

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Facultad de Ciencias de la Salud

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS:

“NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO 2016”

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE OBSTETRA

PRESENTADO POR:

BACH. ROSMERY CUEVA CHAMORRO

DOCENTE ASESOR:

MG. OBST. MARCELO ARMAS MARICELA

**HUÁNUCO- PERÚ
OCTUBRE - 2018**



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las once y treinta horas del día cuatro del mes de Octubre del año Dos Mil Dieciocho, se reunieron en el Auditorio de la Ciudad La Esperanza de la Universidad de Huánuco de esa ciudad, los Miembros del Jurado, designados por Resolución N° 1522-2018-D-FCS-UDH de fecha 27 de Setiembre del 2018 y, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N° 1084-2018-R-UDH de fecha 02/OCT/18 Capítulo V Artículo 44° y 45° del Reglamento de Grados y Títulos para evaluar la Tesis intitulada: **"NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO 2016"**, presentado por la Bachiller doña **Rosmery CUEVA CHAMORRO** para optar el Título Profesional de **OBSTETRA**.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO (Art. 54)

Siendo las 13⁰⁰ horas del día, se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.


.....
Mg. Natalia Ballarte Baylón
PRESIDENTA


.....
Obst. Teogenes Alfonso Castro Quiroz
SECRETARIO


.....
Obst. Trinidad Santana Javier
VOCAL

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mis padres Esteban y Luzmelinda, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron. Gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se lo debo a ustedes.

Mis hermanos, Milca, Yosep, Raquel y Thalia, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida, más aún en mis duros años de carrera profesional y en especial quiero expresar mi más grande agradecimiento a mis padres que sin su ayuda hubiera sido imposible culminar mi profesión.

INDICE

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	8
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Descripción del problema	9
1.2. Formulación del problema	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivo general	13
1.4. Objetivos específicos	13
1.5. Justificación e importancia	13
1.6. Limitaciones de la Investigación	16
1.7. Viabilidad de la Investigación	16
CAPÍTULO II	17
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales:	17
2.1.2. Antecedentes nacionales:	20
2.1.3. Antecedentes locales	23
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Teorías de la motivación y satisfacción laboral	24
2.2.2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	24
2.2.3. Teoría bifactorial de Herzberg	27
2.3. Definición de Conceptos básicos.	27
2.3.1. Motivación	28
2.3.2. Nivel de motivación en relación con la satisfacción laboral Motivación laboral	28
2.3.3. Satisfacción laboral	29
2.3.4. Motivación de la Satisfacción Laboral	30
2.4. Hipótesis	30
2.4.1 Hipótesis general	30
2.4.2. Hipótesis específicas	31
2.5. Variables	31

2.5.1. Variable dependiente	31
2.5.2. Variable independiente	31
2.5.3. Variables de caracterización	31
2.6. Operacionalización de las variables.....	32
CAPÍTULO III	33
3.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. Tipo de Investigación	33
3.1.3. Diseño del estudio.....	34
3.2. Población y muestra.....	35
3.2.1. Población.....	35
3.2.2. Muestra y muestreo	36
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.3.1. Para la recolección de datos.....	36
3.3.2. Técnicas de procesamiento de la información.....	37
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos	38
CAPÍTULO IV.....	38
3. RESULTADOS.....	38
4.1. Resultados descriptivos	39
4.2. Resultados inferenciales.....	55
CAPÍTULO V.....	57
DISCUSIÓN	57
5.1. Discusión de los resultados.....	58
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXO	68
ANEXO	70
ANEXO.....	72
ANEXO Nº 01	73
ANEXO Nº 02	74
ANEXO Nº 03	76
ANEXO Nº 04	78

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016.

Métodos y técnicas: El método utilizado fue el cuantitativo y de acuerdo al grado de profundidad y alcance de tiempo, la investigación es relacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 51 profesionales de obstetricia. Se utilizó la técnica de la entrevista, como instrumento un cuestionario y una escala de Likert.

Resultados: Existe predominio del nivel medio de Motivación (64,7%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia. Existe un nivel medio de Motivación interna (60,8%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) y en la motivación externa fue del (70,6%) y nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2016.

Conclusiones: Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Palabras claves: *Motivación, Satisfacción laboral, profesionales obstetras.*

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento ¹.

Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores ^{2,3}.

La satisfacción laboral en cambio, es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña ^{4,5}.

En el ámbito nacional e internacional se han realizado investigaciones que han permitido describir y analizar la motivación y satisfacción en diversos ámbitos laborales, aunque todas hacen uso de cuestionarios diferentes para su medición. Las organizaciones que aplican seriamente la gestión de la calidad, por razones de mejoramiento tienen mejores

resultados de rendimiento que las empresas que buscan una certificación ISO por ser requisito de confiabilidad. En el marco de enfoque de calidad total en salud, este estudio es un insumo valioso de información pues podría ayudar a identificar puntos críticos y establecer estrategias que permitan alinear los objetivos individuales a los objetivos institucionales, incrementando el valor económico y social de la organización⁶.

El presente estudio está organizado en la forma siguiente: Capítulo I. comprende la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos de investigación y la trascendencia de la investigación.

El Capítulo II comprende el marco teórico, el cual incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definiciones conceptuales, el sistema de hipótesis de la investigación, el sistema de variables y la operacionalización de las mismas.

El Capítulo III comprende el marco metodológico en donde se incluye el tipo de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de información.

El Capítulo IV incluye los resultados de la investigación, el Capítulo V corresponde a la discusión, las conclusiones y recomendaciones del estudio y finalmente se presenta la referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo ⁷.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conduce de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas ⁸.

La motivación es entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos

esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.⁹

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por lo tanto, el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las instituciones de salud debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial¹⁰.

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

En el área laboral de salud es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el desempeño de los Obstetras, se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el

comportamiento humano, es ahí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el personal de obstetricia percibe su trabajo, rendimiento, su productividad, y sobre todo su satisfacción. Por lo tanto, se debe resaltar a la motivación; como “la fuerza motivadora que le permite a las obstetras expresarse y alcanzar la excelencia además del prestigio, buena remuneración y algo en que estar ocupadas”; de esta forma es posible que el desempeño de las actividades dentro del ambiente sea eficiente. También cabe señalar que la satisfacción al realizar un trabajo puede estar afectada por factores intrínsecos o satisfactorios, tales como: responsabilidad crecimiento los cuales son eficaces para un excelente desempeño y por factores externos o insatisfactorio tales como: salarios, beneficios, seguridad laboral, reconocimiento¹¹.

En la realidad se observa que existe escasa motivación en los trabajadores de salud, por lo que es frecuente escuchar de los mismos quejas como: “ya no más trabajo”, “es injusto lo que nos está pasando”, “demasiada carga laboral” entre otros, esto se debe al incremento de programas el mismo que significa más trabajo sin ningún tipo de motivación, por otro lado cabe recalcar la existencia de una desigualdad en los salarios, la no existencia de resoluciones de felicitación y reconocimiento del trabajo, más al contrario las llamadas de atención verbales por no alcanzar las metas y los tratos injustos, siendo ellos concedores de la realidad.

Por lo anterior, resulta muy importante conocer el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de obstetricia del Hospital Regional, para lograr identificar aquellos factores que pudieran ser modificables a nivel laboral y que permitan obtener una mejor calidad de vida profesional y finalmente brindar mejor calidad de atención a cada paciente, y en este marco poder absolver muchas interrogantes para explicar la situación como: ¿Cuáles son los factores que generan la motivación? Y ¿Cuál es su relación con la Satisfacción del personal?, ¿Qué factores restringen la motivación?, etc.

1.2. Formulación del problema

De lo anteriormente mencionado, la interrogante que guió esta investigación fue:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el nivel de motivación interna y la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016?
- ¿Cómo se relaciona el nivel de motivación externa y la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016?

1.3. Objetivo general

Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016.

1.4. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el nivel de motivación interna y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016.
- Establecer la relación entre el nivel de motivación externa y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016.

1.5. Justificación e importancia

La creciente competitividad en todos los sectores de salud, en conjunto con la globalización de la economía, está cambiando el escenario de las empresas que ofertan estos servicios de calidad para satisfacer las necesidades del usuario y provocar mayor demanda en la provisión de atención con excelencia, responsabilidad y equidad, contando con los talentos humanos, materiales y tecnológicos suficientes.

Estudiar la motivación y satisfacción laboral en el personal de obstetricia es relevante ya que durante mis practicas pre profesionales se ha podido observar la sobredemanda de los servicios que ofrecen pero no hay estudios que revelen el nivel de satisfacción, por lo que es de gran importancia realizar esta investigación para determinar si la sobredemanda de los servicios, influye positiva o negativamente en la

satisfacción frente a la calidad que reciben los usuarios , permitiendo identificar aquellas falencias que se puedan cometer a diario, con la finalidad de elevar los estándares de calidad en la atención de la salud Sexual y reproductiva.

- A nivel teórico

El profesional de obstetricia que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo.

Desde el punto de vista académica, nuestra investigación resalta la importancia de estudio sobre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral y con ello profundizar en el análisis de los factores asociados a ella, Así mismo, pretende promover y acrecentar el nivel de información y conocimiento que tienen los profesionales obstetras.

- A nivel práctico

De manera práctica el estudio resulta relevante, ya que la evaluación de la satisfacción laboral del profesional de obstetricia, posibilita a los

responsables de los recursos humanos distintas decisiones sobre intervenciones en el campo de la salud sexual y reproductiva, tema actual importante de investigación en el campo de la Salud Pública y salud ocupacional.

- **A nivel metodológico**

Considerando que las variables motivación y satisfacción laboral son evidentes indicadores del comportamiento organizacional de los recursos profesionales de una organización (respecto de sus valores, creencias, actitudes y costumbres laborales, así como su identificación y compromiso con la Institución a todos los niveles de la estructura organizacional, también sus sentimientos y emociones compartidos y aquellos aspectos de la realidad generados de la presión interna de cada individuo miembro de las organizaciones y reflejados en su actividad laboral), se plantea la presente investigación, ya que conociendo la motivación por el trabajo, se propenderá hacia los logros de una adecuada cultura organizacional, que tenga por finalidad ordenar, planificar, enseñar, culturizar y ejecutar políticas propias con métodos que requieren, en primer lugar, de una idea o marco teórico que exprese un pensamiento ideológico y doctrinario que lo torne sostenible. Es decir, propender hacia el desarrollo de una organización, que permita contar con trabajadores de calidad, eficientes y competitivos.

1.6. Limitaciones de la Investigación.

No existieron limitaciones metodológicas para su desarrollo, ya que el diseño de la investigación se dio, mediante la recopilación de varios trabajos de investigación y sus fuentes como sustento a ello.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante la investigación, estas consistieron en que en algún momento del estudio no se cubrió toda la población operativa por situaciones que la investigadora no pudo manipular (enfermedad, licencias, vacaciones, capacitaciones no programadas).

1.7. Viabilidad de la Investigación.

El presente estudio fue completamente viable, ya que la población en estudio fue colaborador al momento de recoger los datos, mostrándose muy satisfecha al apoyo de la investigación, mientras los recursos financieros no existieron ningún problema ya que fue autofinanciado por la investigadora.

De acuerdo a la operatividad, destaca que la población se encuentra trabajando en el Hospital Regional Hermilio Valdizán.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se presenta la revisión de estudios relacionados al tema:

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Carrillo y Martínez, 2015 - España, en su investigación titulada: “Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales”. Tuvieron como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en una muestra conformada por 546 profesionales de salud pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se aplicó el instrumento llegando a los resultados que dicho estudio refleja una satisfacción general media, con una media de 71,37 y con una desviación estándar de 14,03. Se llegó a la conclusión que los médicos residentes son los más satisfechos, comparado con médicos especialistas, enfermeras y auxiliares quienes presentaron niveles de satisfacción más bajos ¹².

