



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Nivel de satisfacción y desempeño laboral de obstetras de una Red  
de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Silva Chumbe, Carmen Milagros (ORCID: 0000-0002-9251-269X)

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### **A Dios**

*Dedico mi tesis a mi padre celestial,  
a mi creador, quien en cada tropiezo  
que tengo me levanta, me fortalece  
y reconforta.*

### **A mi querida madre AMELIA**

*Mi ejemplo de superación, fortaleza  
y paciencia, gracias por tu apoyo y  
amor incondicional, te amo.*

### **A mi amado esposo**

*Por la comprensión, amor, respeto y  
dedicación que me brinda siempre.*

### **A mis hermanos Martín y Clarisa**

*Por ser mi constante fuente de  
inspiración y superación*

**Carmen Milagros Silva Chumbe**

## **Agradecimiento**

### **A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza**

Por la guía, orientación, motivación y apoyo constante durante la elaboración de mi estudio de investigación.

### **A todos mis maestros del Post Grado**

Por la dedicación, orientación, guía durante el tiempo que duró mi estudio de posgrado.

### **A los Obstetras**

Para todos mis colegas que me apoyaron de manera voluntaria respondiendo los cuestionarios durante la aplicación de los instrumentos, ello me ayudó a realizar mi trabajo de investigación

***Carmen Milagros Silva Chumbe***

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN: .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el nivel de Satisfacción y el desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas .....	17
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral en Obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022.....	18
Tabla 3 Nivel de desempeño en Obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022 .....	19
Tabla 4 Relación entre la dimensión trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas .....	20
Tabla 5 Relación entre la dimensión incentivo de la satisfacción con el desempeño laboral de Obstetras en una Red de Salud de Amazonas .....	21
Tabla 6 Relación entre la dimensión interacción de la satisfacción con el desempeño laboral de Obstetras en una Red de Salud de Amazonas .....	22

## Resumen

Un reto actual en la gestión de personas que trabajan en salud, es implementar mecanismos óptimos que busquen elevar el nivel de satisfacción y producto de ello lograr un buen desempeño laboral, permitiendo brindar una mejor atención a los pacientes, bajo esa perspectiva, se formuló el objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022, el tipo de investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional de diseño transversal; involucró a 78 obstetras; Se aplicaron dos cuestionarios, uno de satisfacción laboral y otro de desempeño laboral ambas validadas por expertos, los resultados evidencian que el 21.8% de obstetras muestran desempeño bajo y nivel de satisfacción insatisfecho; 28,2% muestran un desempeño alto y nivel de satisfacción satisfecho; 25,6 presentan nivel de satisfacción ni satisfecho ni insatisfecho y desempeño medio, el estudio correlacional se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojando un valor  $r_s = 0,884$  con significación bilateral  $p = 0,000$  menor a 0.05. Se concluye que existe una relación positiva y alta entre desempeño y satisfacción laboral de obstetras de la Red de Salud.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, recursos humanos, rendimiento laboral.

## **Abstract**

A current challenge in the management of people working in health, is to implement optimal mechanisms that seek to raise the level of satisfaction and as a result achieve good job performance, allowing to provide better care to patients, under that perspective, the objective was formulated to determine the relationship between satisfaction and job performance of obstetricians of a Health Network of Amazonas, in times of COVID-19, 2022, the type of research was applied, with quantitative approach, non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design; Two questionnaires were applied, one of job satisfaction and the other of job performance, both validated by experts, the results show that 21.8% of obstetricians show low performance and dissatisfied satisfaction level; 28.2% show high performance and satisfied satisfaction level; 25.6% show neither satisfied nor dissatisfied satisfaction level and medium performance. The correlation study was carried out using Spearman's Rho correlation coefficient, yielding an rs value = 0.884 with bilateral significance  $p = 0.000$  less than 0.05. It is concluded that there is a positive and high relationship between performance and job satisfaction of obstetricians of the Health Network.

Key words: Job satisfaction, human resources, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Al iniciar la pandemia, se elaboraron nuevos protocolos de bioseguridad con el propósito de disminuir el riesgo de propagar el SARS-CoV-2, indicadas por los distintos gobiernos en el mundo; se observó el cierre de los centros de labores obligando a la adopción de nuevas maneras de organización que les permitiera realizar labores en las distintas instituciones (Weller et al., 2020). Es así como, la OMS sugirió que en este contexto se incluya los servicios vinculados a prevenir primordialmente la salud reproductiva (embarazo y parto), las enfermedades transmisibles (vacunación), la atención de la población vulnerable (niños y adultos mayores) y sobre todo que no se deje de proveer los suministros y medicamentos para manejar las enfermedades crónicas; debiéndose continuar con tratamientos a pacientes críticos en hospitalización, emergencia y aquellos que necesiten alguna intervención quirúrgica (Tullo, 2020).

A nivel internacional, en el nuevo contexto laboral y el déficit de profesionales han generado que se incremente el trabajo bajo presión, aumentando la sobrecarga laboral, la sobredemanda y las múltiples funciones, presentándose una situación desfavorable para el recurso humano (Araya y Medina-Giacomozzi, 2019), por ello se debe tener en consideración que el personal de salud se encuentra estrechamente ligado a las prestaciones dadas a los pacientes (Hernández-Cantú y Medina-Campos, 2020) reflejándose en el buen trato que a este se le proporciona, la exposición a estas condiciones comprometen el grado de tranquilidad y satisfacción dentro del ámbito de labores del profesional de la salud (Romero Polo et al., 2020) entendiéndose que la insatisfacción podría de alguna forma influir en el desempeño laboral (Alarcón Henríquez et al., 2020), como lo manifiestan Romero Polo et al.,(2020) y Alarcón Henríquez et al.,(2020) en sus estudios sobre satisfacción laboral reflejan que está presente en niveles negativos o medios, donde el entorno, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos son algunos de los factores experimentados por dicho personal, que les produce satisfacción o no, partiendo de estas consideraciones se debe mencionar que la satisfacción laboral es una concepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la institución donde este labora midiéndola en una sensación de aprobación o inversamente (Carlos Cajo, 2020), tanto así que la satisfacción laboral abarca aspectos emocionales direccionados con el trabajo y la respuesta real ante

los resultados y expectativas sobre el quehacer laboral (Araya y Medina-Giacomozzi, 2019).

Cabe mencionar que la satisfacción laboral toma importancia al tratarse de un suceso definido por las sensaciones y posturas del personal, el cual impacta directamente con el logro de los indicadores de la entidad. Si el personal de salud percibe que en compensación por lograr las metas institucionales recibe reconocimientos por su desempeño laboral, el nivel satisfactorio y el estado emocional serán adecuados, reflejándose en el cumplimiento óptimo de las responsabilidades y funciones asignadas (Pedraza, 2020).

La Red de Salud en estudio se encuentra en la capital del departamento de Amazonas, es un órgano desconcentrado que depende de la Dirección Regional de Salud Amazonas, pero no es una unidad ejecutora, dentro del ámbito jurisdiccional que se le asignó, tiene bajo su administración a 210 establecimientos de salud conformados por 03 Centros de Salud Mental Comunitario, 01 Hospital II1 y 206 IPRESS de primer nivel de atención. Se ha observado en los últimos años deficiencia en infraestructura, abastecimiento de medicamentos e insumos, demora en el abastecimiento de combustible, escaso recurso humano, multiplicidad de funciones y percepciones económicas no acorde con el costo de vida, sin embargo, existe una presión excesiva en el cumplimiento de indicadores, esta problemática está generando en los obstetras sentimientos negativos como desgano, indiferencia, ausentismos, falta de compromiso en el desarrollo de sus funciones, reflejándose en el no cumplimiento de las metas institucionales que corresponden a su área, a ello se suma la apatía de los directivos en dar solución a los factores que causan todos estos conflictos en el recurso humano.

Lo descrito, permitió plantear como problema de investigación la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción y desempeño laboral en Obstetras de una Red de Salud en Amazonas, 2022?

Teniendo en cuenta la justificación teórica, esta investigación se sustenta en varias teorías de estudios científicos que facilitan el entendimiento sobre satisfacción y desempeño en el centro de labores de los obstetras en una Red de Salud de Amazonas, el marco teórico ha sido estructurado con la revisión de bibliografía actualizada referente a las variables que han sido estudiadas, lo cual constituye una aportación teórica importante para nuevas investigaciones, las

aportaciones de esta investigación pueden ser utilizados por otras instituciones para que puedan abordar esta problemática tan común en todos los ámbitos.

Desde el punto de la justificación práctica va a permitir a la institución, evaluar el grado de desempeño laboral en sus trabajadores utilizando los instrumentos que pasaron por la validación de juicio de expertos, los cuales permitieron el monitoreo de las variables de estudio, organizando los complementos que revelen cómo evoluciona esta relación, brindando al personal de salud herramientas que son necesarias para mejorar la satisfacción, así como el desempeño dentro de la institución. Al considerar la justificación social, esta investigación es beneficiosa para todos los obstetras de una Red de Salud de Amazonas ya que les va a permitir identificar el grado de satisfacción que sienten en relación a las funciones que realizan en el día a día y a su vez les va a permitir la reflexión sobre su desempeño a nivel profesional, una vez que se obtenga los resultados del estudio, éstos serán puestos a disponibilidad del director de la Red de Salud con la finalidad de buscar alguna alternativa que dé solución a la problemática encontrada de modo que los obstetras tengan un mejor desempeño al cumplir sus funciones al encontrarse satisfechos.

Lo mencionado permitió establecer el objetivo general que busca determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022, así mismo se propuso como objetivos específicos: Establecer el nivel satisfacción laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas; Establecer el nivel de desempeño en obstetras de una Red de Salud de Amazonas; Establecer la relación entre la dimensión trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas; Establecer la relación entre la dimensión incentivo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas y finalmente establecer la relación entre la dimensión interacción de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas; así mismo, se planteó como hipótesis que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos Covid-19, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La publicación de estudios se ha ido realizando progresivamente, están inmersos en el ámbito internacional, así como nacional y regional, es por ello, que se realizó la selección de algunas investigaciones que han permitido darle el soporte científico al estudio requerido a todo trabajo investigativo para las variables satisfacción y desempeño laboral.

A nivel internacional, Velásquez (Ecuador, 2021) presenta un estudio con el objetivo “Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores de un centro de salud”; la metodología empleada consistió en ser de tipo cuantitativo, correlacional, diseño no experimental transversal; con una muestra: personal asistencial (21) y administrativo (11); se empleó la encuesta como técnica, y un formulario virtual con preguntas cerradas y respuestas de tipo Likert como instrumento; se obtuvo como resultado que en su mayoría el trabajador de salud está predispuesto a cumplir con las funciones asignadas por lo cual siente orgullo, pero a su vez le gustaría contar con información actualizada de su área, para poder brindar sugerencias y mejorar el trabajo.

