La Naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Chicago, editorial Handbook of industrial.
13. MichaiI, J.P. (1968). La Percepción. México, Editorial Hispano Americana.
14. Montesinos, Y. D. (1997), Imagen del profesional de enfermería percibida por otros miembros profesionales de la salud. México, Editorial la Paz

15. Ortega, M.A (1999). Principios de la Percepción Profesional. México, Editorial Estilo.
16. Alfredo, R.H. (1998).Factores socioeconómicos que tienen en relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital. México, La voz.
17. Arturo, P.G. (2008).satisfacción y desempeño en el trabajo y su relación con la calidad de atención percibida por el usuario del área de hospitalización. México, Revista mexicana.
18. Porter, B.L. (1988).Factores Organizacionales. Barcelona, Editorial Herder.
19. Yagosesky, R.T (1998). Percepción y autopercepción .Barcelona, Editorial Gedisa.
20. Zardoya.I.M (2011) gestión de la calidad de los servicios sanitarios. España, editorial Zaragoza.



## **ANEXOS**

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRORRED PAZOS 2014

<p><b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> ¿Cuál es la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que labora en el micro red pazos año 2014? <b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuáles son las dimensiones organizacionales que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la micro red Pazos año 2014?</p> <p>2. ¿Cuáles son los dimensiones motivacionales que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la micro red Pazos año 2014?</p> <p>3. ¿Cuáles son las dimensiones de desempeño que corresponden a la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la micro red Pazos año 2014?</p> <p>4. ¿Cuáles son las cualidades internas que influyen en la satisfacción laboral y en el proceso perceptivo de la obstetricia de la micro red pazos 2014?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que la labora en la micro red Pazos año 2014.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>.Identificar las dimensiones organizacionales que corresponden a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la micro red Pazos año 2014?</p> <p>.Identificar Las dimensiones motivacionales que corresponden a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la micro red Pazos año 2014?</p> <p>.Identificar las dimensiones de desempeño que correspondan a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia del micro red Pazos año 2014?</p> <p>.Identificar las cualidades internas que correspondan a la satisfacción laboral y su relación con la percepción del profesional de obstetricia de la micro red pazos año 2014?</p>	<p><b>HIPÓTESIS</b> Existe un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia de la micro red pazos 2014.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. las dimensiones organizacionales corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.</p> <p>2. las dimensiones motivacionales corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.</p> <p>3. las dimensiones de desempeño corresponden a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en estudio.</p> <p>4. las cualidades internas influyen el proceso perceptivo del profesional de obstetricia en estudio.</p>	<p><b>VARIABLES</b></p> <p><b>Variable dependiente:</b> Percepción profesional</p> <p><b>Variable independiente:</b> Satisfacción Laboral</p>	<p><b>INDICADORES</b></p> <p><b>Percepción Profesional</b></p> <p><b>Experiencias</b> Personalidad Identidad Aspecto psico afectivo</p> <p><b>Satisfacción Laboral</b></p> <p>Supervisión Remuneración Comunicación asertiva Reconocimientos Trabajo en equipo Recompensas Responsabilidad Creatividad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN descriptivo</b> Diseño: correlacional Transversal cuantitativo <b>POBLACIÓN:</b> Constituido por 32 obstetras que laboran en la micro red PAZOS durante un lapso de 12 meses. <b>Muestra: 32 profesionales de obstetricia</b> es decir que se trabajó con una muestra población. <b>Criterio de inclusión:</b> prestadores de salud del servicio de obstetricia que voluntariamente accedan a ser encuestados durante la etapa de estudio. <b>Criterio de exclusión:</b> prestadores de salud del servicio de obstetricia que no acepten voluntariamente responder la encuesta <b>Plan análisis :durante 12 meses calendarios 2014</b> <b>Técnica:</b> Cuestionario para la satisfacción laboral y percepción laboral.</p>



**ANEXO 02**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO: “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRONET PAZOS 2014”**

**OBJETIVO:** Determinar la satisfacción laboral y la percepción del profesional de obstetricia que labora en la micro red Pazos año 2014.

**INVESTIGADOR: IVANOVA GUISELA CASALLO GOMEZ**

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2014

### ANEXO 03

#### CUESTIONARIO

#### LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRO RED PAZOS 2014

Instrucciones: con la finalidad de investigar le pedimos su colaboración contestando las preguntas muchas gracias