Bonenberger M., 2014 - Gana, en su estudio titulado: “Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de negocios en Ghana: un estudio transversal”. Encontró que la motivación y la satisfacción en el trabajo se han identificado como factores clave para la retención y la rotación de los trabajadores de la salud en los países de ingresos bajos y medianos. Los administradores de salud del distrito en los sistemas de

salud descentralizados usualmente tienen un "espacio de decisión" que les permite influir positivamente en la motivación de los trabajadores de salud y en la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta la retención y el desempeño a nivel de distrito. El estudio exploró los efectos de la motivación y la satisfacción laboral en la intención de volumen de negocios y cómo la motivación y la satisfacción puede ser mejorada por los administradores de salud del distrito con el fin de aumentar la retención de los trabajadores de la salud. Se realizó una encuesta transversal en tres distritos de la Región Oriental de Ghana y se entrevistó a 256 trabajadores de salud de varias categorías de personal (médicos, profesionales de enfermería, trabajadores sanitarios aliados y farmacéuticos) sobre sus intenciones de abandonar sus actuales instalaciones de salud, así como su percepción sobre diversos aspectos de la motivación y la satisfacción en el trabajo. En los resultados se encontró que en general, el 69% de los encuestados informó tener intenciones de volumen de negocios. La motivación (OR = 0,74, IC del 95%: 0,60 a 0,92) y la satisfacción en el trabajo (OR = 0,74, IC del 95%: 0,57 a 0,96) se asociaron significativamente con la intención de la facturación y los niveles más altos de ambos redujeron el riesgo de que los trabajadores sanitarios. Las dimensiones de motivación y satisfacción en el trabajo significativamente asociadas con la intención de rotación incluyeron desarrollo profesional (OR = 0.56, IC del 95%: 0.36 a 0.86), y burnout (OR = 0,59; IC del 95%: 0,39 a 0,91)

13.

MKok y Muula, 2014, Mwanza - África, en su estudio titulado “Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, un estudio exploratorio”. Tuvo como objetivo el mejorar el desempeño de los trabajadores comunitarios de salud es vital para un sistema de salud efectivo en los países en desarrollo. La investigación fue de tipo cualitativa que llevo a identificar los factores que influyen en la motivación y la satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria (ASH) en el distrito de Mwanza, Malawi, para informar el desarrollo de estrategias para influir en la motivación del personal para un mejor desempeño. Entre los resultados se encontró que los principales satisfactores identificados fueron el espíritu de equipo y la coordinación, el tipo de trabajo que debe realizar una HSA y el hecho de que una HSA trabaja en el entorno local. Los insatisfechos que se encontraron fueron bajos salarios y la posición, el acceso a la formación pobre, la carga de trabajo pesada y la descripción del trabajo extensa, el reconocimiento de baja, la falta de supervisión, la comunicación y el transporte ¹⁴.

Zubiri, 2013 - España, en un estudio titulado “Satisfacción y motivación profesional”, indica que está demostrado que la satisfacción laboral incide en la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones. Dicha satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Cualquier empresa que se precie y que tenga como objetivo aumentar sus rendimientos deberá tener

presente tanto la motivación como los aspectos satisfactorios de sus asalariados. Así mismo nos indica que la motivación y la satisfacción de los empleados son aspectos débilmente valorados dentro de los servicios sanitarios. La comprensión del comportamiento individual en esas organizaciones, así como la actitud y expectativas psicológicas de quienes en ellas trabajan, rara vez han sido tomadas en consideración. Los sistemas sanitarios, secularmente preocupados en obtener rendimientos de todo tipo (económicos principalmente), en contadas ocasiones se ocupan de la satisfacción y motivación de su personal. Las transformaciones rápidas y las innovaciones apresuradas suelen estar abocadas al enquistamiento, cuando no al fracaso y son fruto de una óptica reduccionista sobre lo que en realidad debería ser una empresa moderna productora de salud. En pocas palabras, el comportamiento organizacional dentro de una estructura sanitaria enfrenta muchos retos con respecto a la motivación del personal y muchas oportunidades de relación humana que no todos los directivos están capacitados para resolver ¹⁵.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Baldeón, 2015, Perú - Junín, en su estudio “Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo”, tuvo como objetivo identificar la asociación entre la satisfacción del trabajador y los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones humanas, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros, en profesionales del Hospital IV

ESSALUD Huancayo. La investigación fue de tipo observacional, analítico, comparativo, con diseño caso y control. Entre los resultados se encontró que existe que la satisfacción laboral está asociada a la capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en equipo. Como conclusión llego a establecer asociación entre la satisfacción del trabajador con los factores siguiente: falta de capacitación, remuneración menor del rango de 1500 a 3000 soles, exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo ¹⁶.

Charaja y Mamani, 2013, Perú - Puno , en su estudio titulado “ Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013, tuvo propósito conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos, para lo cual se aplicó el tipo de investigación descriptiva; se trabajó con una población de 26 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. Entre los resultados obtenidos destacan que los trabajadores de la DIRCETUR Puno, tienen una actitud regular, es decir, indican estar ni satisfechos, ni insatisfechos, destacando los indicadores: reconocimiento, seguridad, supervisión y relaciones interpersonales; e indican que a veces se sienten motivados en cuanto a las necesidades fisiológicas y de estima. Finalmente, se concluye indicando que existe una diferencia entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos, pues los trabajadores se sienten satisfechos y motivados con

los indicadores intrínsecos; y, por el contrario, con los indicadores extrínsecos sienten insatisfacción y poca motivación ¹⁷.

Sánchez, 2011 , Perú - Lima, en su estudio titulado: “Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud”, con el objetivo de determinar si los factores del trabajo docente asistencial como motivación, competencia profesional, ambiente institucional y desarrollo académico, se encuentran directamente relacionados con el dominio de los elementos conceptual, "procedimental" y de actitudes de las habilidades de las obstetras que realizaron Servicio Urbano Marginal en Salud en los establecimientos de salud del MINSA, 1997 – 2000 , el estudio fue descriptivo de diseño ex post facto, concluyéndose que estos factores del Trabajo Docente Asistencial estudiados se encuentran correlacionados con el dominio de los elementos conceptual, "procedimental" y de actitudes de las habilidades de las obstetras que realizaron Servicio Urbano Marginal en Salud en los establecimientos de salud del MINSA 1997 – 2000. Aceptándose, por tanto, la hipótesis general y parcialmente las hipótesis específicas del estudio ¹⁸.

Los antecedentes de investigación ofrecieron bases conceptuales y metodológicas para el proceso de la investigación, cada uno de los antecedentes citados representan un gran aporte para el desarrollo de la presente investigación.

2.1.3. Antecedentes locales

Murrieta, 2016, Huánuco – Tingo María, realizó un estudio titulado “Motivación y Satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016”, el objetivo fue: Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. El estudio fue observacional, prospectivo, transversal, de diseño correlacional. La muestra lo constituyeron 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia. Entre los resultados se encontró que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Se concluye indicando que: existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral ¹⁹.

Los antecedentes de investigación ofrecieron bases conceptuales y metodológicas para el proceso de la investigación, cada uno de los antecedentes citados representan un gran aporte para el desarrollo de la presente investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías de la motivación y satisfacción laboral

Con la llegada del siglo XX se produce un alto desarrollo de los procesos industriales y de la sociedad en relación al trabajo que requiere la aparición de disciplinas que investiguen sobre la organización de dichos procesos. Las primeras teorías se centran en mejorar la productividad y lograr trabajos más eficientes. Más adelante, hacia mitad de siglo, nacerán nuevas teorías relacionadas con la psicología y la conducta que se centran en las relaciones humanas y en las personas que desarrollan el trabajo.

Al día de hoy encontramos diferentes teorías sobre la motivación y satisfacción en el trabajo y también existen diferentes clasificaciones, según el principal factor estudiado. En este trabajo se describen las principales teorías por orden cronológico y están agrupadas las que se desarrollan en torno a los mismos conceptos.

2.2.2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización).

Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra

satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerla.²⁰ El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo o necesidades fisiológicas (comer, beber, dormir y otros), laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas que permitiesen sobrevivir. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad. En el aspecto laboral afectaría a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social, salario superior al mínimo, libertad sindical. Los siguientes niveles constituyen las necesidades superiores, que abarcan en orden creciente las necesidades sociales (vinculación, cariño, amistad, etc.), y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, la supervisión constructiva. El cuarto corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones, reconocimiento de la labor realizada y del estatus. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente supone la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad. Cuando una de estas necesidades está notable, aunque no plenamente satisfecha, deja de motivar, y será la siguiente más elevada de la jerarquía la que motive.

No entra en juego una necesidad superior en tanto no esté ampliamente satisfecha la inmediatamente inferior ²¹.

La implicación práctica más evidente de estos postulados es que habrá que saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra una persona para motivarla eficazmente dentro de la organización, además de reconocer que las necesidades de un empleado pueden diferir de las de otro.

No obstante, existe la apreciación actual de que la Jerarquía de Necesidades de Maslow no describe un proceso de motivación universal humano, sino que, más bien, sería la descripción de un sistema de valores específico de la clase media de Estados Unidos.

Por otro lado, en este sentido, a Max-Neef, a diferencia de Maslow, plantea que las necesidades humanas fundamentales forman un sistema en el que no se pueden establecer linealidades jerárquicas, sino que se dan “simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs). En su propuesta de desarrollo a escala humana el autor distingue entre necesidades y satisfactores, y plantea que mientras que las primeras son finitas, pocas y clasificables y, además, iguales en todas las culturas y momentos históricos, los satisfactores o medios utilizados para satisfacerlas pueden cambiar con el tiempo, lugar y circunstancias. Así, lo que está culturalmente determinado no serían las necesidades humanas fundamentales, sino sus satisfactores ²².

Desde otra perspectiva de análisis, se debe considerar las diferencias sociales y culturales, según los estudios de Lawder, y Suttle, citado por López, la cultura se relaciona con los valores laborales, también que el orden de importancia de las necesidades difiere de un país a otro.

2.2.3. Teoría bifactorial de Herzberg

El estudio de la satisfacción laboral se hizo más sofisticado con la introducción de la teoría de motivación-higiene o también llamada bifactorial de Herzberg. Esta teoría centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción.

Para Herzberg, el concepto de satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción individual, a las cuales le afectan dos grupos de factores diferentes; es decir, que los factores que generan la satisfacción son radicalmente distintos de los que originan la insatisfacción.

Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene, insatisfactorias, o de apoyo.

Haciendo una comparación con la pirámide de las necesidades de Maslow, los factores de motivación corresponden a las necesidades superiores de la jerarquía sugerida por Maslow y, los factores de contexto se sitúan en los niveles inferiores de la jerarquía ²³.

2.3. Definición de Conceptos básicos.

A continuación, se expone el conjunto de conceptos que organizaron el conocimiento respecto a las variables de estudio, orientando la investigación sobre la motivación en relación a la satisfacción laboral del profesional de obstetricia.

2.3.1. Motivación

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados

Por tanto, afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos para los diferentes tipos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones que son favorables como desfavorables en que los empleados ven su trabajo. Por ende, el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial ²⁴.