Así mismo, Guzmán-Narciso et al., (Colombia, 2020) presentaron un artículo con el objeto de “determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los tecnólogos médicos en el área de radiología”; fué un estudio analítico, descriptivo, correlacional, transversal; con grupos de participantes (N=74 y n=64); dos instrumentos uno que fue el “Test de evaluación de factores motivacionales” (grupo N) y el otro que fue la “Ficha de evaluación del desempeño laboral” (grupo n); los resultados marcaron al desempeño laboral fue muy bueno en el 64.06%; concluyendo que el factor relaciones con el jefe según Pearson ( $r: -0.2508$ ,  $p=0.04$ ) se asocian y están relacionados significativamente con el desempeño laboral, en otras palabras cuan mayor es la priorización de las interrelaciones con el jefe entonces el desempeño laboral es menor.

Cabe destacar, que Herrera-Amaya y Manrique-Abri (Colombia, 2019) en su estudio tiene como objetivo de “determinar si hay diferencias o similitudes entre estos dos tipos de quehacer enfermero con respecto a su grado de satisfacción y factores sociales determinantes”; la metodología es cuantitativa, descriptiva y transversal; a su vez, la muestra fue de 280 (140 del nivel intrahospitalario y 140 del comunitario); el instrumento es el Font Roja y la escala de valoración tipo Likert;

cuyo resultado muestra que en cuanto al entorno intrahospitalario y comunitario el primero goza de un nivel de satisfacción mayor con relación al segundo. En conclusión, la satisfacción no lograda en las relaciones interpersonales con compañeros, así como los jefes a nivel comunitario es álgido, existiendo estadísticamente una relación significativa y alta entre ambas variables de estudio.

Sin embargo, el artículo presentado por Pizarro Ruz et al., (Chile, 2019) que tenía como objetivo “explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de Flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique”; según el método de diseño ex post facto correlacional con un técnica de correlación bivariado; para obtener los resultados de este estudio se emplearon a Pearson ( $r=0,363$ ; Sig.=0,000) que demuestra que existe relación muy significativa y directa entre el Flow y la satisfacción en su centro de labores. Llegando a la conclusión de que, la presencia de estas tres variables es positivas y estas no tienen nada que ver con el sexo ni la edad.

También, Araya Salgado y Medina-Giacomozzi (Chile, 2019) publican un artículo con el objetivo “Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”; según el método es de tipo analítico y transversal; 110 participantes (muestra); instrumento escalas de satisfacción laboral y clima organizacional; estadístico Rho Spearmann [sic]. Resultados satisfacción media ( $3,32 \pm 0,93$ ); clima organizacional medio ( $3,45 \pm 0,83$ ); las correlaciones fueron altamente significativas 0,636 ( $p \leq 0,001$ ) para las dos variables. Se concluye que a una mayor percepción de clima organizacional mayor la satisfacción laboral en la muestra estudiada.

En cuanto al contexto nacional, por lo que se refiere a Cueva Burga (Perú, 2021) realizó un estudio con el objetivo “Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de salud- SERUMS de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz 2021”; la metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, transversal; con una muestra constituida por 33 profesionales; muestreo probabilístico; técnica entrevista; instrumentos dos cuestionarios; los resultados mostraron que la satisfacción laboral tiene una correlación altamente significativa (Pearson = 0,817;  $p\_valor = 0.000$ ). Se concluye que más de la mitad

del personal participante posee un nivel de satisfacción laboral y desempeño laboral regular y que ambas variables se relacionan significativa y directamente.

Por otra parte, Delgado Espinoza et al., (Perú, 2020) presentaron un estudio cuyo el objeto fue “establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019”; metodología con un diseño no experimental, enfoque mixto, correlacional, transversal; la muestra estuvo constituida por 98 participantes; resultados estrés 98% entre medio y alto, desempeño laboral 39.8% regular. En conclusión, existe una correlación negativa lineal (Rho Spearman -0,688 y un p valor menor de 0,01) y fuerte entre estrés y desempeño laboral.

Igualmente los investigadores Campos Avellaneda et al., (Perú, 2019) presentaron un artículo con el objeto de “Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología”; la metodología plantea un estudio prospectivo, con diseño correlacional, transversal; con 29 enfermeras como participantes elegidas por muestreo probabilístico por conveniencia; instrumento con 45 preguntas (rotación = 24; desempeño laboral = 21), confiabilidad 0.86; los resultados establecieron un numero porcentual mayor en mujeres (93.1%); edad promedio 41-50 años (34.5%); el 58.6% se encontraron indiferentes ante la rotación y el 55.2% mostraron un desempeño laboral con un nivel moderado. En conclusión, según Pearson (p-valor= 0.511) la correlación no es significativa para las variables.

Mientras tanto Hoyos Osorio y Moreno Aguilar (Perú, 2019) desarrollaron una investigación con el objetivo “determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del área administrativa del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, año 2019”; metodología diseño correlacional, transversal; 150 trabajadores (muestra); instrumento cuestionario; el resultado obtenido mostró baja correlación y negativa (R= -0.169) entre las variables. Se concluye que están correlacionados tanto la satisfacción laboral con el desempeño laboral sin embargo esta no es significativa.

En el ámbito regional, Frias Delgado (Amazonas, 2021) realizó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral, que presentan los trabajadores de la dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas”; su metodología fue con

enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional; grupo de estudio 50; instrumento un cuestionario para cada variable ambos supeditados a la valoración por expertos; Cronbach 0.95; los resultados muestran que el nivel para clima organizacional y desempeño laboral es medio (48% y 54% respectivamente). Se concluye que están correlacionados significativamente ambas variables (Rho Spearman = 0,992; p\_valor = 0.000).

Según Vásquez (Amazonas,2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en el Hospital El Buen Samaritano de Bagua Grande, 2021. La metodología fue no experimental y transversal, correlacional, tipo básica; muestra de 65; se usó 2 instrumentos, uno para cada variable en estudio; los resultados muestran un valor de Pearson de 0,679, que indicó relación positiva y moderada entre ambas variables, concluyendo: la inteligencia emocional influye en la variable de satisfacción laboral en la población estudiada.

Por otra parte, Chuquipiondo (Amazonas,2020) realizó una investigación cuyo objetivo era determinar la existencia de la influencia entre el desempeño y la competencia laboral del personal del Centro de Salud Pedro Ruiz Gallo, Bongará, distrito Jazán; de tipo aplicada correlacional, muestra de 44 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, concluyendo que el desempeño influiría en la competencia laboral del trabajador de salud del establecimiento en estudio.

La satisfacción laboral está enmarcada en las sensaciones de agrado que una persona refleja sobre el lugar donde trabaja es decir “bienestar” que se transforman en actitudes positivas hacia la institución a la cual se pertenece (Holguin Morales y Contreras Camarena, 2020; Salas Vilca, 2017).

No cabe duda de que la satisfacción laboral se constituye como un estado emocional con ascendencia positiva y con una sensación placentera que resulta de la percepción que es un aspecto subjetivo suscitadas por las experiencias que tiene o a tenido el individuo en su ambiente de labores, sin embargo al estar constituido por las emociones y sentimientos sean de forma general o parcial que están enfocadas en el trabajo entonces se hablaría de estar satisfecho o insatisfecho en el trabajo (Nava-Gómez et al., 2019), por lo tanto influirá en el rol que cumple (Marin Samanez y Placencia Medina, 2017).

En esa misma línea, Palma Carrillo (2004), precisa que la satisfacción es la actitud que tiene un individuo hacia su trabajo vinculados a ciertos aspectos tales como las posibilidades de mejorar en su desarrollo personal y profesional, los beneficios tanto laborales como remunerativos que perciben, las relaciones con sus compañeros de trabajo y jefe, el ambiente tanto físico y material que contribuya a facilitar el desarrollo de sus funciones y/o desempeño.

Así también, el (MINSA, 2002) refiere que el trabajador de salud percibe satisfacción tanto a nivel personal como a nivel profesional con sus labores siempre que ofrezca una atención con calidez y calidad y sobre todo que perciba que su labor es importante, reconocida y valiosa.

Para medir la percepción de satisfacción del talento humano, se valora a través de la Teoría de las Expectativas de Vroom, quien afirma que los individuos acostumbran guiarse en un momento dado a partir de una expectativa generada por algún resultado, que es interesante y atractivo para el individuo, visto así aquí empieza la vinculación entre la meta y la recompensa que el sujeto recibirá (Marrugo y Pérez Meléndez, 2012; Angeles Jaimes, 2019).

Es así como surge el modelo planteado por Vroom, donde explica como en el ser humano la motivación parte de tres factores: 1. La expectativa, la cual parte del esfuerzo que realice cada persona para que se pueda producir el efecto que desee; cabe considerar que las expectativas surgen de la percepción que el individuo tengo sobre sí mismo, tanto así que la personal está segura que posee ciertas habilidades y competencias cada vez su expectativa será mucho más alta, lo opuesto a ello sería a menor capacidad más baja expectativa de logro (Marrugo y Pérez Meléndez, 2012). 2. Instrumental, parte por la premisa que el individuo asume que la institución premiará su esfuerzo, por lo que estará dispuesto a colaborar y prestar su ayuda; y 3. Valencia, que viene a ser el deseo imperante de lograr metas y objetivos, pero dependerá de cada individuo, Esta teoría determina que la persona es capaz de tomar decisiones que podrían beneficiarlo, puesto que su esfuerzo le puede acarrear algún tipo de recompensa laboral (Marrugo y Pérez Meléndez, 2012), además también existe una articulación entre el desempeño efectivo así como la permanencia laboral o el ejercicio profesional (Guirado Aguilera, 2019).

Así mismo, esta teoría refiere que es recomendable conservar una relación positiva tanto entre el desempeño o rendimiento de un empleado con su esfuerzo. En otras palabras, que el empleado entienda que a mayor esfuerzo su desempeño laboral será mucho mejor. O sea, que sus expectativas de autosuficiencia sean muy altas, que crea que tiene la capacidad de lograr todo lo propuesto por él, al aplicar esto de forma correcta y constante el empleado tendrá mayor confianza en sí mismo y en sus competencias, lo que a su vez aumentará su seguridad, reflejándose en un óptimo bienestar y buen desempeño en sus funciones (Ruiz,2019).