Ítems	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	nunca
<b>dimensiones organizacionales- Supervisión</b>					
1.- ¿Considera usted que la supervisión que recibe, le permite intercambiar ideas?					
2.- ¿Considera usted que las relaciones interpersonales con su supervisor favorecen el ambiente laboral ameno?					
3.- ¿Considera usted que la supervisión que ejercen sobre usted, lo incentiva a realizar sus funciones adecuadamente?					
<b>Dimensiones organizacionales - Remuneración</b>					
4.- ¿Cree usted que el sueldo que recibe esta acorde con el trabajo que realiza?					
5.- ¿Considera usted, que la institución promueve el incentivo del personal con bonificaciones remunerativas adicionales?					
<b>Dimensiones organizacionales- Comunicación asertiva</b>					
6.- ¿Considera usted que el departamento de obstetricia lo mantiene actualizado de toda la información que a usted le compete?					
7.- ¿Al finalizar su horario de trabajo, usted se reúne con sus compañeros de trabajo para discutir lo ocurrido durante la jornada laboral?					
8.- ¿Al culminar una reunión en su servicio usted finaliza satisfecho por la claridad de lo informado?					
<b>Dimensiones motivacionales- Reconocimientos</b>					

9.- ¿Considera usted, que la Institución le proporciona incentivos mediante beneficios adicionales?					
10.- ¿Considera usted, que la Institución le reconoce sus méritos profesionales?					
11.- ¿Considera usted que la institución promueve el desarrollo profesional del personal que labora en su servicio?					
12.- ¿Cree usted, que la Institución le ofrece oportunidades para realizar actividades en que se destaca?					
<b>Dimensiones motivacionales- Trabajo en equipo</b>					
13.- ¿Cuándo estas realizando alguna actividad y tu estado de ánimo es diferente a lo acostumbrado, tus compañeros colaboran con usted?					
14.- ¿considera usted que al realizar sus funciones asistenciales en su servicio, todo el personal labora equitativamente?					
<b>Dimensiones motivacionales- Recompensas</b>					
15.- ¿Considera usted que la Institución lo gratifica por realizar su labor eficientemente?					
16.- ¿La institución realiza eventos en donde se premia al personal de obstetricia por su labor?					
17.- ¿Al permanecer laborando en la institución por horas extras usted, recibe algún tipo de gratificación?					
<b>Dimensiones de desempeño- Responsabilidad</b>					
18.- ¿Considera usted que el cumplimiento eficiente de sus funciones asistenciales benefician el bienestar de los pacientes?					
19.- ¿Considera usted, que al reportar las historias clínicas se debe anotar todos los procedimientos realizados a cada paciente?					
<b>dimensiones de desempeño- Creatividad</b>					
20.- ¿Considera usted, que aporta ideas nuevas para la creación de protocolos y procedimientos?					

## ANEXO 04

### CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRO RED PAZOS 2014

Instrucciones: con la finalidad de investigar le pedimos su colaboración contestando las preguntas muchas gracias

CUALIDADES INTERNAS <i>¿cómo percibes tu profesión respeto a?</i>	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	nunca
21. ¿el uniforme que llevas es agradable para tu vista?					
22. ¿la música de fondo hace que te concentres cuando estés atendiendo?					
23. ¿antes de que los pacientes se sometan a algún procedimiento, le brindas confianza?					
<b>Experiencias</b>					
24. ¿considera usted que laborar durante años en su servicio le proporciona mayor destreza para realizar procedimientos?					
25. ¿considera usted, que practicar continuamente los procedimientos y técnicas aumenta sus habilidades correctamente?					
<b>Personalidad</b>					
26. ¿La forma en que te comunicas con los pacientes va de acuerdo con tu carácter?					
27. ¿considera usted, que su manera de actuar, es la misma que sus compañeros de trabajo?					
28. ¿tienes independencia para tomar decisiones en relación a las funciones de obstetricia?					
<b>Identidad</b>					
29. ¿considera usted, que el trabajar en el área de obstetricia te ayuda afianzar tu inclinación por obstetricia?					
30. ¿considera usted, haber cambiado de alguna manera su pensamiento acerca de la carrera?					
31. ¿considera usted, estudiar otra carrera después de laborar como profesional de obstetricia en la institución que labora?					

## ANEXO 05

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS INFORMATIVOS


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA EL EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
TARRONA FIGUEROA CARLOS	UNHEVAL	cuestionario	

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION (MARQUE CON UNA X)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0-20% 4 PUNTOS	REGULAR 21-40% 8 PUNTOS	BUENA 41- 60% 12 PUNTOS	MUY BUENA 61-80% 16 PUNTOS	EXCELENTE 81-100% 12 PUNTOS
CLARIDAD	Esta formulando con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas expresables			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indices indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento a sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIACIÓN 16 PUNTOS X5 = %

LUGAR Y FECHA	DNI	SELLO Y FIRMA DE EXPERTO	TELEFONO FIJO, CELULAR
HUÁNUCO <u>19</u> DE <u>06</u> DE 22	72318594		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

APellidos y Nombres del Experto	Cargo o Institución donde labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. DIALORA RAMIREZ C.	UNHEVAL	cuestionario	

### II. ASPECTOS DE VALIDACION (MARQUE CON UNA X)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0-20% 4 PUNTOS	REGULAR 21-40% 8 PUNTOS	BUENA 41-60% 12 PUNTOS	MUY BUENA 61-80% 16 PUNTOS	EXCELENTE 81-100% 12 PUNTOS
CLARIDAD	Esta formulando con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas expresables				Y	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				Y	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				Y	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				Y	
COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones			X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento a sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIACIÓN 16 PUNTOS X5 = %