2.3.2. Nivel de motivación en relación con la satisfacción laboral Motivación laboral

Por lo expuesto podemos evidenciar que si bien es cierto existen estudios relacionados al tema sin embargo es importante realizar el presente estudio

porque tanto la motivación y la satisfacción laboral son variables dinámicas que fluctúan repentinamente según las necesidades de los profesionales por lo que es necesario la participación de la jefatura de Obstetricia en la implementación de estrategias orientados a acrecentar y fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario²⁵.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que ha cumplido el deseo.

En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado²⁶.

2.3.3. Satisfacción laboral

En el presente trabajo consiste en la expresión de las sensaciones de los profesionales de obstetricia respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticos administrativos, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

2.3.4. Motivación de la Satisfacción Laboral

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- 1.- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- 2.- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- 3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- 4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social²⁷.

2.4. Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H_i: El nivel de motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano.

H₀: El nivel de Motivación no se relaciona significativamente con la Satisfacción profesionales obstetras del servicio de obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano.

2.4.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: La motivación interna se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

H_{i2}: La motivación externa se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

H₀₁: La motivación interna no se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

H₀₂: La motivación externa no se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

2.5. Variables

2.5.1. Variable dependiente

Satisfacción laboral

2.5.2. Variable independiente

Nivel de motivación

2.5.3. Variables de caracterización

- Características demográficas
- Características laborales.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE				
Satisfacción laboral	Satisfacción Laboral	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
	Autoestima	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
	Trabajo en el equipo	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
	Capacitación	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Motivación laboral	Motivación Interna	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
	Motivación Externa	Categórica	Alta Media Baja	Nominal Politómica
VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN				
Características sociodemográficas	Edad	Años	Numérica	De razón, discreta
	Sexo	Masculino Femenino	Categórica	Nominal, dicotómica
	Estado civil	Soltero Casado Viudo Divorciado Conviviente	Categórica	Nominal, politómica
Características laborales	Condición laboral.	Contratado Nombrado	Categórica	Nominal, dicotómica
	Tiempo de labor en la institución.	< 1 año 1 - 5 años 6 - 10 años > 10 años	Categórica	Ordinal, politómica
	Tiempo de labor en el servicio de referencia	< 1 año 1 - 5 años 6 - 10 años > 10 años	Categórica	Ordinal, politómica

CAPÍTULO III

3.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Según la intervención del investigador, el estudio fue de tipo observacional, porque no existió intervención del investigador.

Según la planificación de la toma de datos el estudio fue de tipo prospectivo, porque los datos fueron recogidos en el momento de la información.

Según el número de ocasiones en que midió la variable de estudio fue transversal, porque todas las variables fueron medidas en una sola ocasión.

Según el número de variables el estudio fue de tipo analítico, porque las variables a estudiar fueron dos y se buscó asociación o dependencia entre ellas.

3.1.1. Enfoque

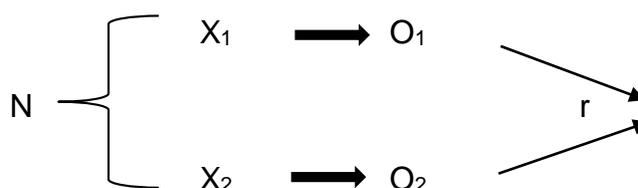
La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque mide las variables en un contexto determinado y establece conclusiones de la realidad objetiva del Hospital Regional Hermilio Valdizán respecto a la motivación y la satisfacción laboral

3.1.2 Alcance o nivel

Según el grado de profundidad y alcance de tiempo, la investigación es relacional de corte transversal; debido a que se realizó la recolección de datos en un solo momento, con el propósito de determinar la asociación de las variables y confirmar la hipótesis planteada.

3.1.3. Diseño del estudio

El diseño utilizado en la presente investigación fue el correlacional, tal como se presenta en el siguiente esquema:



Dónde:

N = Muestra de profesionales en estudio.

X₁ = Motivación.

X₂ = Satisfacción

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

R = Relación entre las variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

La población estuvo constituida por los profesionales de obstetricia (Obstetras) del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano que suman 51.

a) Características generales de la población

Criterios de inclusión:

Se incluyeron en el estudio a los profesionales de Obstetricia con las siguientes condiciones:

- Obstetras nombrados o contratados con régimen permanente que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
- Obstetras que aceptaron participar voluntariamente en el estudio. (consentimiento informado).
- Obstetras con experiencia laboral de un año a más en el servicio seleccionado.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron en el estudio a los profesionales de obstetricia que presentaron las siguientes condiciones:

- Se encontraban convalecientes post tratamiento clínico-quirúrgico.
- Se encontraban cubriendo vacaciones o licencia.
- Se encontraban desempeñando cargos administrativos.
- Profesionales que no aceptaron participar en el estudio.

3.2.2. Muestra y muestreo

- **Tamaño de la muestra**

Debido a su población finita y reducida, el estudio considero la población muestral (n = 51 profesionales de obstetricia).

- **Tipo de muestreo**

Muestreo se utilizo el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

a. Métodos:

- **Encuesta:** Para encuestar a los profesionales de obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán, sobre los datos sociodemográficos y sobre la motivación que perciben.

b. Instrumentos:

- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas cerradas y abiertas para evaluar las características sociodemográficas de los profesionales de obstetricia de la muestra en estudio (Anexo-1)

- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas para ser resueltas mediante una escala Likert sobre el nivel de motivación interna (8 preguntas) y externa (4 preguntas) que percibe el profesional de obstetricia en estudio (Anexo-2)

- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas para ser resueltas mediante la escala Likert sobre el nivel de satisfacción que perciben los profesionales de obstetricia en estudio (Anexo 3); las puntuaciones a

brinda según las evaluaciones del caso se clasificó la información mediante respuestas alto, medio y bajo fue de acuerdo a lo respondido por cada profesional de obstetricia

3.3.2. Técnicas de procesamiento de la información.

Para el procesamiento de la información se realizaron los siguientes procedimientos:

- **Revisión de los datos:** Se examinó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se utilizó en el presente estudio; así mismo, se realizó el control de calidad a fin de hacer las correcciones necesarias en los mismos.
- **Codificación de los datos**
Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según las variables del estudio.
- **Clasificación de los datos**
Se ejecutó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.
- **Presentación de datos**
Para la presentación de datos se tiene en cuenta las normas Vancouver, la didáctica y la factibilidad de explicación. Se presenta los datos en tablas académicas y en figuras de las variables en estudio.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Análisis descriptivo

Se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central como la media, mediana, moda la dispersión como la varianza y la desviación estándar.

Análisis inferencial:

Para contrastar las hipótesis planteadas en la presente investigación en el análisis estadístico se procedió a la utilización de inferencias estadísticas, utilizando el Chi Cuadrado, fijando el nivel de significancia en $p < 0.05$,

Los datos obtenidos fueron procesados mediante el Programa SPSS Versión 22.0.

CAPÍTULO IV

3. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Características generales de la muestra en estudio

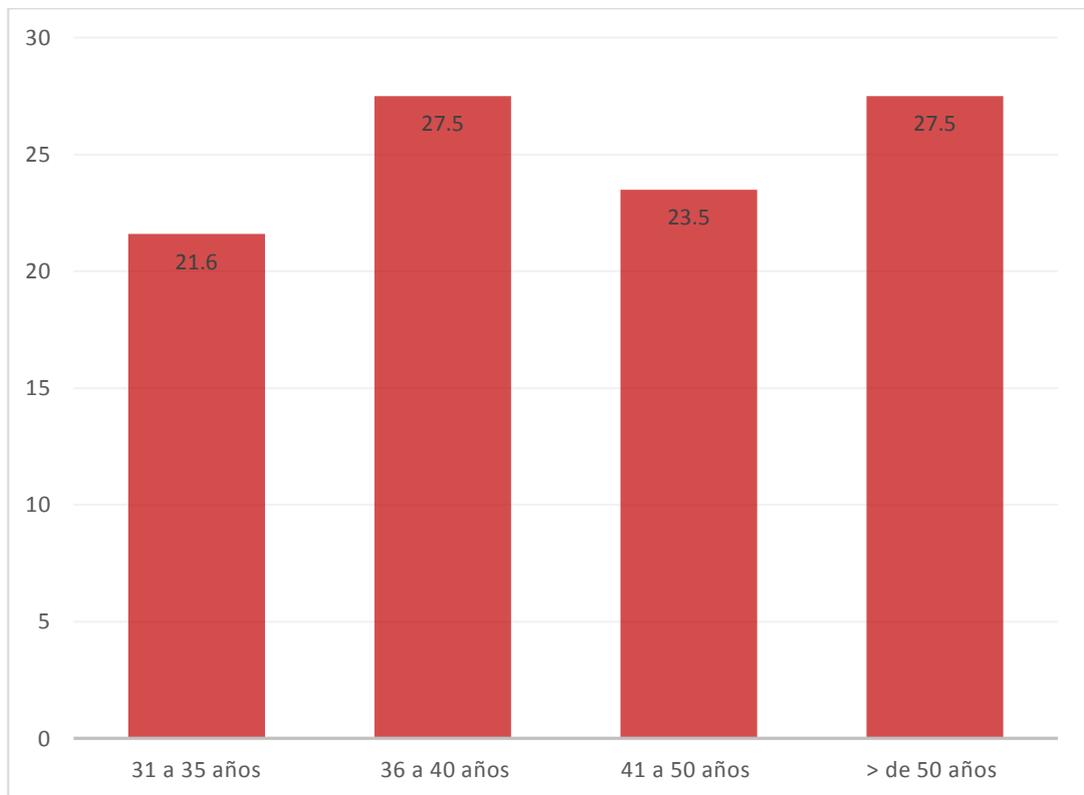
Tabla 01. Características demográficas de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Características Demográficas	n = 51	
	f	%
Grupo de edad		
31 a 35 años	11	21,6%
36 a 40 años	14	27,5%
41 a 50 años	12	23,5%
> de 50 años	14	27,5%
TOTAL	51	100%
Genero		
Masculino	7	13,7%
Femenino	44	86,3%
TOTAL	51	100%
Estado civil		
Soltero	18	35,3%
Casado	20	39,2%
Viudo	0	0,0%
Divorciado	7	13,7%
Conviviente	6	11,8%
TOTAL	51	100%

Fuente: Anexo 1

En la presente tabla se describe las características demográficas de los profesionales de obstetricia en estudio, respecto al grupo de edad, prevalecieron el grupo de edades de (36 a 40 años) y mayores de 50 años con el 27,5% (14), respecto al género el 86,3% (44) pertenecen al género femenino y el 39,2 % (20) son casados.