Las dimensiones están contempladas dentro de los documentos normativos del MINSA (2002); 1. Trabajo, actividad que le permite al servidor mostrar todos los conocimientos adquiridos para brindar o proveer la atención de los servicios en salud, además incluye aspectos organizacionales y estructurales en términos generales. 2. Incentivo, reconocimiento o forma de pago que puede recibir el servidor por el cumplimiento de funciones asignadas; y 3. Interacción, aborda tanto al jefe como a los compañeros de trabajo(Sánchez Cueva, 2020).

Referirse a desempeño laboral, es la eficacia con la que los trabajadores cumplen sus funciones, que permitirán que la institución logre cumplir con las planteadas, el cual definitivamente varía de una persona a otra (López-Martínez et al., 2021), es decir el desempeño está en relación a los estados de ánimo del individuo el cual podría verse afectado en el trabajo (Canales-Farah et al., 2021).

Autores como Beltrán y Téllez (2018), definen como desempeño laboral a la competencia que tienen las personas para poder lograr una mayor producción en menor tiempo y esfuerzo con mejor calidad, entonces se habla de que el individuo realiza las funciones encomendadas dentro de la institución (Olivera-Garay et al., 2021). Entonces se establece que este se puede menoscabar tanto por factores que influyen de manera individual y estructural, los cuales perjudicarían a la institución en el manejo de los indicadores que se consideran para la valoración de indicadores como parte del avance institucional (Lauracio y Lauracio, 2020).

El desempeño laboral permite que los individuos mejoren su rendimiento, están más predispuestos a la evaluación que le permitiría ascender, así como ser trasladado a otra instancia; permite continuar con el proceso de formación y desarrollo del servidor puesto que está en una capacitación continua; sin embargo también hay un efecto positivo-negativo y esta tiene que ver con las estadísticas,

en estas características radica la importancia del desempeño laboral (Olivera-Garay et al., 2021).

David McClelland es el creador de la teoría de las tres necesidades cuyo centro radica en la suplencia de las necesidades de afiliación, logro, y poder, las que van a depender primordialmente de cada individuo, es decir para unos podría ser mayor y para otros menor; es así que se busca generar una fuente que le permita al ser humano crear una fuente motivacional que le permita cumplir con lo que se ha trazado durante el trayecto de su vida (Peiró, 2022).

La evaluación que se da al desempeño laboral, parte de la percepción que se tiene sobre el grado de cumplimiento sobre las funciones o tareas encomendadas, donde se podría establecer si esta se realizó de forma adecuada o no; el por ello que la evaluación en un proceso dinámico, donde pasa de la formalidad a la informalidad lo que permitirá desarrollar política acordes a las necesidades institucionales (Asmat , 2018).

Según (Chiavenato, 2007), la evaluación del desempeño está dando mayor importancia al logro de los indicadores, a los objetivos institucionales y también a los resultados que, al mismo comportamiento, es así que hoy en tenemos tres importantes vertientes; a) la reducción de la burocracia. Donde la evaluación se convierte en algo relajado y simple, libre de tanto formalismo, hoy en día se constata cual objetivo trazado ha sido logrado y saber que se puede hacer para mejorar el desempeño de tal forma que los resultados y las metas sean más altos cada vez, dejando a los trabajadores con la libertad de emplear de la mejor manera sus destrezas y habilidades escogiendo sus propios medios; b) Evaluación hacia la cima. Los trabajadores van a evaluar a su gerente, verificando si éste ha si éste ha garantizado con todo el equipamiento e insumos necesarios para que se logren los objetivos, este tipo de evaluación permite que se negocie e intercambie con el jefe o gerente otros planteamientos en relación a la motivación, comunicación y liderazgo, que faciliten las relaciones en el entorno laboral logrando mayor libertad y eficacias; c) La autoevaluación es la tercera vertiente: donde especifica claramente que todas las personas pueden y deben evaluar su desempeño como un medio a través del cual pueda lograr sus metas trazadas, superando las expectativas, deben conocer sus habilidades, sus capacidades, necesidades,

limitaciones, en donde radica su fragilidad, ya que sólo así se reforzará y mejorará de manera increíble los resultados en su desempeño.

Así mismo, el empleado mediante la autoevaluación va a tener la oportunidad de hacer una autocrítica y reflexión a nivel personal, de tal forma que va a encontrarse preparado el momento que el resto de sus compañeros le entreguen el feedback. Todo esto va a ayudar al empleado a tener una opinión sobre sí mismo y a reflexionar en cuanto a su trabajo, además, va a aportar datos importantes que va a permitir mejorar y personalizar las técnicas de Recursos Humanos en una institución (Vásquez,2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

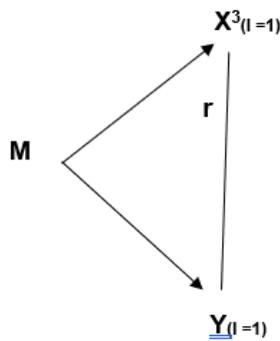
##### 3.1.1 tipo de investigación

Aplicativa porque su objeto es solucionar un problema concreto de la institución, permitiendo su solución. Además, la investigación básica le aporta conocimientos teóricos suficientes para la solución de los problemas mejorando la calidad de vida (Rus, 2020).

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Cuantitativa, el estudio permitió describir la relación existente entre las variables satisfacción y desempeño laboral, no se manipularán las variables en este proceso, solo se determinaron hechos o fenómenos (Ñaupas et al., 2018). Descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, no se manipularon las variables de estudio, la data fue procesada en un momento dado y en una sola oportunidad, tratando de buscar la relación y descripción entre sí, (Concytec, 2018).

Es la representación gráfica del estudio



**Donde:**

M = Población en estudio (78 Obstetras)

$X^3$  (i =1) = Satisfacción laboral y sus 3 dimensiones: Trabajo, incentivo e Interacción

Y (i=1) = Desempeño laboral

r = relación entre  $X^3$  y Y

### **3.2 Variables y operacionalización**

**Variable 1:**

Satisfacción laboral de enfoque es cuantitativa

**Dimensiones:**

- Trabajo
- Incentivo
- Interacción

**Variable 2:**

Desempeño laboral de enfoque cuantitativo

Ver en anexo 1 la operacionalización de las variables.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población muestral**

Constituida por 78 obstetras que trabajan en las diferentes IPRESS de una Red de Salud de Amazonas.

## Cuadro 1

*Distribución de profesionales obstetras por provincia según Microrredes de una Red de Salud de Amazonas, 2022*

Denominación por provincia	N° de Microrredes	N° Hospitales	N° de Obstetras
Chachapoyas	03	0	23
Luya	08	0	12
Bongará	03	0	17
Rodriguez de Mendoza	08	1	28
Total	22	1	78

Nota. Elaboración propia

### **Criterios de inclusión**

- Obstetras asistenciales de cualquiera de las modalidades de trabajo (puede ser nombrado, destacado y contratado bajo cualquier régimen)
- Tiempo de antigüedad mayor a 6 meses
- Ambos géneros
- Dispuestas a participar de forma voluntaria en el estudio, previamente informadas

### **Criterios de exclusión**

- Obstetras que se encuentren de licencia, no asistan o estén de vacaciones.
- Obstetras que no deseen colaborar con la investigación.

### **3.3.2 Muestreo**

No probabilístico por conveniencia

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Obstetras que laboran en los establecimientos de una red de salud en estudio que cumplan con los criterios que se consideraron para ser incluidas.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** Encuesta.

Es un instrumento que nos ayuda a recolectar información tanto cualitativa como cuantitativa de una muestra, elaborando un cuestionario, y los datos que se obtienen será procesados utilizando métodos de tipo estadísticos (Westreicher, 2020).

**Instrumento:** Cuestionario.

El cuestionario para satisfacción laboral fue construido por el MINSA, aprobado como sistema de Gestión de la Calidad y adaptado por Granados y Lora (2020), está dividido en dos partes: 1. Datos generales; y 2. Las preguntas propiamente dichas, dimensionadas en trabajo (11 ítems); incentivo (4 ítems); e interacción (7 ítems) con un total de 22 preguntas. La valoración está dada del número 1 al número 5 en la escala de Likert, en el que las respuestas pueden ser: (1) Totalmente en desacuerdo con la opinión; (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión; (3) Indiferente a la opinión; (4) Mayormente de acuerdo con la opinión; y (5) Totalmente de acuerdo con la opinión.

Así mismo el Cuestionario para medir el grado de desempeño laboral, tomado de Rodríguez y Ramírez (2015) y Adaptado por Granados y Lora (2020); consta de 28 ítems, ponderados en tres niveles bajo, medio y alto; se emplea una escala tipo Likert, donde: (1) Nunca; (2) A veces; (3) Frecuentemente; y (4) Siempre.

Las fichas técnicas de ambos instrumentos (Ver Anexo 4 y 5)

### 3.5 Procedimientos

- Al tener el visto bueno del proyecto de tesis por parte de la asesora, se procede con la solicitud de los permisos a una red de salud para la emisión de autorización y así proceder con el inicio de la obtención de la data.
- Se realizó las coordinaciones con cada responsable a nivel de cabeceras de microrred para socializar el instrumento y poder aplicar el cuestionario

vía virtual; el cual iba a ser llenado de forma voluntaria y se les garantizó la confidencialidad de la misma.

- Para el llenado del instrumento por parte de los obstetras se les facilitó el link de un Formulario de Google el mismo que es: <https://docs.google.com/forms/d/1XcSwq3MPaE9qPj8wa8EbNdjy9IFyxNN8JoXtYKLqlo/edit>
- Previo al llenado del instrumento, cada entrevistado debió autorizar y contestar bajo libre decisión el consentimiento informado.
- El cuestionario fue aplicado desde el 20 hasta el 31 de mayo y para resolverlo les tomó de 15 a 20 minutos a cada participante.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

La data fue analizada a través del Software de estadística SPSS 26, se categorizó la variable satisfacción y sus dimensiones y la variable desempeño, de tal forma que facilite el análisis de la data recabada, teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

En cuanto a la prueba de normalidad se usó Kolmogorov-Smirnov el cual arrojó un resultado diferente al normal. Para realizar las correlaciones se empleó el estadístico Rho de Spearman, según el ritual de la significancia estadística, los niveles de significancia estuvieron en 95% con p\_valor de 0.05.

### **3.7 Aspectos éticos**

La Universidad César Vallejo se rige bajo principios éticos, que van a la par con el acuerdo de CIOMS (2016) así como con el informe Belmont (1963), que protegen la identidad de los individuos que forman parte de un estudio. En el marco de sus derechos.