LUGAR Y FECHA	DNI	SELLO Y FIRMA DE EXPERTO	TELEFONO FIJO, CELULAR
HUÁNUCO <u>20</u> DE <u>06</u> DE <u>22</u>	CE: 001034826		





## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS


APellidos y Nombres del Experto	CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA EL EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Mg. ACCILIO TUOTO, C.W.C.R.	UNHEVAL	cuestionario	

### II. ASPECTOS DE VALIDACION (MARQUE CON UNA X)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0-20% 4 PUNTOS	REGULAR 21-40% 8 PUNTOS	BUENA 41-60% 12 PUNTOS	MUY BUENA 61-80% 16 PUNTOS	EXCELENTE 81-100% 12 PUNTOS
CLARIDAD	Esta formulando con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas expresables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento a sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIACIÓN 16 PUNTOS X5 = %

LUGAR Y FECHA	DNI	SELLO Y FIRMA DE EXPERTO	TELEFONO FIJO, CELULAR
HUÁNUCO 20 DE 6 DE 22	41272857		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA EL EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
MG. MAXIMILIANO FRETEL, M	UNHEVAL	cuestionario	

### II. ASPECTOS DE VALIDACION (MARQUE CON UNA X)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0-20% 4 PUNTOS	REGULAR 21-40% 8 PUNTOS	BUENA 41- 60% 12 PUNTOS	MUY BUENA 61-80% 16 PUNTOS	EXCELENTE 81-100% 12 PUNTOS
CLARIDAD	Esta formulando con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas expresables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X	X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento a sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIACIÓN 16 PUNTOS X5 = %

LUGAR Y FECHA	DNI	SELLO Y FIRMA DE EXPERTO	TELEFONO FIJO, CELULAR
HUÁNUCO <u>70</u> DE <u>6</u> DE 22	71539392		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA EL EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Mg. DR. CONSUELO CARLOS LEGOLDO	UNHEVAL	cuestionario	

### II. ASPECTOS DE VALIDACION (MARQUE CON UNA X)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0-30%	REGULAR 31-40%	BUENA 41- 60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100% 12 PUNTOS
CLARIDAD	Esta formulando con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas expresables			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indices indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento a sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIACIÓN 16 PUNTOS X5 = %

LUGAR Y FECHA	DNI	SELLO Y FIRMA DE EXPERTO	TELEFONO FIJO, CELULAR
HUÁNUCO <u>20</u> DE <u>06</u> DE <u>2022</u>	<u>43555111</u>		

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Ivanova Guisela Casallo Gomez, natural de la ciudad de Tarma, nació el 22 de Febrero del año 1985. Sus padres son Don Leopoldo Casallo Camargo y Doña Antonia Gomez de Casallo.

Es obstetra de profesión durante 7 años aproximadamente.

Sus estudios los realizó en el colegio “Micaela Bastidas” del distrito de el Tambo y los estudios universitarios en la Universidad Peruana “Los Andes”, todos ubicados en la ciudad de Huancayo.

La labor profesional que desempeño el autor ha sido en el ámbito del sector público y privado. Los primeros años en los distritos de la provincia de tayacaja todos ubicados en la región Huancavelica, luego en la ciudad de Huancayo.

Actualmente, viene laborando en consultorio particular.

Su vocación es el servicio a la salud del binomio madre-niño de la ciudad de Huancayo.

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú



## ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día viernes **20 DE MAYO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Presidente
Dr. Víctor QUISPE SULCA	Secretario
Mg. René CASTRO BRAVO	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Tomasa Verónica CAJAS BRAVO (Resolución N° 01703-2014-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Ivanova Guisela CASALLO GOMEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRORED PAZOS 2014”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete ( 17 )  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 20 de mayo de 2022.

  
.....  
PRESIDENTE  
DNI N° 22420191

  
.....  
SECRETARIO  
DNI N° 22968246

  
.....  
VOCAL  
DNI N° 22403763

Leyenda:  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01288-2022-UNHEVAL/EPG)





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRORED PAZOS 2014”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud **Ivanova Guisela CASALLO GOMEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 18%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 23 de diciembre de 2021.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

# AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

## 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CASALLO GOMEZ, Ivanova Guisela \_\_\_\_\_

DNI: 42957678 \_\_\_\_\_ Correo electrónico: ivanovacasallo@gmail.com \_\_\_\_\_

Teléfono de casa: \_\_\_\_\_ Celular: 985265188 \_\_\_\_\_ Oficina: \_\_\_\_\_

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>
Maestría: <u>Administración y Gerencia en Salud</u>

### Grado obtenido:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD \_\_\_\_\_

### Título de la tesis:

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA MICRORED PAZOS 2014 \_\_\_\_\_

### Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año     2 años     3 años     4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 20/08/2022 \_\_\_\_\_



Firma del autor