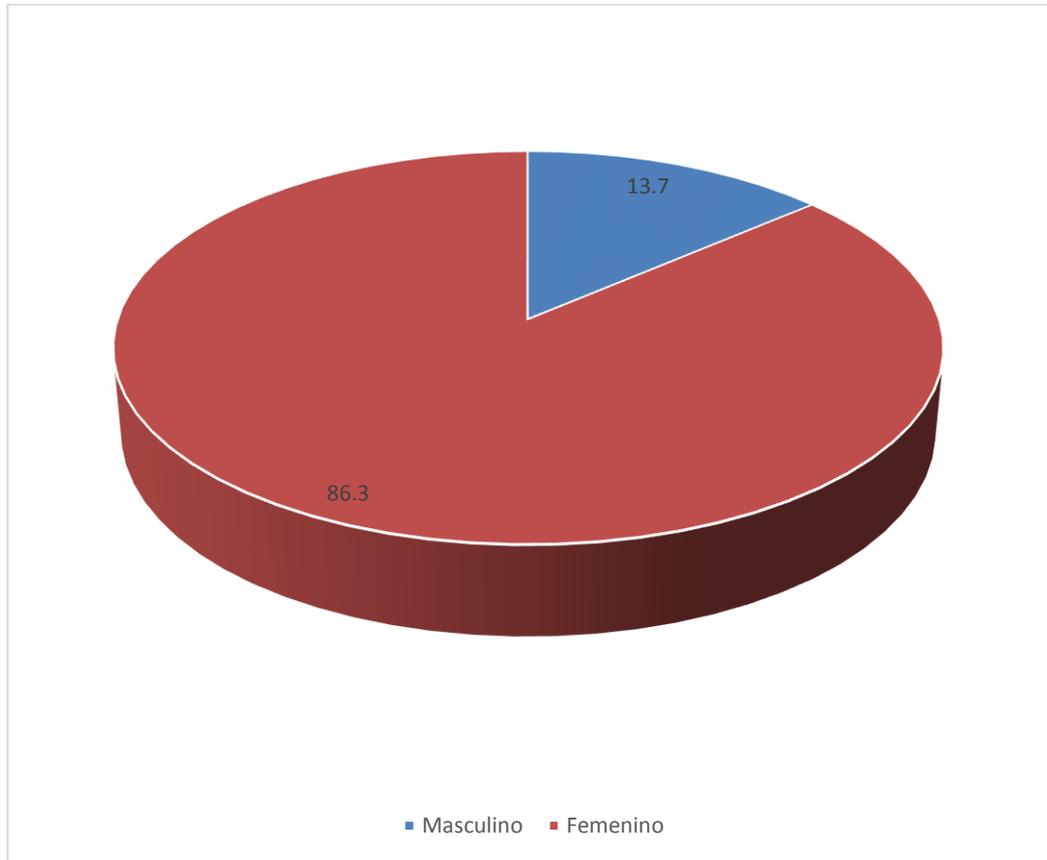
Figura 1. Distribución porcentual de la edad de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 27,5 % (14) corresponde a las edades de 36 a 40 años, y a mayores de 50 años respectivamente, 23,5 % (12) corresponde a edades de 41 a 50 años, el 21,6 % (11) corresponde a edades de 31 a 35 años.

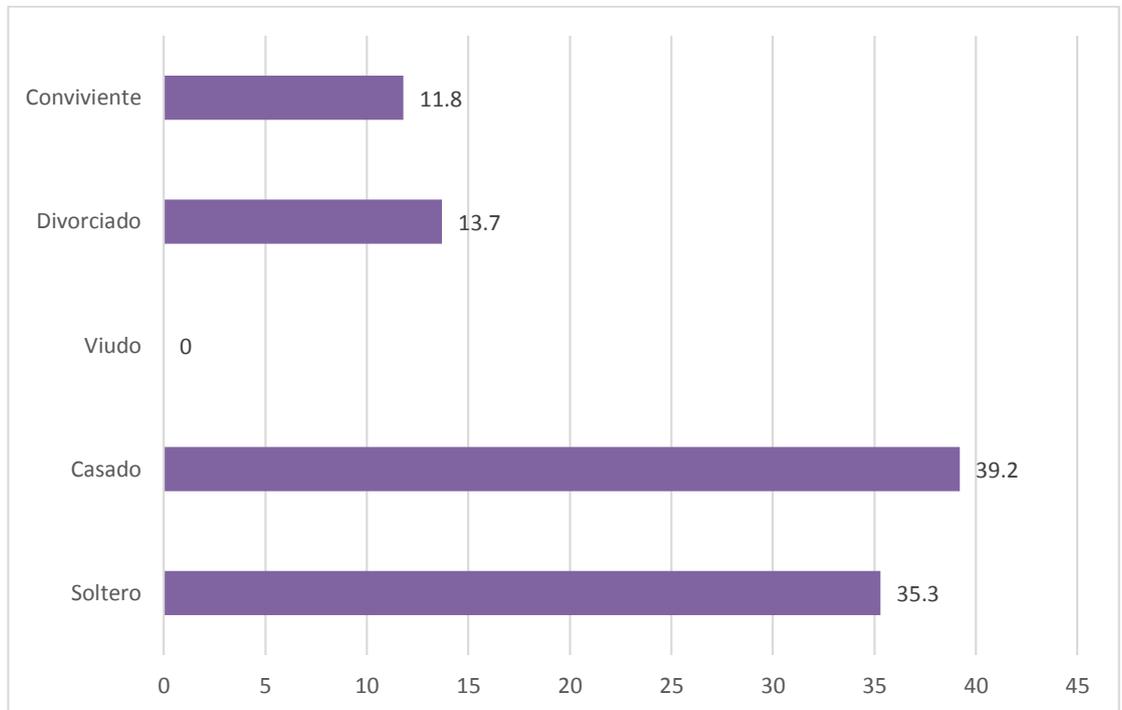
Figura2. Distribución porcentual del género de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 86,3 % (44) corresponde al género femenino y el 13,7 % (7) corresponde al género masculino.

Figura3. Distribución porcentual del estado civil de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 39,2 % (20) son casados, el 35,3 % (18) son solteros, 13,7 % (7) son divorciados y el 11,8 % (22) son convivientes.

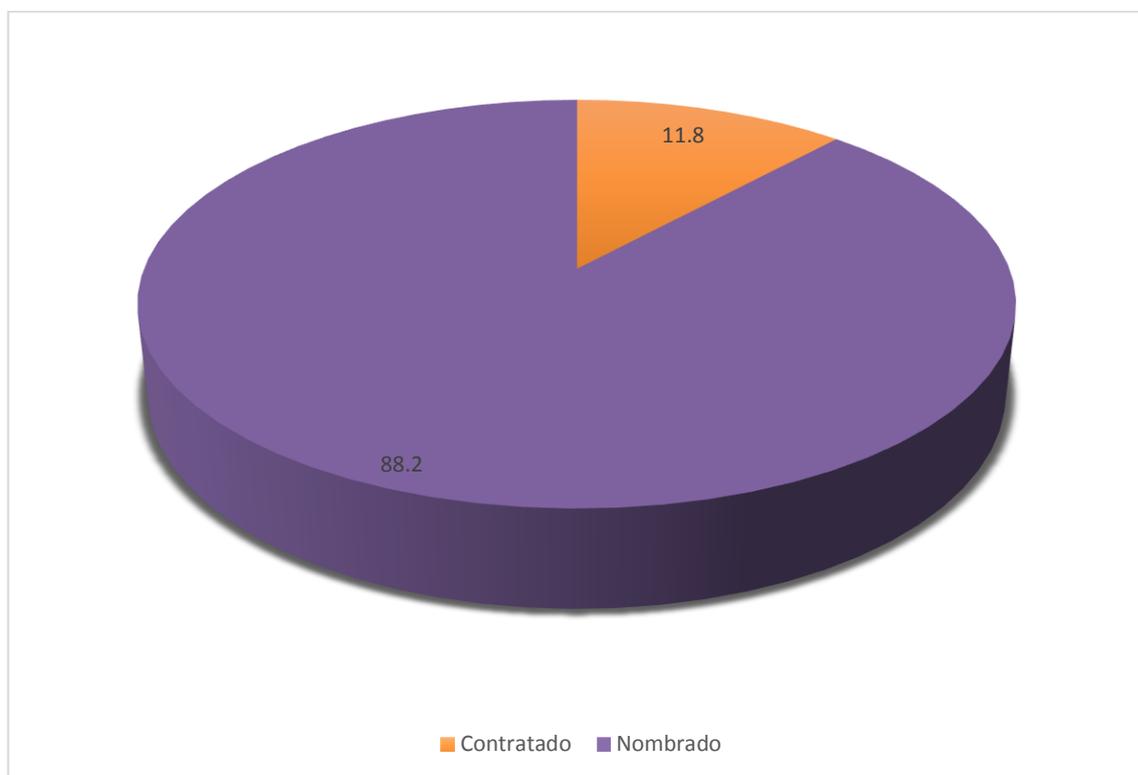
Tabla 02. Características Laborales de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Características laborales	n = 51	
	f	%
Condición Laboral		
Contratado	6	11,8
Nombrado	45	88,2
Tiempo de labor en la institución		
< 1 año	3	5,9
1 - 5 años	14	27,5
6 - 10 años	19	37,3
> 10 años	15	29,4
Tiempo de labor en el servicio de referencia		
< 1 año	8	15,7
1 - 5 años	26	51,0
6 - 10 años	13	25,5
> 10 años	4	7,8

Fuente: Anexo 1

En la presente tabla se describe las características laborales de los profesionales de obstetricia en estudio, respecto a la condición laboral prevaleció el grupo de nombrados con el 88,2 % (45), en el tiempo de labor en la institución el tiempo de mayor predominio fue 37,3 % (19), el 51,0% (26) tienen tiempo de labor en el servicio de referencia de 1 a 5 años.

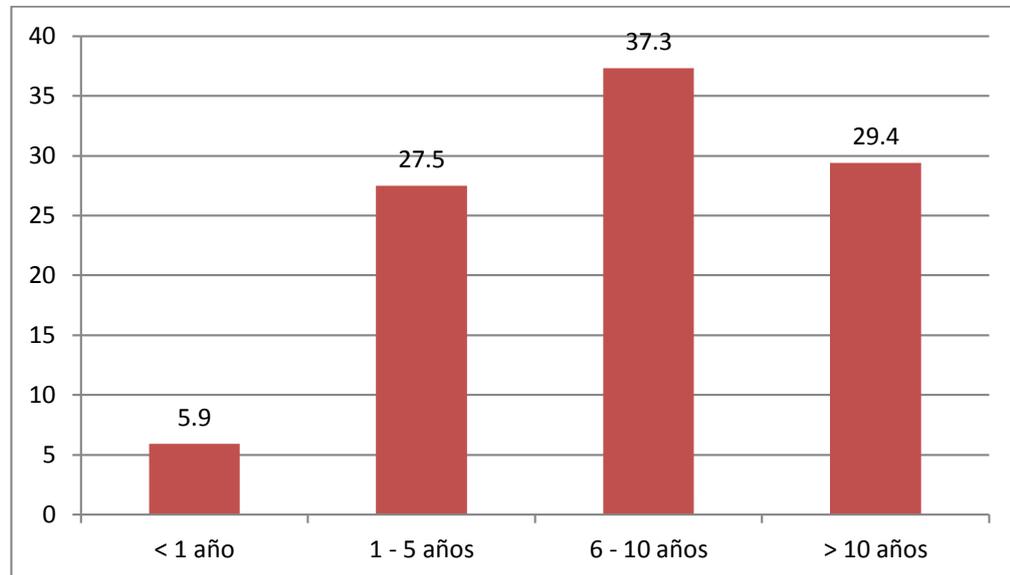
Figura4. Distribución porcentual de la condición laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 88,2 % (45) son de condición nombrados y el 11,8 % (6) son contratados.