Así mismo, los estudiantes deberán regirse a la ética indicada por la UCV, lo que incluye el uso del turnitin que garantice la autenticidad del estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral de obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

Nivel Satisfacción laboral	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	17	21,8	3	3,8	0	0	20	25,6
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	1,3	20	25,6	15	19,2	36	46,2
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	22	28,2	22	28,2
Total	18	23,1	23	29,5	37	47,4	78	100,00

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

#### Correlación de Rho Spearman

Valor – Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0,884**	0,000

En la tabla 1 se observa que, de los 78 obstetras entrevistados, para la variable satisfacción laboral el 25,6% (20) se encuentran en un nivel de insatisfecho; el 46,2% (36) ni satisfecho ni insatisfecho; el 28,2% (22) satisfecho; para la variable desempeño laboral el 23,1% (18) es bajo; el 29,5% (23) es medio y el 47,4% (37) es alto. Otra condición importante es la significancia alta de Rho de Spearman (Rho Spearman = 0,884; sig. = 0,000 <0.05; donde la correlación satisfacción laboral con nivel de satisfecho y un desempeño laboral alto (28,2%) es la que tiene mayor peso.

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral en obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	20	25,6
Ni Insatisfecho ni satisfecho	36	46,2
Satisfecho	22	28,2
Total	78	100,0

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

La tabla 2 indica que el nivel de satisfacción laboral es el 25.6% (20) para la condición insatisfecho; el 46.2% (36) ni insatisfecho ni satisfecho; y el 28.2% (22) satisfecho, es por lo que el mayor número y porcentaje en insatisfacción y en ni insatisfecho ni satisfecho está en 56 obstetras que muestran dificultades e indiferencia en el quehacer diario dentro de la jurisdicción de una Red de Salud.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral en obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	23,1
Medio	23	29,5
Alto	37	47,4
Total	78	100,0

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

La tabla 3 muestra, el nivel de desempeño laboral en un 23,1% (18) bajo; en un 29.5% (23) medio y en 47.4% (37) alto; otro aspecto que se debe considerar es que de los 78 participantes 41 (más de la mitad) su nivel de desempeño esta entre bajo y medio, los resultados expuestos amparan identificar el alto nivel de desempeño que muestran los profesionales obstetras de una Red de Salud.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral de obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

D1: Trabajo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	17	21,8	4	5,1	0	0	21	26,9
Ni insatisfecho ni satisfecho	1	1,3	17	21,8	9	11,5	30	34,6
Satisfecho	0	0,0	2	2,6	28	35,9	30	38,5
Total	18	23,1	23	29,5	37	47,4	78	100,00

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

#### Correlación de Rho Spearman

Valor Rho Spearman	Sig. (bilateral)
0,903	0,000

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

La Tabla 4 indica que ningún obstetra el 26.9% (21) en la dimensión trabajo se siente insatisfecho; el 34,6% (30) se siente ni insatisfecho ni satisfecho; y el 38,5% (30) satisfecho; con relación a la variable desempeño laboral el 23.1% (18) es bajo; el 29,5% (23) es medio; y el 35.9% (37) es alto. Considerando que según el estadístico Rho de Spearman = 0.903 y una sig.= 0.000 <0.05 donde establece que existe una relación altamente significativa (positivo y muy fuerte), teniendo un mayor peso en la correlación cruzada de la dimensión trabajo satisfecho con el desempeño laboral alto (35.9%).

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión incentivo de la satisfacción con el desempeño laboral de obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

D2: Incentivo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	15	19,2	8	10,3	2	2,6	25	32,1
Ni insatisfecho ni satisfecho	3	3,8	15	19,2	27	34,6	45	57,7
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	8	10,3	8	10,3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>23,1</b>	<b>23</b>	<b>29,5</b>	<b>37</b>	<b>47,4</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

#### Correlación de Rho Spearman

Valor	Sig. (bilateral)
0,734**	0,000

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

La Tabla 5 indica que, el 32,1% (25) de encuestados para la dimensión incentivo se sienten insatisfechos; el 57.7% (45) ni satisfecho ni satisfecho; y el 10,3% (8) satisfecho; en cuanto al desempeño el 23.1% (18) es bajo; el 29.5% (23) es medio; y el 47.4% (37) es alto. Considerado por otro lado tenemos que el nivel de significancia (Rho Spearman = 0.734; y Sig. = 0.000 < 0.05) es altamente significativo; dado que el peso de mayor fuerza está en el cruce de la dimensión incentivo ni insatisfecho ni satisfecho con el desempeño laboral alto (34.6%).

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión interacción de la satisfacción con el desempeño laboral de obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID- 19, 2022*

D3: Interacción	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	14	17,9	5	6,4	3	3,8	22	28,2
Ni insatisfecho ni satisfecho	4	5,1	28	23,1	21	26,9	43	55,1
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	13	16,7	13	16,7
Total	18	23,1	23	29,5	37	47,4	78	100,0

**Nota:** Data de resultados-Elaboración propia

#### Correlación de Rho Spearman

Valor Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
0,727**	0,000

La Tabla 6 observamos que el 28,2% (22) de encuestados para la dimensión interacción se sienten insatisfechos; el 55.1 (43) ni satisfecho ni satisfecho; y el 16.7% (13) satisfecho; con relación a la variable desempeño laboral el 23.1% (18) es bajo; el 29.5% (23) es medio; y el 47.4% (37) alto. En cuanto al nivel de significancia el estadístico Rho de Spearman ( $Rho = 0.727$ ; y  $Sig. = 0,000 < 0.05$ ) indica que es muy significativo, puesto que el mayor peso de correlación recae en el cruce de la dimensión interacción ni insatisfecho ni satisfecho con el desempeño laboral alto (26.9%) es decir tiene un nivel de significancia positiva y bastante fuerte.

## V. DISCUSIÓN

Se hace indiscutible el mencionar que el ser humano presenta múltiples necesidades, y en cada espacio de su vida intenta que estas sean satisfechas; es por lo que se parte de la premisa satisfacción y a través de ella considerar el desempeño como una consecución de una meta.

Es así que en los resultados de relación entre satisfacción laboral y desempeño según el coeficiente Rho de Spearman demuestran que hay relación positiva alta  $r=0,884$  y significativa  $p=0,000$ , entre la satisfacción y el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas, 2022, donde se evidencia que la satisfacción laboral en los obstetras contribuyen para mejorar el desempeño de las mismas, de un total de 78 obstetras se encontró que el 46.2% (36) de los participantes en la entrevista no estaba ni insatisfecho ni satisfecho, es decir mostraba cierto grado de indiferencia ante el ámbito laboral donde se venían desarrollando; hecho que al establecer la razón cruzada tuvo su mayor peso en la relación satisfacción laboral con nivel satisfecho y desempeño alto (28,2%) siendo altamente significativa.

Esta aseveración es coincidente con los resultados obtenidos por Velásquez (2021) pues los trabajadores están dispuestos a cumplir con las funciones asignadas, sin embargo es de su preferencia tener acceso a información reciente; además Pizarro Ruz et al., (2019) que sostiene que efectivamente hay una correlación positiva con la variable satisfacción laboral ( $r=0,363$ ; Sig.=0,000), adicionando que estas no tienen ningún vínculo con la edad o el sexo.

La satisfacción laboral parte de la percepción, está motivada con sensaciones o emociones que permiten un cierto grado de placer o bienestar sobre el lugar donde se ejercen labores o actividades asignadas según el perfil del profesional, esta es una conceptualización que es defendida por autores como Holguin Morales y Contreras Camarena, 2020; Salas Vilca, 2017.

La satisfacción capta mucho interés, porque está inmersa dentro la calidad de la vida laboral, constituyéndose como un elemento que muestra el nivel de bienestar que percibe una persona en su centro de labores.

Así mismo al establecer el nivel satisfacción laboral en obstetras en una Red de Salud de Amazonas, 2022; muestra que el 46,2% (36) no se encuentra ni insatisfecho ni satisfecho. Es importante considerar que la satisfacción depende del individuo y del estado de ánimo en el que se encuentre; las emociones son un aspecto subjetivo de las personas, para cada uno es diferente, lo cual sería explicado a través de la Teoría de Vroom quien pone de manifiesto que ser humano para estar o sentirse motivado parte de tres factores y uno ellos es el instrumental, es decir la persona asume que el centro donde labora premiará su esfuerzo (Marrugo y Pérez Meléndez, 2012).

Esta aseveración es coincidente con los resultados, indicados por Delgado Espinoza et al., (2020) que en su investigación encontró que la satisfacción laboral era regular; pero es de destacar que esta relación no es similar para Hoyos Osorio y Moreno Aguilar (2019) pues el autor concluyo que no existe relación que sea significativa entre satisfacción y desempeño laboral.

Es importante considerar, que los estudios están sujetos a ciertos criterios científicos, lo cual le permite obtener resultados de acuerdo con la realidad en que estos se desarrollan en ese momento. Entonces debemos indicar que las emociones juegan un rol importante en todo ámbito, por lo que se ve las actitudes positivas o no ante la institución, el cual es medido en aspectos de estructurales, organizaciones, y de prestación donde el individuo es el eje principal que le permitirá a la organización cumplir con las metas planteadas. Por otro lado, al establecer el nivel de desempeño de Obstetras en una Red de Salud de Amazonas, 2022 se observa que el 47.4 % de obstetras tiene un nivel alto de desempeño ya que su trabajo permite su desarrollo profesional, un 29.5% un nivel medio ya que no siempre respetan sus ideas y un 23.1% un nivel bajo ya que no se siente motivado por su trabajo.

Estas aseveraciones son coincidentes con las señaladas por Guzmán-Narciso et al., (2020); quienes establecieron que entre satisfacción laboral y desempeño existe una asociación significativa. Para Frias Delgado (2021) existe un correlación significativa al evaluar el desempeño laboral.

El desempeño laboral está relacionada con la eficacia que muestran los trabajadores en el cumplimiento de las funciones asignadas (López-Martínez

et al., 2021), la misma que puede sufrir cierta variación por el estado de ánimo que presenta una persona, entonces estamos frente a la posibilidad de afectación del logro de las metas que son establecidas por la institución (Canales-Farah et al., 2021).

Entonces se estaría de acuerdo al mencionar que los individuos están predispuestos en la mejora de su rendimiento, teniendo en cuenta también que puede existir un efecto positivo-negativo al someterse a una revisión de tipo estadístico (Olivera-Garay et al., 2021), es por ello que el desempeño laboral toma importancia tanto para la institución como para el individuo, que al tener condiciones adecuadas para laborar este mejoraría su rendimiento, pues estaría cubriendo una de sus necesidades.