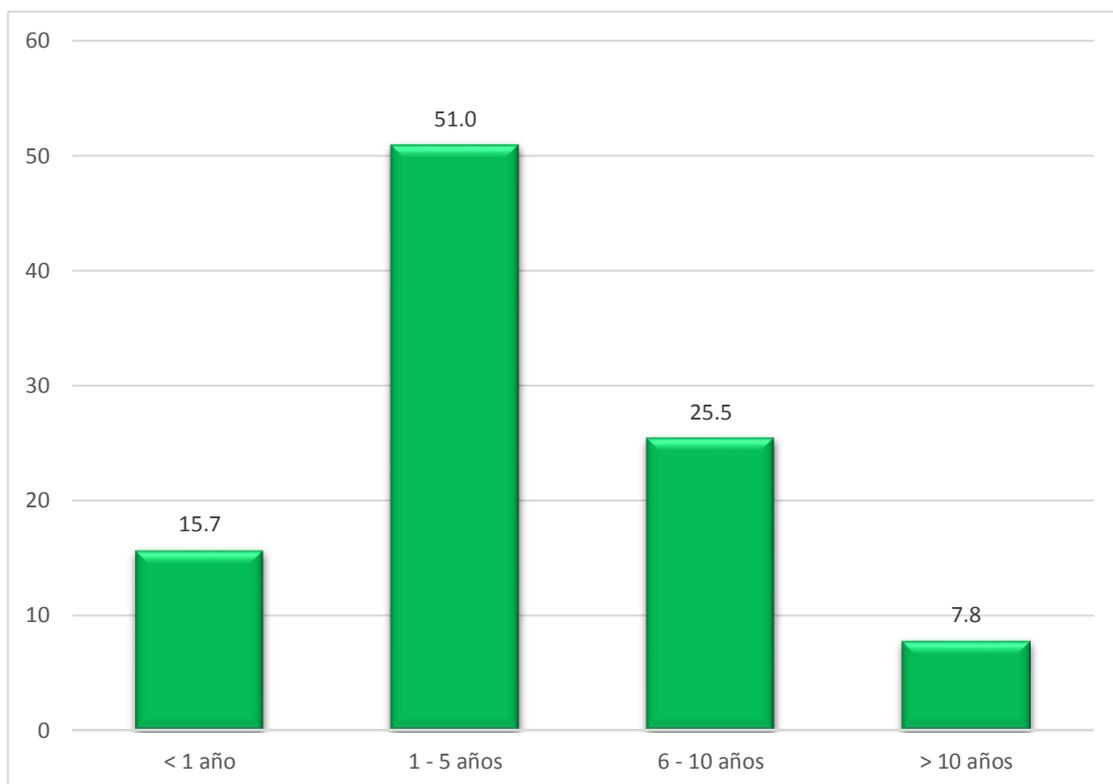
Figura5. Distribución porcentual del tiempo de labor en la institución de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 37,3 % (19) tienen de 6-10 años de servicio, el 29,4 % (15) tienen un tiempo mayor de 10 años de servicio, el 27,5 % (14) de 1-5 años y el 5,9 % (3) un tiempo menor de 1 año.

Figura6. Distribución porcentual del tiempo de labor en el servicio de referencia de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.



Fuente: Anexo 1

En el presente gráfico podemos observar que el 51,0 % (26) tienen de 1-5 años de tiempo de labor en el servicio de referencia, el 25,5 % (13) tienen un tiempo de 6 a 10 años, el 15,7 % (8) un tiempo menor de 1 año y el 7,8 % (4) tiempo mayor de 10 años.

Tabla 03. Características del Nivel de motivación en General de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivación Global	f	%
Alta	7	13,7
Media	33	64,7
Baja	11	21,6
Total	51	100,0

Anexo 2

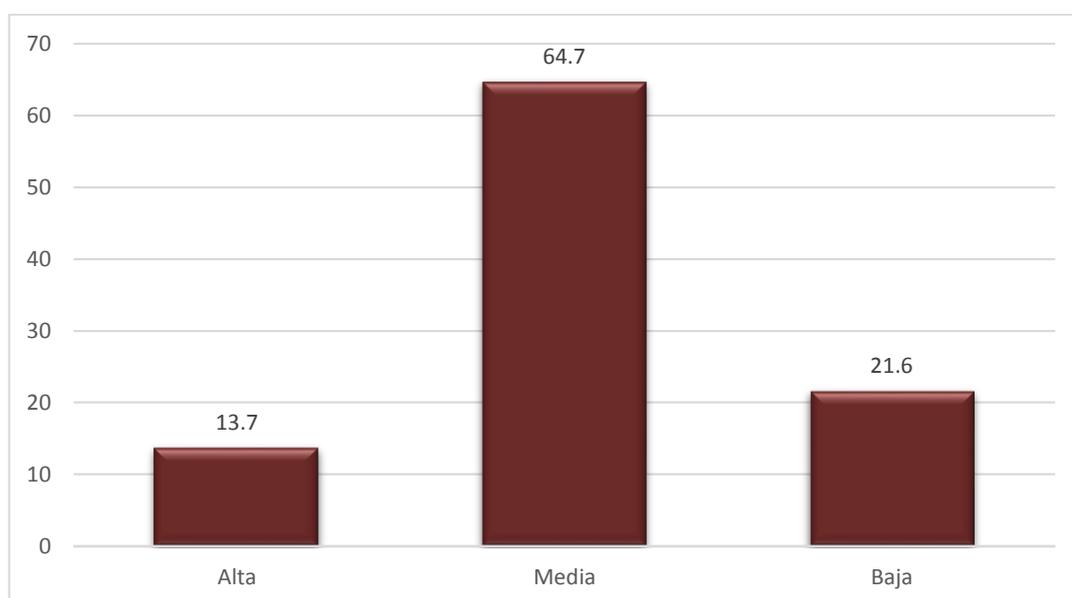


Figura7. Distribución porcentual del nivel de motivación global de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico podemos observar que en el nivel de motivación en forma global de los profesionales de Obstetricia en estudio existe un predominio de motivación media con el 64,7 % (33), un nivel de motivación baja del 21,6 % (11) y un nivel de motivación alta del 13,7 % (7)

Tabla 04: Características del Nivel de motivación interna de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivación Interna	f	%
Alta	4	7.8
Media	31	60.8
Baja	16	31.4
Total	51	100.0

Anexo 2

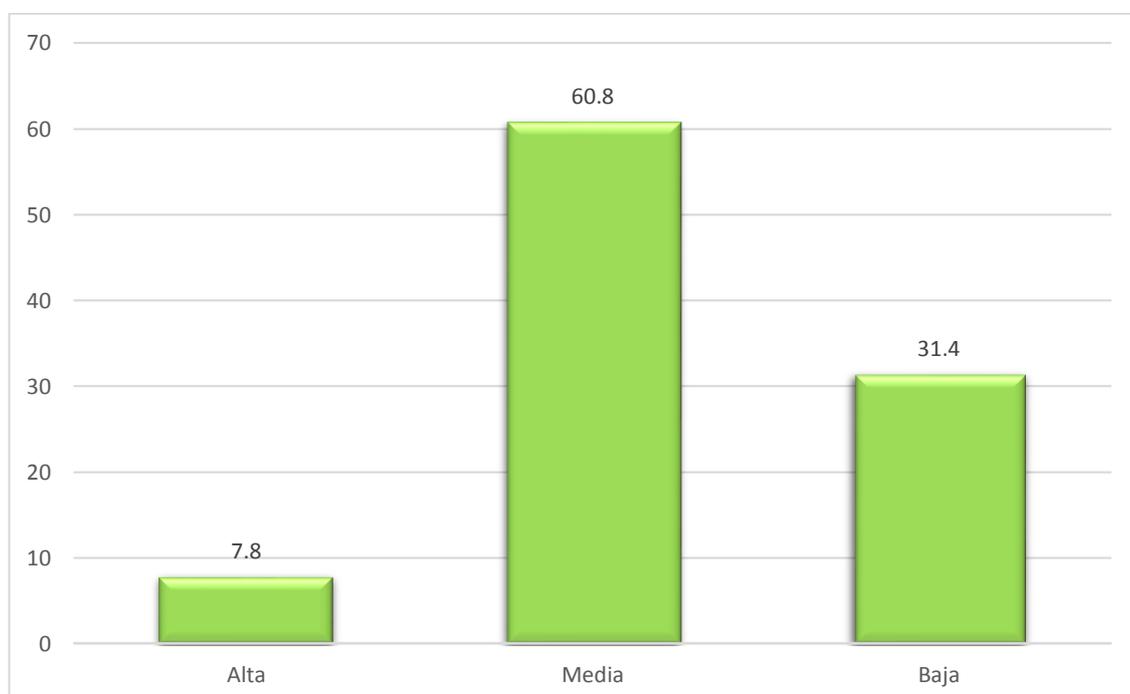


Figura8. Distribución porcentual del nivel de motivación interna de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico podemos observar que en el nivel de motivación interna de los profesionales de Obstetricia en estudio existe un predominio de motivación media con el 60,8 % (31), un nivel de motivación baja del 31,4 % (16) y un nivel de motivación alta del 7,8 % (4)

Tabla 05: Características del Nivel de motivación externa de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivación Externa	f	%
Alta	9	17,6
Media	36	70,6
Baja	6	11,8
Total	51	100,0

Anexo 2

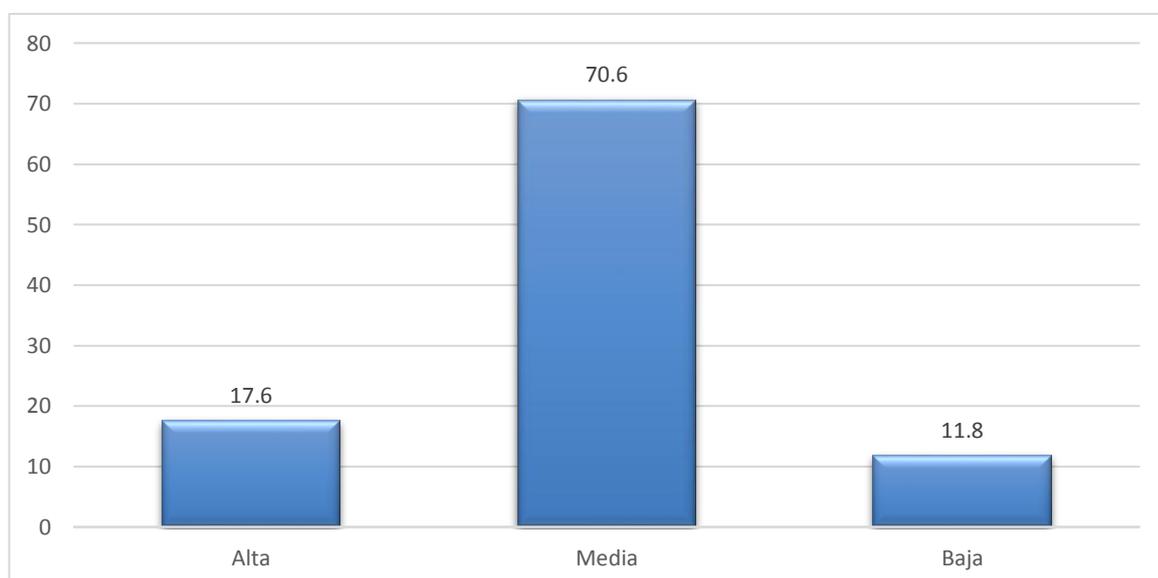


Figura 8. Distribución porcentual del nivel de motivación externa de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de motivación externa de los profesionales de Obstetricia existe un predominio de motivación media con el 70,6 % (36), un nivel de motivación alta del 17,6 % (9) y un nivel de motivación baja del 11,8 % (6)

Tabla 06: Características de la Satisfacción General de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Satisfacción laboral General	F	%
Alta	6	11,8
Media	36	70,6
Baja	9	17,6
Total	51	100,0