En tanto al relacionar la dimensión trabajo de satisfacción con el desempeño, según el coeficiente Rho de Spearman demuestran una relación positiva alta  $r=0,903$  y significativa  $p=0,000$ , y según escala de interpretación se establece que la relación que existe entre la dimensión trabajo de la satisfacción y el desempeño laboral de obstetras en una Red de Salud de Amazonas, 2022 es positiva y muy fuerte.

Se muestra resultados de desempeño laboral en función a la dimensión de trabajo donde se observa que de 78 obstetras que constituyen la muestra, el 35.9% se encuentran satisfechos en la dimensión trabajo y presentan un alto desempeño laboral, el 21.8% se encuentran ni insatisfechos ni satisfechos en la dimensión trabajo, y presentan desempeño laboral medio, el 21.8% se encuentran insatisfechos en la dimensión trabajo y a su vez un desempeño laboral bajo.

Estas aseveraciones son coincidentes con las de Frias (2021) quien en su investigación concluyó la existencia de una alta relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aludiendo que el trabajo va más allá de hacer gestiones con documentos, redactar códigos de programación y la atención a clientes. El puesto de trabajo requiere de la interrelación entre compañeros de trabajo y jefes, de esta forma obedecer las reglas y políticas empresariales, llevar cabo patrones de desempeño, residir en una condición laboral poco agradable y con problemas de estilo. Medir la satisfacción

laboral que tiene el empleado en una adición compleja de ciertos números dispersos.

En el sector salud, específicamente al trabajar con personas, surge un entorno con condicionantes como el estrés, el trabajar bajo presión; está demostrado además que los factores motivacionales pueden variar mucho pero siempre existe un predominio por el desarrollo profesional (Velásquez Guerrero, 2021).

Es en este contexto, que toma fuerza lo planteado por David McClelland, que sostiene que el ser humano contempla tres necesidades básicas como es la afiliación, logro y poder, es por ello que cada individuo busca constantemente suplirlas cada quien en determinado grado (Peiró, 2022).

Así mismo, los resultados según el coeficiente Rho de Spearman demuestran una relación directa  $r=0,734$  y significativa  $p=0,000$ , y según escala de interpretación se establece que la relación que existe entre la dimensión incentivo de la satisfacción y el desempeño laboral de obstetras en una Red de Salud de Amazonas, 2022 es fuerte.

Se observa el 34.6% presentan un desempeño alto y se encuentran Ni insatisfecho ni satisfecho en relación a la dimensión incentivo, el 19.2 % tienen un desempeño medio y se encuentran Ni insatisfecho ni satisfecho; Asimismo, el 19.2% se encuentran Insatisfechos en la dimensión incentivo y un desempeño bajo.

La explicación por la que tenemos un alto porcentaje de obstetras como Ni insatisfecho ni satisfecho en esta dimensión es que perciben que la organización no se preocupa por las necesidades primordiales de su personal en la misma medida, además que las capacitaciones no son realizadas a todo el personal obstetra, si no que se capacita en diferentes temas casi siempre a las encargadas de las coordinaciones, de tal manera que mucho personal obstetra se siente poco motivado, en cuanto a las obstetras que presentan el nivel Insatisfecho y un desempeño bajo, sienten que la remuneración que perciben como contratadas es insuficiente en relación al trabajo que realiza que es el mismo que realiza una obstetra nombrada, sin embargo la diferencia remunerativa entre ambas es abismal.

Estas aseveraciones son coincidentes con las plasmadas por Velásquez (2021), en su estudio sobre motivación y desempeño laboral, determina que el personal de salud tiene predisposición a desarrollar las funciones que más les enorgullecen, y aunado a ello desean manejar mayor información novedosa relacionada con su trabajo, de esa manera podrán dar aportes e ideas que eleven el rendimiento, de esta manera se puede satisfacer su necesidad de participación en la solución de los problemas que aquejan a su institución. Tomando en cuenta el resultado, se establecieron estrategias de solución y los cuales, se pueden tomar en cuenta para otras entidades de salud. Sin embargo Hoyos Osorio y Moreno Aguilar (2019) difiere en el nivel de significancia al mostrar una correlación baja y negativa. Que se acerca más a lo establecido por Campos Avellaneda et al., (2019) quienes trabajaron la variable desempeño laboral pero esta no se relacionaba con la rotación del personal, y por lo tanto la correlación no era significativa.

La indiferencia o la falta de interés en el personal del sector salud, expone una gran parte de las dificultades que perciben por parte de los encargados de gestionar al talento humano y su bajo desempeño parte de los problemas de gestión de recursos y del limitado desempeño que tienen en sus actividades diarias, el personal de salud calificado buscando desarrollarse profesionalmente migra a otros establecimientos donde puede realizar sus funciones con mayor apoyo, además de ello tenemos la fuga de recursos humanos calificados, la distribución geográfica desigual del personal de salud en las IPRESS, se debería hacer un ajuste empezando por los salarios de tal manera que independientemente del tipo de contrato el personal de salud del mismo gremio debe percibir la misma remuneración según su nivel, ajustándolos a su productividad, se debe realizar supervisiones de su rendimiento, recompensando cuando éstos aportan al logro de los indicadores institucionales.

Por último, en relación a la dimensión interacción de la satisfacción y desempeño según el coeficiente Rho de Spearman demuestran una relación directa  $r=0,727$  y significativa  $p=0,000$ , y según escala de interpretación se establece que la relación que existe entre la dimensión interacción de la satisfacción y el desempeño laboral de obstetras en una Red de Salud de

Amazonas, 2022 es positiva y fuerte, observando que el 26,9% se encuentra Ni insatisfecho ni satisfecho en la dimensión Interacción, con un desempeño alto, el 17,9% se encuentran Insatisfechos con un desempeño bajo y por último tenemos un 16,7% Satisfechos con un desempeño alto.

Los obstetras que se encuentran insatisfechos con un desempeño bajo en la dimensión interacción se debe a que no son reconocidos cuando realizan un buen trabajo y por ende el logro de sus metas u objetivos, no les integran o consideran sus opiniones en la solución de la problemática institucional, además de todo ello hay un cambio constante de sus jefaturas, colocando muchas veces a personas que no tienen conocimiento técnico y amplio de sus funciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. Basándonos en los resultados obtenidos se determinó que la satisfacción y el desempeño laboral se correlacionan de manera muy significativa, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman alto y positivo de 0.884 y un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05.
2. El nivel de satisfacción laboral en obstetras de una red de salud de Amazonas fue del 46,2% ni insatisfecho ni satisfecho, 25.6 tienen nivel insatisfecho, y el 28.2% satisfecho.
3. El nivel de desempeño laboral fue bajo en un 23,1%; en un 29.5% medio y en 47.4% alto en los obstetras de una red de salud de Amazonas.
4. En relación a la dimensión trabajo de la variable satisfacción se logró determinar una correlación significativa con el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva, muy alto de 0.903 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.
5. Basándonos en los resultados obtenidos se determinó que la dimensión de incentivo de la variable satisfacción tiene relación significativa con el desempeño laboral, obteniendo según Rho Spearman un coeficiente de correlación positiva, alto de 0.734 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.
6. En relación a la dimensión interacción de la variable satisfacción se logró determinar una correlación significativa con el desempeño laboral, obteniendo según Rho Spearman un coeficiente de correlación positiva, alto de 0.727 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Para futuros estudios de investigación se sugiere trabajar con una muestra más grande, incluyendo otros grupos profesionales, de tal forma que se obtengan resultados mucho más específicos.
2. A los directivos de la Red de Salud en estudio se sugiere que direccionen el presupuesto para dar cumplimiento al plan de capacitación programado anualmente para así mejorar las competencias en los obstetras y estos puedan encontrarse satisfechos y por ende desempeñarse mejor a nivel laboral.
3. Se recomienda buscar alternativas de mejora que influyan en facilitar las buenas relaciones entre el personal y sus jefes en los establecimientos de salud que genere un buen grado de comunicación entre ellos y se pueda trabajar en equipo.
4. Por último, se debe habilitar y mejorar los ambientes de trabajo, de tal forma que se tornen agradables garantizándoles una buena infraestructura, equipamiento e insumos para que puedan desarrollar sus habilidades y mejoren el desempeño en su centro de labores.

## REFERENCIAS

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4), e7900. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Angeles Jaimes, E. N. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi - 2019*. Universidad César Vallejo
- Araya Salgado, M., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda* [revista en Internet] 2019 [acceso 03 de diciembre de 2021]; 25(2): 84. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com). <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Asmat Abanto, F. J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño del profesional médico del centro quirúrgico del Hospital Carrión - Callao 2018*. Universidad César Vallejo.
- Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Clúster Mexicano de Comercio. <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(3), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carlos Cajo, M. E. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque. *Revista Epistemia*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>
- Concytec. (2018). Manual del Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-Reglamento RENACYT. *Concytec*, 1-12.
- Cueva Burga, M. del R. (2021). Satisfacción y desempeño laboral del personal de Salud - SERUMS de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz. En *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.

- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del desempeño humano. En *Evaluación del desempeño. En Administración de Recursos Humanos* (págs. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Chuquipiondo Occ, S. E. (2020). *Análisis del desempeño por medio de competencias laborales en el Centro de Salud Pedro Ruiz Gallo, Bongará, Amazonas*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45201>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Frias Delgado, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Granados Morillas, L. M. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Guirado Aguilera, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. Universidad Católica de Murcia.
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87–103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hernández-Cantú, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37–48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Número Mexico).
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abri, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Revista Horizonte Médico*, 20(2), e1238. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Hoyos Osorio, L. del R., & Moreno Aguilar, F. J. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, año 2019* [Universidad Norbert Wiener]. [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3422/T061\\_46752758\\_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3422/T061_46752758_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marrugo, M. M., & Pérez Meléndez, B. P. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el Centro de Emprendimiento y desarrollo Pedro Romero “CEMPRENDE”*. Universidad de Cartagena.
- MINSA. (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Dirección General de Salud de las Personas - Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación.
- Nava-Gómez, M. E., Brito-Ortíz, J. F., Contreras Preciado, M. A., & Patlán-Pérez, J. (2019). Entusiasmo y Satisfacción Laboral en Personal de Salud de Baja California, México. *Investigación en la Educación Superior: Morelia 2019*. [https://www.mendeley.com/catalogue/c1198123-5add-32e8-97ae-255f68a9576b/?utm\\_source=desktop&utm\\_medium=1.19.8&utm\\_campaign=open\\_catalog&userDocumentId=%7B1a6fcd9d-1324-4fb3-9c8f-22d55aea11c9%7D](https://www.mendeley.com/catalogue/c1198123-5add-32e8-97ae-255f68a9576b/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B1a6fcd9d-1324-4fb3-9c8f-22d55aea11c9%7D)
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Peiró, R. (2022). *Teoría de McClelland*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 842–856. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Romero Polo, J. A., Mercado Pacheco, A., Díaz Cárdenas, S., & De la Valle Archibold, M. (2020). Satisfacción laboral y condiciones laborales en

- odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Col)*, 21(1), 137–152. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo. *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Rus Arias, E. (10 de diciembre de 2020). Investigación aplicada. *Economipedia*.
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (enero - junio de 2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de ciencias estratégicas*, 6(1).
- Salazar, O. &. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 50.
- Salas Vilca, Y. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54201/Vallejos\\_CMV-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54201/Vallejos_CMV-SD.pdf?sequence=1)
- Sánchez Cueva, C. Y. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51227>
- SSERVICIO, J. &. (2111). SSDDFREUJJKLL. *DDDDD*, 4(2), 4.
- Tullo, L. L. (2020). Impacto de la COVID-19 en la prestación de los servicios de salud esenciales en Paraguay. *Rev Panamá Salud Pública*.
- Vargas Echevarria, S. L., & Flores Galas, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 152.
- Vásquez Solano, G. (2020). *Métodos de Evaluación de Desempeño*. Obtenido de [entrada de blog]: <https://metodos-de-evaluacion-de-desempeno.blogspot.com/2020/12/metodo-de-autoevaluacion-de-desempeno.html>
- Vásquez Vásques, J. L. (2021). Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de un Hospital de Bagua Grande- Amazonas, 2021. *Tesis de licenciatura*. Universidad Autónoma de Ica, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1190>

- Velasquez. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*[Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital UCSG. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>
- Vilca Valenzuela, L. R. (2021). *Satisfacción y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud - DIRESA - Puno, 2021*[Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
- Westreicher, G. (23 de febrero de 2020). Encuesta. *Economipedia*.

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variab les	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Satisfa cción laboral</b>	Son aquellas actitudes que cada persona tiene de su puesto de trabajo y que está en relación a la interacción que tienen con sus compañeros de trabajo y jefes (MINSA, 2002, p.3).	Es la respuesta expresada en puntaje de la percepción de la variable satisfacción laboral en sus tres (03) dimensiones con un total de veinte y dos (22) ítems. (MINSA, 2002)	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo actual (1-4)</li> <li>- Trabajo en general (5-7)</li> <li>- Ambiente de trabajo (19-22)</li> </ul>	Ordinal Insatisfecho: 11-26 Ni insatisfecho ni satisfecho: 27-40 Satisfecho: 41-55
			Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de progreso (13-14)</li> <li>- Remuneraciones e incentivos (15-16)</li> </ul>	Ordinal Insatisfecho: 4-9 Ni insatisfecho ni satisfecho: 10-15 Satisfecho: 16-20
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrelación con los compañeros de trabajo (17-18)</li> <li>- Interacción con el jefe inmediato (8-12)</li> </ul>	Ordinal Insatisfecho: 7-16 Ni insatisfecho ni satisfecho: 17-26 Satisfecho: 27-35
<b>V2: Desem peño</b>	Forma de medición del trabajo, tiene un valor institucional, social y cultural, está asociado al concepto de calidad, eficacia, eficiencia y efectividad, pero, sobre todo como un agente o vehículo de la transmisión del valor del trabajo (Chiavenato 2017)	Esta variable para ser medida se utilizó el cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por Castillo y Lora (2020), compuesto por 28 ítems.	Nivel percibido en desempeño laboral	Responsabilidad  Liderazgo y trabajo en equipo  Formación y Desarrollo personal	Ordinal de tipo intervalo  Bajo (28-56) Medio (57-84) Alto (85-112)

## ANEXO 2

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

Nivel de satisfacción y desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID – 19, 2022

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Encuesta Satisfacción Laboral, elaborada y validada por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA (2002)

**INSTRUCCIONES GENERALES:** El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar con un aspa (X) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

#### INFORMACIÓN GENERAL

Condición laboral en el MINSA: ( ) Nombrado ( ) Contratado a plazo fijo ( ) Locación de servicios ( ) CAS

Tiempo de servicios en el MINSA: ..... Tiempo de servicio en el actual puesto de trabajo.....

En donde:

- (5) Totalmente de acuerdo con la opinión (4) Mayormente de acuerdo con la opinión  
(3) Indiferente a la opinión (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión  
(1) Totalmente en desacuerdo con la opinión

Pr eg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<b>Trabajo</b>						
1	Los objetivos y responsabilidades de mí puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en servicio está bien organizado					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	Lo que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral					
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
9	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					

10	ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias							
11	nombre y prestigio de la Red de Salud a la cual pertenezco es gratificante para mí.							
<b>Incentivo</b>								
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.							
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.							
14	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.							
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.							
<b>Interacción</b>								
16	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.							
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.							
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.							
19	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.							
20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.							
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.							
22	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.							

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

#### CATEGORIZACION DE LA MEDICION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Escala	Variable Satisfacción Laboral		Dimensiones					
			Trabajo		Incentivo		Interacción	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
<b>Insatisfecho</b>	22 pts.	51 pts.	11 pts.	26 pts.	4 pts.	9 pts.	7 pts.	16 pts.
<b>Ni insatisfecho ni satisfecho</b>	52 pts.	81 pts.	27 pts.	40 pts.	10 pts.	15 pts.	17 pts.	26 pts.
<b>Satisfecho</b>	82 pts.	110 pts.	41 pts.	55 pts.	16 pts.	20 pts.	27 pts.	35 pts.

## ANEXO 3

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

Nivel de satisfacción y desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID – 19, 2022

#### CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por: Granados y Lora (2020)

#### INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Satisfacción y el desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo y honesto en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Debe marcar su respuesta con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las preguntas. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1) A Veces (2)  
Frecuentemente (3) Siempre (4)

N°	Items	Sie mpr e	Frec uent eme nte	A vece s	Nun ca
		4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores				
2	Puede trabajar de forma independiente				
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
4	Cumple con el horario y registra puntualidad				
5	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida				
7	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado				
8	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
10	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución				

11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
13	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal				
17	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados				
18	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo				
19	Formula ideas creativas e innovadoras				
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias				
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas				
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal				
25	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral				
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
27	La institución promueve su competencia personal				
28	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas				

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

### **Categorización de la medición de variable de desempeño y sus dimensiones**

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral a nivel general	28-65	66-103	104-112

<b>ANEXO 4</b>	
<b>Ficha técnica de satisfacción laboral</b>	
Titulo	Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en los tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020
Autor	Lic. Caterin Yahaira Sánchez Cueva
Revisora	Dra. Lora Loza, Miryan Gricelda
Contexto y Población	Fenómeno medico social: Pandemia Corona Virus COVID-2019. La prueba piloto de ambas pruebas se aplicó en 20 trabajadores de la salud (7 Enfermeras, 4 Médicos, 2 Obstetras, 7 Técnicas de enfermería) del Hospital Belén de Trujillo.
Validación	<p><b>Validación interna:</b> El instrumento ha sido construido por el MINSA, en base al marco de los Lineamientos de Política sectoriales, siendo aprobado como sistema de Gestión de la Calidad en diciembre del año 2001, El cual se establece los principios, bases conceptuales y objetivos para su aplicación orientando a los esfuerzos por mejorar la calidad en salud (MINSA, 2002).</p> <p><b>Validación Externa:</b> Ha sido validada por comité técnico de calidad del MINSA, para medir indicadores directos en relación a la retribución salarial, sentimiento de utilidad y pertenencia a la empresa, nivel de comunicación interna, gestión directiva, etc. Siendo aplicado en todos los establecimientos de salud del Perú. (MINSA, 2002) Asimismo, fue aplicado por (Sánchez 2020), en 20 trabajadores asistenciales del Hospital Belén de Trujillo, alcanzando un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.76.</p> <p><b>Validez de Contenido y estructura:</b> Este proceso tuvo lugar en el estudio debido a la coyuntura actual de nuestra realidad medico social y estuvo a cargo de 5 Jueces Expertos quienes bajo el formato de valoración Aiken reportaron un Coeficiente de concordancia mayor al 90% (100.0). Los criterios de validación fueron coherencia para responder al problema de investigación, correspondencia entre título, problema, hipótesis, objetivos e instrumentos, fortaleza de la estructura, secuencialidad, claridad y número de ítems del instrumento. Los jueces expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg Magaly Judit Collave Salas</li> <li>- Mg Edith Margot Alcalde Giove</li> <li>- Mg Giovana del Pilar Bardales Encinas</li> <li>- Mg Leslie Gulliana Miranda Gil</li> <li>- Mg Julissa Tarrillo Bautista</li> </ul> <p>Se aceptó las categorías de medición de las dimensiones del clima organizacional. (Anexo 3.1)</p>
Confiabilidad	Como se puede observar en los resultados del estudio psicométrico de la Prueba (Anexo 3.4), la prueba en general es fiable y confiable con un coeficiente Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados de 0,76. Se puede decir que todos sus elementos son viables para su aplicación en el estudio.
Conclusiones	<p>Estando explicada las bases científicas de la variable y su instrumento de medición, estando a lo concordado por los Jueces expertos sobre su validez de contenido y estructura y habiéndose demostrado que la pruebas alcanzan alta fiabilidad, se concluye que la prueba del Clima Organizacional es fiable para su uso en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, con 22 ítem distribuidos de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo: 11 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11)</li> <li>- Incentivo: 4 ítems (12, 13, 14 y 15)</li> <li>- Interacción: 7 ítems (16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22)</li> </ul>