Anexo 3

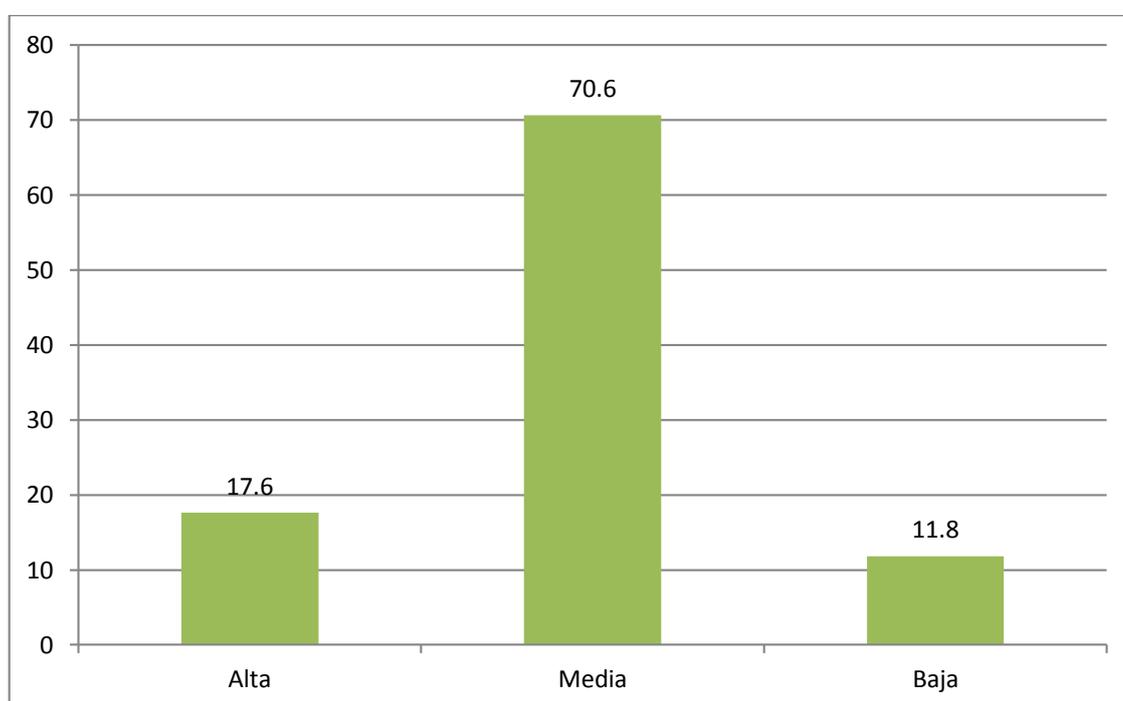


Figura 9. Distribución porcentual del nivel de satisfacción general de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de satisfacción global de los profesionales de Obstetricia existe un predominio de satisfacción media con el 70,6 % (36), un nivel de satisfacción alta del 17,6 % (9) y un nivel de satisfacción baja del 11,8 % (6)

Tabla 07: Características de la Satisfacción laboral (Satisfacción al cliente) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Satisfacción laboral (Satisfacción al cliente)	F	%
Alta	3	5,9
Media	39	76,5
Baja	9	17,6
Total	51	100,0

Anexo 3

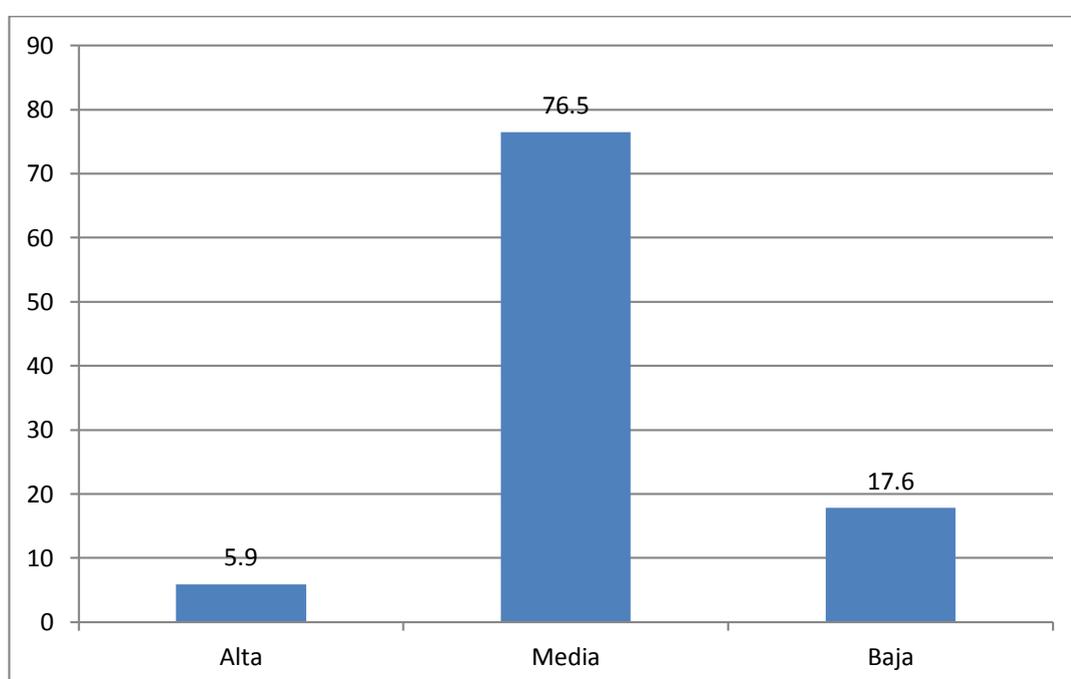


Figura 10. Distribución porcentual del nivel de satisfacción (Satisfacción al cliente) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de satisfacción (satisfacción al cliente) de los profesionales de Obstetricia existe un predominio de satisfacción media con el 76,5 % (39), un nivel de satisfacción baja del 17,6 % (9) y un nivel de satisfacción alta del 5,9 % (3).

Tabla 07: Características de la Satisfacción laboral (Autoestima) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016

Satisfacción laboral (Autoestima)	F	%
Alta	5	9,8
Media	40	78,4
Baja	6	11,8
Total	51	100,0

Anexo 3

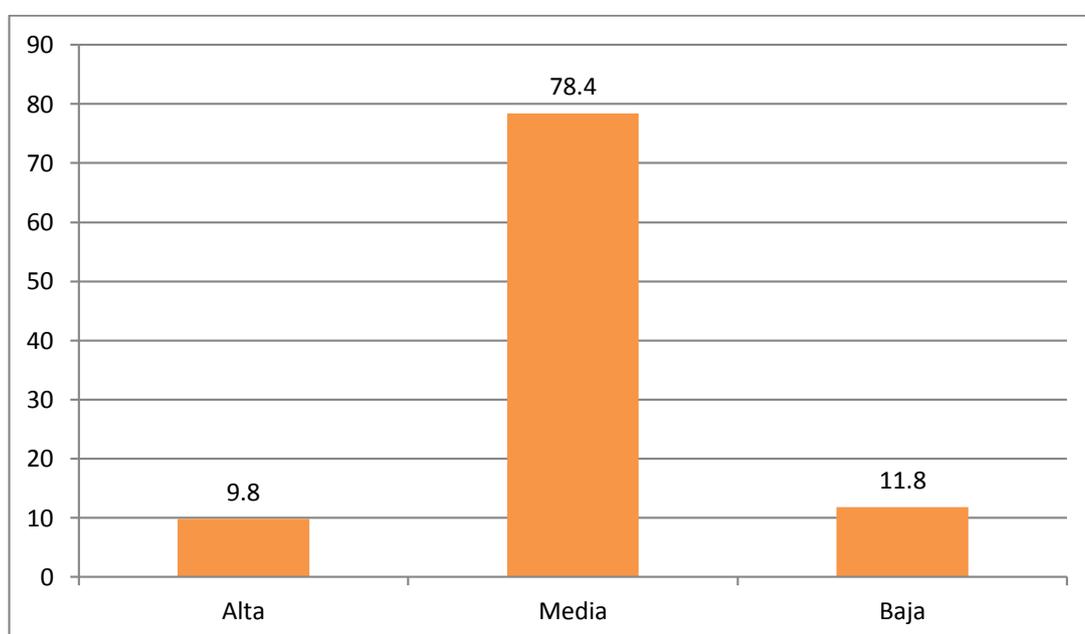


Figura 11. Distribución porcentual del nivel de satisfacción (Autoestima) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de satisfacción (autoestima) de los profesionales de Obstetricia existe un predominio de satisfacción media con el 78,4 % (40), un nivel de satisfacción baja del 11,8 % (6) y un nivel de satisfacción alta del 9,8 % (5).

Tabla 08: Características de la Satisfacción laboral (Trabajo en equipo) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016

Satisfacción laboral (Trabajo en equipo)	f	%
Alta	8	15,7
Media	35	68,6
Baja	8	15,7
Total	51	100,0

Anexo 3

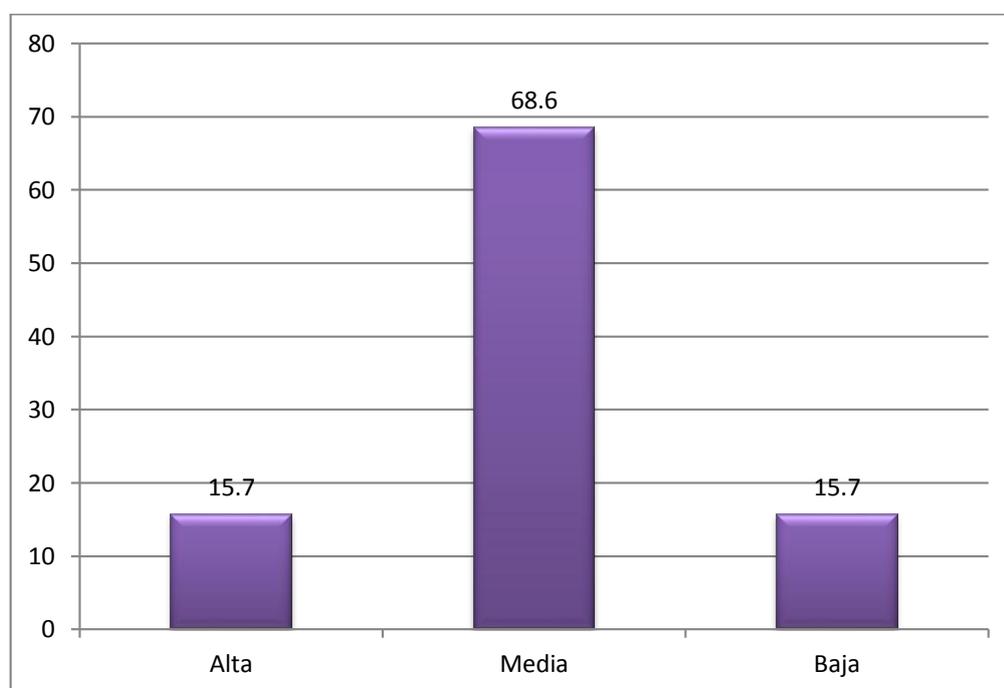


Figura 12. Distribución porcentual del nivel de satisfacción (Trabajo en equipo) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de satisfacción (trabajo en equipo) de los profesionales de Obstetricia existe un predominio de satisfacción media con el 68,6 % (35), un nivel de satisfacción baja del 15,7 % (8) y un nivel de satisfacción alta del 15,7 % (8).

Tabla 09: Características de la Satisfacción laboral (Capacitación) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016

Satisfacción laboral (Capacitación)	f	%
Alta	9	17,6
Media	32	62,7
Baja	10	19,6
Total	51	100,0

Anexo 3

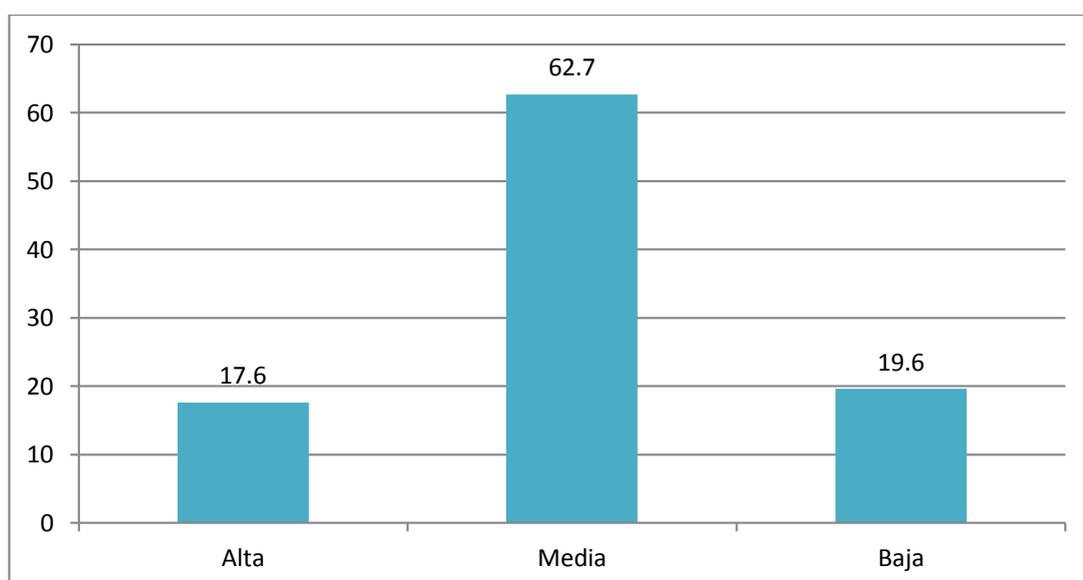


Figura 13. Distribución porcentual del nivel de satisfacción (Capacitación) de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

En la presente tabla y gráfico se observa que en el nivel de satisfacción (Capacitación) de los profesionales de Obstetricia en estudio existe un predominio de satisfacción media con el 62,7 % (32), un nivel de satisfacción baja del 19,6 % (10) y un nivel de satisfacción alta del 17,6 % (9).

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 10: Prueba de Independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivación	Nivel de Satisfacción			Total	
	Alta	Media	Baja	f	%
Alta	2	3	2	7	13,7
Media	1	31	1	33	64,7
Baja	3	3	5	11	21,6
Total	6	37	8	51	100,0

Anexo 2,3 [($x^2= 8,5966$ $p = 0,0352$)]

Analizando la relación en forma cuantitativa entre los puntajes de las variables nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de obstetricia en estudio, observamos una correspondencia alta y positiva [($x^2= 8,5966$ $p = 0,0352$)]; siendo los resultados significativos a cualquier nivel [(**)] correlación significativa al nivel 0,01]; es decir, existe relación estadísticamente significativa, por lo que podemos aceptar nuestra hipótesis alterna que asevera relación entre estas dos variables categóricas. Además, esta relación, expresa la siguiente tendencia: cuanto más alta sea el nivel de motivación, mayor será la satisfacción laboral que ostenten dichos profesionales de salud y viceversa.

Tabla 11: Prueba de Independencia entre el nivel de motivación interna y satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivacion Interna	Nivel de Satisfaccion			Total	
	Alta	Media	Baja	f	%
Alta	2	2	0	4	7,8
Media	2	28	1	31	60,8
Baja	0	10	6	16	31,4
Total	4	40	7	51	100,0

Anexo 2,3 [($\chi^2 = 24,36$ p = 0,005)]

Analizando la relación en forma cuantitativa entre los puntajes de las variables nivel de motivación interna y satisfacción laboral del personal de obstetricia en estudio, observamos una correspondencia alta y positiva [($\chi^2 = 24,36$ p = 0,005)]; siendo los resultados significativos a cualquier nivel [(**)-correlación significativa al nivel 0,01]; es decir, existe relación estadísticamente significativa, por lo que podemos aceptar nuestra hipótesis alterna que asevera relación entre estas dos variables categóricas.

Tabla 12: Prueba de Independencia entre el nivel de motivación externa y satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.

Nivel de Motivacion Externa	Nivel de Satisfaccion			Total	
	Alta	Media	Baja	f	%
Alta	4	3	2	9	17,6
Media	2	32	2	36	70,6
Baja	0	3	3	6	11,8
Total	6	38	7	51	100,0

Anexo 2,3 [($\chi^2 = 28,24$ p = 0,004)]

Analizando la relación en forma cuantitativa entre los puntajes de las variables nivel de motivación externa y satisfacción laboral del personal de obstetricia en estudio, observamos una correspondencia alta y positiva [($\chi^2 = 24,36$ p = 0,005)]; siendo los resultados significativos a cualquier nivel [(**)*correlación significativa al nivel 0,01*]; es decir, existe relación estadísticamente significativa, por lo que podemos aceptar nuestra hipótesis alterna que asevera relación entre estas dos variables categóricas.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

La satisfacción laboral está relacionada con la actitud de los trabajadores frente a sus responsabilidades asignadas, que tienen su base en la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Cualquier institución laboral, estatal o privada que se precie y que tenga como objetivo aumentar sus rendimientos deberá tener presente tanto la motivación como los aspectos satisfactorios de sus integrantes laborales. Esto es importante porque el mayor activo de una empresa es su capital humano.

Por ello los temas de motivación y satisfacción laboral vienen preocupando ya que son factores que pueden intervenir en la calidad de atención según Vásquez²⁸, ya que de la motivación depende la calidad de atención, la preocupación e interés para lograr una mejoría en la salud de los pacientes.

Así mismo es necesario que el personal este motivado y a la vez satisfecho en su centro laboral, para lograr una mejor aptitud de atención observada por los pacientes externos de una organización.

El análisis de los resultados estadísticos evidencia una correlación directa significativa entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral de la población estudiada, estos resultados son similares a los obtenidos por Barrios³⁴, quién encuentra una correlación directa entre motivación laboral y satisfacción laboral.

Igualmente, Vásquez²⁹, encuentra relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en su estudio del personal de enfermería.

Por otro lado, Gonzales ³⁰, encontró correlación directa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en poblaciones de médicos y enfermeras. En el presente estudio se demuestra una correlación directa significativa entre motivación interna y satisfacción laboral (condiciones físicas y materiales). Estos hallazgos son similares a los hallados por algunos investigadores como Vásquez³¹, quién encontró una correlación positiva entre motivación y las condiciones físicas y materiales.

Así mismo Ayala ³¹ indica que proporcionar las condiciones físicas, ambientales, materias primas las instalaciones y ambiente en general influye significativamente en la actitud y energía de los trabajadores.

Se encontró correlación directa significativa entre motivación externa y las relaciones interpersonales, lo que concuerda con lo expresado por Ayala ³², quienes indican que lo que más satisface al trabajador de salud son las relaciones interpersonales y la competencia profesional.

Por otro lado, Barrios³⁴, encontró correlación directa entre las mismas. Se encontró correlación directa significativa entre la motivación laboral y la realización personal.

Y finalmente Clark, y Warr³⁵, sostienen que la influencia de la motivación y la satisfacción en la autorrealización es de gran importancia ya que si una persona está más motivada intrínsecamente experimentará una mayor motivación y satisfacción en el trabajo por los logros alcanzados ya que puede desarrollar sus habilidades, capacidad, habilidades y destrezas

en el cumplimiento de sus tareas, realizándose en lo que hace y, por lo tanto, tendrá un mejor desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyó predominio del nivel medio de Motivación (64,7%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2016.
2. Se concluyó predominio del nivel medio de Motivación interna (60,8%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2016.
3. Se concluyó predominio del nivel medio de Motivación externa (70,6%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2016.
4. Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, a través, de la prueba estadística Ji – Cuadrado, cuyos resultados fueron ($\chi^2= 8,5966$ $p = 0,0352$), aceptando la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

1. Promover estrategias institucionales dirigidas a mejorar el nivel de motivación laboral y satisfacción laboral de los profesionales de obstetricia para optimizar el nivel de las mismas y mejora de los resultados, considerando educación continua, capacitación e

incentivos laborales bajo las diferentes modalidades, teniendo en cuenta los factores determinantes que se han expuesto en el marco teórico del presente estudio.

2. Promover el clima de armonía en el trabajo y las relaciones interpersonales que faciliten el trabajo en equipo y la participación en las decisiones del entorno laboral.
3. Reconocimiento a la labor desempeñada por el personal, aprovisionamiento oportuno de materiales y equipos para el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas.
4. Iniciar un programa de motivación para el personal a fin de fortalecer los factores motivacionales y de satisfacción, así como el fortalecimiento de los valores morales de los trabajadores dada la trascendencia de los servicios institucionales en el entorno social.
5. Elaborar un plan de mejora en el servicio orientado a contribuir las condiciones de trabajo, produciendo de esta manera un nivel satisfacción laboral alto.

6. A nivel de Región se debería implementar las políticas de recursos humanos con la finalidad de mejorar los incentivos económicos y por ende mejorar la satisfacción del profesional a través de las diferentes formas (mejora de sueldos, impulso a las capacitaciones, pasantías Etc.)

7. Impulsar el trabajo en equipo para brindar atención integral de la salud en las diferentes intervenciones de nuestra competencia.
8. Realizar estudios con un enfoque cualitativo que nos permita identificar las expectativas laborales, la salud física y psicológica del profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arias F, Heredia V. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a ed. México DF: Trillas; 2006
2. Vadillo M. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8a ed. Madrid:ESIC Editorial. 2013.
3. Buitrago J. La motivación y el liderazgo claves del Éxito en la Policía Nacional [Tesis de Bachiller]. Bogota:Universidad Militar Nueva Granada;2017.

4. Bilbao J, Vega M. NTP 394: Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal; 2010
5. Orgambidez-Ramos A, Pérez-Moreno P, Borrego-Alés Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. Rev Psicol Trab Org. 2015; 31(2), 69-77
6. Kar F, Bin M, Sorooshian S, Bin S. Implementación de Total Quality Management y certificación ISO 9000. Revista Internacional de Ingeniería de Ciencias Aplicadas y Tecnología. 2016; 1 (6), 33-6.
7. Otero Ceballos M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. [Internet]. [Consulta 2011 junio 16]. Disponible en:http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm
8. OPS. En: Brito Quintana P. Desafíos y problemas de la gestión de recursos humanos de salud en las reformas sectoriales. [Internet]. [Consulta 2011 junio 25]. Disponible en:www.paho.org/Spanish/HSP/HSR/desafios.doc
9. Cartilla De Políticas (PHR). Colaboración para la Reforma de la Salud. df.usaid.gov/pdf_docs/Pnach347.pdf
10. MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 –
- 11.- Gallegos, Rómulo: Motivación del personal de Enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales. Maracay, Marzo 2014.
12. Carrillo-García César, Martínez-Roche María-Emilia, Gómez-García Carmen-Isabel, Meseguer-de-Pedro Mariano. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. [Internet]. 2015 Mayo [citado 2018 Sep 14; 31(2): 645-650. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028&lng=es. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>.
13. Bonenberger M. “Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de

negocios en Ghana: un estudio transversal. Human ResourcesforHealth. 2014 junio; 1(1).