## ANEXO 5.- Ficha técnica de escala de desempeño laboral

Título	Relación entre la motivación con el desempeño laboral en el Hospital I Es salud "Víctor Soles García"
Autora	Rodriguez M. y Ramírez D. (2015), adaptado por Granados y Lora (2020)
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia COVID-19
Validez	<p><b>Validez interna:</b></p> <p>La escala mide el nivel de desempeño laboral de forma global y específica. Esta prueba se elaboró sobre la base de los planteamientos de Chiavenato (2000). Donde define al desempeño laboral como la fortaleza más relevante de una organización. Sus planteamientos están basados en la teoría de la administración de recursos humanos y en la teoría de los sistemas.</p> <p><b>Validez externa:</b></p> <p>La escala de desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015). Modificado por Granados y Lora (2020). Fue validado con la aplicación de un estudio piloto en 20 trabajadores del centro médico I3 Moche, alcanzando coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 250 hasta 0,985 (de moderadas a altas).</p> <p><b>Validez de contenido</b></p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman la variable desempeño laboral, fue validado por medio de juicio de expertos contando con 5 especialistas, quienes se desempeña en cargos de dirección y jefaturas, y con grado de maestría y doctorado, obteniendo una concordancia de 100% según valoración de Aiken.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dr. José Ramón Paredes Cabel</li><li>- Mg. José Víctor Sarmiento Parimango</li><li>- Mg. Cecilia Romero Vásquez</li><li>- Dr. José Antonio Müller Solón</li><li>- Mg. Milagros Chirinos García</li></ul>
Confiabilidad	<p>Se realizó la prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales, administrativos y de apoyo sanitario de las IPRESS EsSalud de Moche con la finalidad de analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y por dimensiones de la variable. La prueba piloto llegó a alcanzar Coeficientes Alfa de Cronbach a nivel general de 0,969 y a nivel específico (por dimensiones) si el elemento es eliminado mayores de 0,730 (moderado a alto); y ninguna de los coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado sobrepasa el valor de la referencia y las correlaciones fueron positivas y mayores de 250.</p> <p>Los valores referenciales de los promedios intraclase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación y significancia estadística alta(<math>p &lt; 0,001</math>). Obteniendo un coeficiente de correlación intraclase con medias promedio de 0,969. Con una escala media de 91,30 y una varianza 296,747 y un 95% de intervalo de confianza.</p>

Conclusiones	<p>Esta ficha técnica consta de 28 ítems, cada ítem tiene 4 opciones de respuesta estructurado bajo la escala de Likert: nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3), siempre (4); Cuya puntuación va de 28 a 65 puntos para un nivel bajo, de 66 a 103 para un nivel medio, y de 104 a 112 para un nivel alto, para el desempeño laboral a nivel general.</p> <p>Concluyendo, conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación</p>
--------------	---

## ANEXO 6

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada.	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la Operacionalización de la variable.	1	1	1	1	1
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo de los instrumentos.	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos.	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

**Si = 1      No = 0**

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coefficiente de concordancia (CC) = **100.0**

## ANEXO 6.1

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCANEO DE CALIFICACIÓN

#### EXPERTO(A) 1

##### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIOS DE EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACION

##### EXPERTO(A) 1

Nombre: Magaly Judit Collave Salas  
Profesión: Licenciada en Enfermería  
Grado académico: Magister en Gestión en los Servicios de la Salud  
Institución donde trabaja: Hospital Belen de Trujillo

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto:

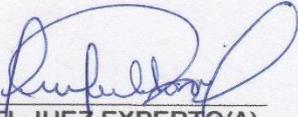
Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	SI	NO	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La estructura del instrumento es adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los ítems son claros y entendibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sugerencias: .....

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Regular ( )    b) Buena ( )     c) Muy buena ( )

PROMEDIO DE VALORACION: 20    FECHA: 26-03-20

  
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO(A)

DNI: 18216491

CEP: 033893

**ANEXO 6.2**  
**EXPERTO(A) 2**

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES  
EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Nombre: EDITH MARGOT ALCALDE GIOVE  
 Profesión: OBSTETRA  
 Grado Académico: MAGISTER EN SALUD PUBLICA  
 Institución donde trabaja: GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....

.....

  
 REGION LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
 Sub Gerencia de Cuidado Integral de Salud  
 .....  
 Firma del Juez Experto (a)  
 Edith Margot Alcalde Giove  
 COORDINADORA REGIONAL DEL ETF SMIN.

CP: COP4B12.

**ANEXO 6.3**  
**EXPERTO (A) 3**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR  
JUICIOS DE EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACION**

**EXPERTO(A) 3**

Nombre: Giovana del Pilar Bardales Encinas  
 Profesión: Cirujano Dentista  
 Grado académico: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud  
 Institución donde trabaja: Hospital Distrital Santa Isabel

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto:

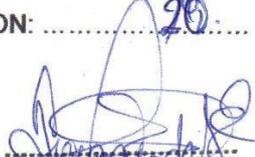
Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	SI	NO	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias: .....

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Regular ( )    b) Buena (X)    c) Muy buena ( )

PROMEDIO DE VALORACION: 20    FECHA: 26-08-20

  
 Mg. Giovana del Pilar Bardales Encinas  
 CIRUJANO DENTISTA  
**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO(A)**  
 C.O.P. 6740 - RNE 1255  
 DNI: 18181605

**ANEXO 6.4**  
**EXPERTO(A) 4**

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES**  
**EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Nombre: ..... Leslie Gulliana Miranda Gil .....

Profesión: ..... Lic. en Enfermería .....

Grado Académico: ..... Magister en Gestión de los servicios de Salud .....

Institución donde trabaja: ..... Universidad César Vallejo .....

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Sí	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....  
.....

  
 Leslie Gulliana Miranda Gil  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 CEP. 67651

Firma del Juez Experto (a)

CP:

## ANEXO 6.5

### EXPERTO(A) 5

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR  
JUICIOS DE EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACION

EXPERTO(A) 5

Nombre: JULISSA TARRILLO BAPTISTA  
 Profesión: MEDICO  
 Grado académico: MEDICO FAMILIAR - MAGISTER EN SALUD PÚBLICA  
 Institución donde trabaja: HOSPITAL DISTRITAL SANTA WAREC

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto:

Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	SI	NO	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias: .....

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Regular ( )      b) Buena ( )      c) Muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACION: 20      FECHA: 26/09/20

  
 Dr. Julissa Tarrillo Baptista  
 MEDICO FAMILIAR  
 C.O.P. 00845  
 FIRMA DEL JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI: 43781009

## ANEXO 6.6

### BASE DE DATOS PILOTO: SATISFACCIÓN LABORAL

#### (Ficha Técnica)

ENCUESTA	TRABAJO											INCENTIVO				INTERACCIÓN						
1	5	5	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2
2	5	4	4	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
3	4	4	4	2	2	1	2	4	2	2	5	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1
4	4	4	5	2	5	2	1	4	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1
5	5	4	5	1	4	1	2	2	1	2	5	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1
6	4	4	5	2	5	2	2	4	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	5	1
7	4	5	4	2	4	1	2	4	1	2	5	2	2	1	1	1	2	4	2	1	4	2
8	5	2	4	2	5	2	1	3	2	1	4	2	1	4	2	1	2	2	1	2	4	2
9	5	5	2	2	4	1	2	5	4	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
10	4	4	5	1	5	2	2	2	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
11	4	4	5	1	4	1	1	5	2	2	3	1	2	1	1	1	2	4	2	1	2	2
12	5	5	5	2	5	2	2	4	1	1	5	1	1	4	2	1	4	2	2	1	5	2
13	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	1	1
14	4	4	4	2	5	4	2	4	1	2	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	1	2
15	5	2	4	1	4	2	2	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2
16	4	4	5	2	5	2	1	4	4	2	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	1
17	4	2	4	1	4	2	2	5	2	2	5	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
18	5	4	5	2	4	2	2	5	1	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
19	2	4	4	1	5	2	2	5	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
20	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1

### RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

#### ALFA DE CRONBACH

Dónde:

K= Número de ítem.

S<sup>2</sup>= Varianza de cada ítem.

S<sup>2</sup>= Varianza total.

$$a = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S_T} \right]$$

$$a = \frac{22}{22-1} \left[ 1 - \frac{14.98421053}{\frac{53.95789}{474}} \right]$$

$$a = 1.048[0.722298088]$$

$$a = 0.756693235$$



## ANEXO 7.1

### CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,969	28

#### Estadístico de elementos

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	Media	Desviación estándar	N
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	3,55	,887	20
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	3,20	,951	20
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	3,10	,852	20
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	3,55	,887	20
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	3,40	,883	20
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	3,20	,894	20
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	3,15	,988	20
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	3,65	,671	20
9	Puede trabajar de forma independiente	3,55	,887	20
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	3,20	,951	20
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	3,50	,761	20
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	3,60	,681	20
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	3,45	,945	20
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	3,65	,745	20
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado	3,55	,887	20
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	3,20	,951	20
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	2,95	,826	20
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	3,25	,786	20
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	3,00	,795	20
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	3,25	,851	20
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	3,30	,733	20
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	3,05	,686	20
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	2,80	,894	20
24	Los jefes promueven las capacitaciones	3,10	,852	20
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	3,00	,795	20
26	La institución promueve el desarrollo personal	2,80	,768	20
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	3,15	,745	20
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	3,15	,745	20

## ANEXO 7.2

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,261	2,800	3,650	,850	1,304	,062	28

Estadística total de elementos		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,801	,967
2	,792	,967
3	,837	,967
4	,801	,967
5	,578	,968
6	,797	,967
7	,728	,967
8	,807	,967
9	,801	,967
10	,792	,967
11	,761	,967
12	,762	,967
13	,758	,967
14	,810	,967
15	,801	,967
16	,792	,967
17	,675	,968
18	,529	,969
19	,728	,967
20	,504	,969
21	,412	,969
22	,615	,968
23	,684	,968
24	,774	,967
25	,778	,967
26	,733	,967
27	,557	,968
28	,557	,968

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
91,30	296,747	17,226	28

### Coeficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas promedio	,969	,945	,985	31,7699	19	513	,000

### ANEXO 7.3

#### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

**TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles García" de Virú, 2020**

Nombre: Milagros Chirinos García  
 Profesión: Licenciada en administración  
 Grado Académico: Maestría en gestión pública  
 Institución donde trabaja: EsSalud

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....  
 .....

  
 Lic. Adm. Milagros Chirinos Garcia  
 OFICINA DE PERSONAL

## ANEXO 7.4

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

**TÍTULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020**

Nombre: Cecilia Romero Vásquez

Profesión: Licenciada en Psicología

Grado Académico: Doctora en Psicología

Institución donde trabaja: Universidad César Vallejo - UPAO

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Sí	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....  
 .....

-----  
 N. Cecilia Romero Vásquez  
 PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL  
 1 JUL 2020 11:59  
 17838538  
 -----

## ANEXO 7.5

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

**TITULO: Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020**

Nombre: Jose Ramón Paredes Cabel.....

Profesión: Médico Cirujano.....

Grado Académico: Gerencia Pública.....

Institución donde trabaja: ESSALUD.....

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....  
.....

  
 DR. JOSE RAMÓN PAREDES CABEL  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 HOSPITAL I VIRU VICTOR SOLES GARCIA  
 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  
 DNI... 71157772... EsSalud...

## ANEXO 7.6

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

**TITULO:** Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020

Nombre: Jose Victor Sarmiento Parimango

Profesión: Licenciado en Economía

Grado Académico: Maestría en Economía

Institución donde trabaja: EsSalud - UCV

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

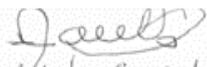
Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	/		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	/		
La estructura del instrumento es adecuada.	/		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	/		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	/		
Los ítems son claros y entendibles.	/		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	/		

Sugerencias:

.....

.....

  
José Victor Sarmiento Parimango  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI. 18188618

## ANEXO 7.7

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

**TITULO:** Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles Garcia" de Virú, 2020

Nombre: Jose Antonio Müller Solón

Profesión: Ing. Industrial

Grado Académico: Doctorado en Gestión Universitaria

Institución donde trabaja: Opinion Para Transparencia y Limpieza

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....  
.....

  
**Dr. JOSE ANTONIO MÜLLER SOLÓN**  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 Nº. CE 41187  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI 17812491

## ANEXO 7.8

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANALISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;  
 Ta = n° total de acuerdos;  
 Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{28}{28 + 0} \times 100$$

$$b = \frac{24}{24 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia

(CC) = 100.0

Coeficiente de concordancia (CC) = 100

## ANEXO 8

### Cuestionarios en formulario google



Sección 1 de 2

### CUESTIONARIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Buen día estimado participante, con el debido respeto me presento a usted, Carmen Milagros Silva Chumbe, estudiante de la maestría Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo-Trujillo. El presente formulario parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Nivel de satisfacción y desempeño laboral de Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID - 19, 2022 . La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el desempeño de Obstetras en una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022, para ello quisiera contar con su importante colaboración en el proceso de aplicación de dos cuestionarios, satisfacción laboral y desempeño. De aceptar participar se le informará sobre todos los procedimientos de la investigación . En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta se le explicará a detalle al respecto. Gracias por su colaboración.

¿Acepta participar de estos cuestionarios? \*

Si

No

#### SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado (5) Totalmente de acuerdo con la opinión, (4) Mayormente de acuerdo con la opinión, (3) Indiferente a la opinión, (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión, (1) Totalmente en desacuerdo con la opinión

#### Preguntas sobre Trabajo \*

	1	2	3	4	5
Los objetivos y ...	<input type="radio"/>				
El trabajo en se...	<input type="radio"/>				
En mi trabajo, s...	<input type="radio"/>				

Se me proporci...	<input type="radio"/>				
Siento que pue...	<input type="radio"/>				
La institución ...	<input type="radio"/>				
En términos Ge...	<input type="radio"/>				
Tengo un cono...	<input type="radio"/>				
Creo que los tra...	<input type="radio"/>				
El ambiente de ...	<input type="radio"/>				
El nombre y pre...	<input type="radio"/>				

#### Preguntas sobre Incentivo \*

	1	2	3	4	5
Tengo suficien...	<input type="radio"/>				

<https://docs.google.com/forms/d/1XcSwq3MPaE9qPj8wa8EbNdy9IFyxNN8JoXtYKLqlo/edit>

## ANEXO 8.1

Sección 2 de 2

### Desempeño

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2), Nunca (1)

Preguntas

Cuadrícula de varias opciones

Filas	Columnas
1. Realiza el trabajo en el tiempo establecid...	<input type="radio"/> 1
2. Puede trabajar de forma independiente	<input type="radio"/> 2
3. Produce y realiza su trabajo en forma met...	<input type="radio"/> 3
4. Cumple con el horario y registra puntualid...	<input type="radio"/> 4
5. Asume con responsabilidad las consecue...	<input type="radio"/> Añadir una columna
6. La responsabilidad de su puesto de trabaj...	
7. Cumple con los objetivos demostrando in...	
8. Se anticipa a las necesidades y problema...	
9. Reacciona efectivamente y de forma cal...	
10. Añadir fila	

## ANEXO 9

### Base de datos satisfacción laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL																						
N°	D1 TRABAJO									D2 INCENTIVO					D3 INTERACCION							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2
1	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3
2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3
3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2
6	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
7	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3
8	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	5	4	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5
17	5	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4
19	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5
24	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
26	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2
27	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
28	5	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3
29	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3
30	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3
31	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3
32	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2
33	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3
34	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
35	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2
36	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	3	5	4
37	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
39	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3
40	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3
41	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	3	1	1	5	3

42	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	2	4	4	2	2	4
43	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	4
47	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	4
49	5	4	1	1	5	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	2	5	2	4	5	2	2	5	2	2	4	2	1	1	1	1	1	2	2
52	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
53	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
58	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
61	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
62	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
63	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
64	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
66	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
67	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
70	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
71	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
72	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
75	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
76	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
77	2	3	2	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2
78	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3

## ANEXO 9.1

### Base de datos de desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO																													
N°	D1 RESPONSABILIDAD											D2 LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO				D3 FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	4	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
19	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	1	4	1	2	
31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	4		
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	

42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4		
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	1	3	1	4	1	1	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	
52	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
53	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
57	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
58	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
59	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
61	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
62	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
64	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
66	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
67	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	
68	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	
69	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
70	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
71	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	
72	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
73	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
74	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
75	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
76	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
77	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
78	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	

## ANEXO 10

### Prueba de normalidad

En relación con la contrastación de la hipótesis, los datos obtenidos de las variables fueron sometidas a pruebas de normalidad no paramétrica con el estadístico Kolmogórov-Smirnov es de 0,004 estableciendo que es diferente a lo normal.

**Tabla 7**

*Kolmogórov-Smirnov prueba de normalidad de los datos*

Variables	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,89	78	0,197 <sup>c</sup>
Desempeño laboral	0,125	78	0,004 <sup>c</sup>

En la tabla 7 se observa la existencia de una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos Covid-19, 2022.

## ANEXO 11

### Prueba de hipótesis

**Hipótesis general:** Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en Obstetras de la Red de Salud Chachapoyas, en tiempos Covid-19, 2022

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en Obstetras de la Red de Salud Chachapoyas, en tiempos Covid-19, 2022

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en Obstetras de la Red de Salud Chachapoyas, en tiempos Covid-19, 2022

**Tabla 8**

*Correlación de Rho Spearman entre las variables de estudio*

<i>Rho de Spearman</i>		V1: Satisfacción laboral	D1. Trabajo	D2. Incentivo	D3. Interacción
V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,884	0,903	0,734	0,727
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	78	78	78	78

*Nota.* Data de resultados

En la Tabla 8 se observa los niveles de significancia para las variables estudiadas satisfacción de los entrevistados; que constituyeron la muestra de estudio, como es notorio todas las dimensiones se encuentran por debajo de 0.05 (Sig. = 0.000). Es así como se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis del investigador ( $p_{\text{valor}} < 0.05$ ), al quedar reflejado que existe un grado de correlación directa y altamente significativa entre las variables de estudio

**ANEXO 13**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título** Nivel de satisfacción y desempeño laboral de obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	CONCLUSIÓN
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1				
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción y desempeño laboral en Obstetras de una Red de Salud de Amazona en tiempos de COVID- 19, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel satisfacción laboral en</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID- 19, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Establecer el nivel satisfacción laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID- 19,</p>	<p>Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos Covid-19, 2022.</p> <p><math>r_s \neq 0</math></p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción y el desempeño laboral en</p>	Satisfacción laboral	Trabajo	1 al 11	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>- Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>- Correlacional</p> <p><b>Método de investigación</b></p> <p>-Método científico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>-No experimental Transversal</p>	<p>-Basándonos en los resultados que se obtuvo en la investigación se determinó que la satisfacción y el desempeño laboral se correlacionan de manera muy significativa, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman alto y positivo de 0.884 y un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05.</p> <p>-El nivel de satisfacción laboral en obstetras de una red de salud de Amazonas fue del 46,2% ni insatisfecho ni satisfecho, 25.6 tienen nivel Insatisfecho, y el 28.2% satisfecho.</p> <p>-El nivel de desempeño laboral fue bajo en un 23,1%; en un 29.5% medio y en 47.4% alto en los obstetras de una red de salud de Amazonas.</p>
					Incentivo	12 al 15	

<p>obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID- 19, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID- 19, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>2022.</p> <p>b) Establecer el nivel de desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022.</p> <p>c) Establecer la relación entre la dimensión trabajo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022.</p> <p>d) Establecer la relación entre la dimensión incentivo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de</p>	<p>Obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos Covid-19, 2022</p> <p><math>r_s = 0</math></p>				<p><b>Donde:</b>  <b>M</b> = Población en estudio (78 Obstetras)  <b>X<sup>3</sup> (i=1)</b> = Satisfacción laboral y sus 3 dimensiones: Trabajo, incentivo e Interacción  <b>Y (i=1)</b> = Desempeño laboral  <b>r</b> = relación entre X<sup>3</sup> y Y.</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Población muestral</b> 78 obstetras asistenciales</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia</p>	
			<p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Interacción</p>	<p>16 al 22</p>		<p>Responsabilidad</p>

<p>la dimensión incentivo de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID- 19, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión interacción de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022?</p>	<p>Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022.</p> <p>e) Establecer la relación entre la dimensión interacción de la satisfacción con el desempeño laboral en obstetras de una Red de Salud de Amazonas en tiempos de COVID-19, 2022.</p>			<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>12 al 15</p>	<p><b>Procesamiento:</b> M. Excel, Spss ver 26</p> <p><b>Prueba de normalidad</b></p> <p>En relación a la hipótesis general, los datos obtenidos de las variables fueron sometidas a pruebas de normalidad no paramétrica para el presente estudio el estadístico Kolmogórov-Smirnov es de 0,004 estableciendo que es diferente a lo normal.</p> <p><b>Pruebas no paramétricas:</b> "R" de Rho Spearman</p>	<p>positiva, muy alto de 0.903 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.</p> <p>-Basándonos en los resultados que se obtuvo en la investigación se logró determinar que la dimensión de incentivo de la variable satisfacción tiene relación significativa con el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva, alto de 0.734 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.</p> <p>-En relación a la dimensión interacción de la variable satisfacción se logró determinar una correlación significativa con el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva, alto de 0.727 y un nivel de significancia = 0.000 menor a 0.05.</p>
				<p>Formación y desarrollo personal</p>	<p>16 al 28</p>		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Nivel de satisfacción y desempeño laboral de obstetras de una Red de Salud de Amazonas, en tiempos de COVID-19, 2022", cuyo autor es SILVA CHUMBE CARMEN MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 16-09- 2022 15:18:39

Código documento Trilce: TRI - 0429208