14. Kok MC, Muula S.. Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, Malawi: un estudio exploratorio. Journal Home. 2013 junio; 25(1).
15. Zubiri Sáenz F.. Satisfacción y motivación profesional. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2013 Ago [citado 2017 Jun 08]; 36(2): 193-196. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-6272013000200002>
16. Baldeón Trejo C. Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro PrialePriale, Huancayo. Ágora Rev. Cient. 2015 marzo; 02(01): p. 112-124.
17. Charaja Y , Mamani J, Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. comuni@ccion: revista de investigación en comunicación y desarrollo 201455-13. disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>. fecha de consulta: 8 de junio de 2017.
18. Sánchez Pinedo LM. Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud. [Online].; 2011 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en: <http://www.inppares.org/revistas/Revista%20VII%202009/5-%20Motivacion.htm>.
19. Murrieta R, Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María 2016. Tesis de Maestría). Huánuco. Universidad de Huánuco. 2006
20. Max neef, Manfred. A. Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. 2a. ed. Barcelona-Uruguay: Icaria-Nordan. 1998, p. 37-49.
21. Lawder, Edward y Suttle, Lloyd. Una prueba de correlación causal del concepto Need-Hierarchy. Comportamiento organizativo y desempeño

- humano. Abril. 1972, vol. 7, p. 265-287. Citado por: Lope, Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. En: Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. Julio 2005, vol. 8 no. 15, p. 25-36.
22. *Ibíd.* pag. 22
23. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard y Snyderman, Barbara. La motivación para trabajar Nueva York: John Wiley. 1959. Citado por: Byrne, Michael. Las implicaciones de Herzberg. Motivación-Higiene. Teoría de la gestión en el sector de la salud de Irlanda. y /: El administrador de atención médica. 2006, vol. 25 no. 1, p. 4-11.
24. Mrayyan, M. La satisfacción del trabajo de las enfermeras jordanas, la satisfacción de los pacientes y la calidad de la atención de enfermería. En: International Nursing Review -. 2006, vol. 53, p. 224-230
25. Gonzales Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001
26. Cartilla De Políticas (PHR)
27. Cavalcante. Op. cit., p. 67-76.
28. Vásquez. MT- Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016 Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016- Tesis- Universidad Cesar Vallejo- cv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8733/Vásquez_NMTI.pdf?sequence=1
29. *Ibíd.* pag. 24
30. Gonzales Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001
31. Vásquez, Op. cit., p. 12.
32. Ayala-Atrián Sara. Gutiérrez-López María, Peña-Salazar Norma, Lugo-Ramos Virginia, Chazarreta-González Margarita, Castro-Durán Francisca “Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León” *Disponible en:* www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE-d94b51e98c33/0/re01vol12art_03.pdf
33. Marin Samanez Helen Stephani, Placencia Medina Maritza Dorila. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med. [Internet]. 2017 Oct

[citado 2018 Sep 14] ; 17(4): 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

34. Barrios- Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector público. [Internet]. 2017 Oct [citado 2018 Sep 14] ; 17(4): 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
35. Citado en Alonso Martín, Pilar, Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [en línea] 2008, 24 (Sin mes): [Fecha de consulta: 9 de septiembre de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>> ISSN 1576-5962

**ANEXO
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: “NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUANUCO 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	DIMENSIONES	TÉCNICAS
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el nivel de motivación interna y la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016? - ¿Cómo se relaciona el nivel de motivación externa y la satisfacción laboral de los 	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación entre el nivel de motivación interna y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016. - Establecer la relación entre el nivel de motivación externa y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El nivel de motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras del servicio de Obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p>Ho: El nivel de Motivación no se relaciona significativamente con la Satisfacción profesionales obstetras del servicio de obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p>Hipótesis Especificas:</p> <p>Hi₁: La motivación interna se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016.</p> <p>Hi₂: La motivación externa se relaciona significativamente</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Variable independiente</p> <p>Nivel de motivación</p> <p>Variables de caracterización</p> <p>Características demográficas Características Laborales</p>	<p>Nivel de investigación</p> <p>Relacional</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Observacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Correlacional,</p>	<p>Estuvo constituida por los profesionales de obstétrica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano durante el periodo en estudio.</p> <p>Muestra: 51 profesionales según el registro de la unidad de personal.</p> <p>Tipo de muestreo La selección de la muestra fue mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p>Nivel de Satisfacción Laboral.</p> <p>Autoestima Trabajo en equipo Capacitación</p> <p>Nivel Motivación</p> <p>Interna Externa</p>	<p>Se utilizará como técnica la entrevista y como instrumento un formulario tipo Cuestionario y una escala Lickert.</p>

<p>profesionales obstetras del servicio de Obstétrica en el Hospital Regional HermilioValdizán Medrano Huánuco 2016?</p> <p>-</p>		<p>con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional HermilioValdizán Medrano Huánuco 2016.</p> <p>H0₁: La motivación interna no se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional HermilioValdizán Medrano Huánuco 2016.</p> <p>H0₂: La motivación externa no se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesionales obstetras en el Hospital Regional HermilioValdizán Medrano Huánuco 2016.</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto.

“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco 2016”.

- **Investigador.**

CUEVA CHAMORRO ROSMERY estudiante de Obstetricia Cel. 940142491

- **Introducción/ Propósito.**

Los resultados de la presente investigación permitirá proporcionar información actualizada a fin de que el Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el profesional de Obstetricia y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de Obstetricia que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

- **Participación**

Participaran los/as profesionales de Obstetricia durante el periodo en estudio.

- **Procedimientos**

Se le aplicará una guía de entrevista sociodemográfica y un cuestionario tipo escala de Likert. Sólo tomaremos un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

- **Riesgos/incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre los niveles de motivación y satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al

Email: rosmeycuevac@hotmail.com comunicarse al Cel. 940142491

- **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 entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

ANEXO

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los datos que se obtengan a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que solo se emplearán para cumplir los objetivos antes descritos. Con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos recogidos en este estudio, será preciso que los responsables de la investigación y, eventualmente, las autoridades del hospital tengan acceso a los instrumentos que se va aplicar comprometiéndose a la más estricta confidencialidad.

En concordancia con los principios de seguridad y confidencialidad, los datos personales que se le requieren (aspectos socio demográficos y aspectos laborales) son los necesarios para cubrir los objetivos del estudio. En ninguno de los informes del estudio aparecerá su nombre y su identidad no será revelada a persona alguna salvo para cumplir los fines del estudio.

Cualquier información de carácter personal que pueda ser identificable será conservada y procesada por medios informáticos en condiciones de seguridad, con el objetivo de determinar los resultados del estudio.

El acceso a dicha información quedará restringido al personal designado al efecto o a otro personal autorizado que estará obligado a mantener la confidencialidad de la información. Los resultados del estudio podrán ser comunicados a las autoridades sanitarias y, eventualmente, a la comunidad científica a través de congresos y/o publicaciones.

De acuerdo con las normas del hospital, usted tiene derecho al acceso a sus datos personales; asimismo, si está justificado, tiene derecho a su rectificación y cancelación.

Responsable de la investigación

Código

fecha:/...../.....

ANEXO Nº 01

GUÍA DE ENTREVISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROFESIONALES EN ESTUDIO

TÍTULO DEL ESTUDIO: “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco 2016”

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su lugar de trabajo a fin de proponer un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

I. Características socio demográficos

1. ¿A qué género pertenece?

Sexo:

2. ¿Cuántos años tiene?

Edad: años.

3. ¿Cuál es su estado Civil?

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

II. Aspectos laborales:

4. ¿Cuál es su condición laboral?

Contratado ()
Nombrado ()

5. ¿Cuánto tiempo de servicio tiene usted en esta institución?

6. ¿Cuánto tiempo labora usted en el servicio que se viene desempeñando?

Código

Fecha:...../...../.....

**ANEXO Nº 02
ESCALA DE MOTIVACION**

TÍTULO DEL ESTUDIO: “Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de obstétrica en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco 2016”

INSTRUCCIONES:

- a) Lea cuidadosamente el cuestionario antes de marcar su respuesta.
- b) Marque con una “X” la casilla correspondiente a la respuesta que considere correcta.
- c) Se presentan 5 alternativas en la cual solo debe marcar una de acuerdo a la pregunta.

Las Alternativas son las siguientes

- 1. Muy insatisfecho
 - 2. Insatisfecho
 - 3. Indiferente
 - 4. Satisfecho
 - 5. Muy Satisfecho
- d) Este cuestionario debe ser respondido en forma individual.
 - e) Asegúrese de responder todas las preguntas.
 - f) No firme es anónimo.
 - g) Revise bien antes de entregar.
 - h) Cualquier duda consulte con los responsables.

MOTIVACIÓN		RESPUESTA				
MOTIVACION INTERNA		1	2	3	4	5
1	Por el logro de su trabajo laboral usted se encuentra					
2	El poder jerárquico del jefe de servicio influyó para que usted se siente					
3	Con la afiliación o asociación profesional interna del servicio que labora usted se siente					
4	Por la autorrealización que dispone la jefatura del servicio que labora, usted se encuentra					
5	Por el reconocimiento que le brinde el jefe de servicio usted se siente					
6	Por la dedicación al trabajo laboral que le designan usted se siente					
7	Por la aceptación a la autoridad de su servicio usted se encuentra					
8	A la aceptación por las normas y valores del servicio en que labora, usted se siente					
MOTIVACIÓN EXTERNA						
9	Por la supervisión que realizan la dirección donde labora usted se encuentra					
10	Con el grupo de trabajo que le designan usted se encuentra					
11	Por el salario que percibe usted se siente					
12	Las promociones de capacitación que les brinda la institución para su ejercicio profesional, usted se encuentra					

Código

Fecha:/...../.....

**ANEXO Nº 03
ESCALA DE SATISFACCION LABORAL**

TÍTULO DEL ESTUDIO: “Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco 2016”.

INSTRUCCIONES:

- a) Lea cuidadosamente el cuestionario antes de marcar su respuesta.
- b) Marque con una “X” la casilla correspondiente a la respuesta que considere correcta.
- c) Se presentan 5 alternativas en la cual solo debe marcar una de acuerdo a la pregunta.
- d) Las Alternativas son las siguientes
 - i. Muy insatisfecho
 - ii. Insatisfecho
 - iii. Indiferente
 - iv. Satisfecho
 - v. Muy Satisfecho
- e) Este cuestionario debe ser respondido en forma individual.
- f) Asegúrese de responder todas las preguntas.
- g) No firme es anónimo.
- h) Revise bien antes de entregar.
- i) Cualquier duda consulte con los responsables.

	SATISFACCION LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Cuando atiende con prontitud y esmero al cliente usted se siente					
2	Cuando maneja bien las relaciones interpersonales con los pacientes usted se siente					
3	Cuando busca mejorar los servicios brindamos usted se encuentra					
4	Cuando planifica sus actividades antes de ejecutarlo usted se siente					
5	Cuando contribuye con el aprendizaje de sus colegas de trabajo usted se siente					
6	Cuando se preocupa por alcanzar las metas del equipo profesional usted se encuentra					
7	Al establecer y generar canales de comunicación profesional, usted se siente					
8	Al recibir capacitaciones laborales, usted se siente					
9	Cuando manifiesta siempre una posición positiva ante los problemas laborales, usted se siente					
10	Cuando desempeña como líder dentro de su servicio laboral, usted se siente					
11	Al dar instrucciones al personal que está a cargo, usted se siente					
12	Cuando tiene problemas familiares, su desempeño laboral es					

ANEXO N° 04
TABLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

I. JUSTIFICACION

Nombre del experto.....

Especialidad.....II.

APRECIACION DEL EXPERTO

N°	ITEMS	APRECIACION		OBSERVACION
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la elaboración del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de variables?			
5	¿La secuencia que presenta el instrumento es secuencial?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

III. DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento: