



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19
en personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto
de Tarma, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Lopez Arias, Makey Estefani (orcid.org/0000-0002-6853-6907)

ASESORA:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo es resultado de mi gran esfuerzo y constante perseverancia, con mucho cariño se lo dedico a mi madre María y a mi hija Mariana, que son parte de mi vida, fuente de mi inspiración y motivo de superación.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y permitirme lograr mis objetivos.

A mi asesora, MBA Cabrera Santa Cruz María Julia, por su apoyo constante y motivación, durante el tiempo de desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variable y Operacionalización	16
3.3 Población nuestra y muestreo:	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5 Procedimientos:	19
3.6 Método de análisis de datos:	19
3.7 Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS:	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de Motivación Laboral y sus dimensiones	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias de Satisfacción Laboral y sus dimensiones	21
Tabla 3 Correlación entre la variable 1 y la variable 2	22
Tabla 4 Correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral	23
Tabla 5 Correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral	23
Tabla 6 Correlación entre la seguridad y satisfacción laboral	24
Tabla 7 Correlación entre la fisiología y la satisfacción laboral	25
Tabla 8. Matriz de consistencia	41
Tabla 9. Matriz de operacionalización	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Validación de instrumentos – Carta N° 0034	46
Figura 2. Validación de instrumentos – Carta N° 0033	47
Figura 3. Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1	50
Figura 4. Certificado de validez del instrumento que mide la variable 2	51
Figura 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación	55

Resumen

La investigación tiene el propósito de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. El diseño es no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por 35 obstetras y el tipo de muestreo fue no censal. La técnica que se uso fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, los datos procesados fueron arrojados en el SPSS 0.782 de confiabilidad de la primera variable motivación laboral, debido a ello podemos afirmar que existe razones suficientes para afirmar que el instrumento es aplicable, en la segunda variable de satisfacción laboral se tuvo 0.713 de confiabilidad. Como resultados obtenidos de las variables estudiadas serán obtenidas mediante las encuestas, que fueron registrados en el programa Excel y SPSS versión 25. Llegando como conclusión que existe relación entre la variable 1 con la variable 2.

Palabras clave: motivación laboral, satisfacción laboral y reconocimiento.

Abstract

The purpose of the research is to establish the relationship between motivation and job satisfaction during the covid-19 pandemic in the obstetrics staff of the HFMS Tarma 2021. The design is non-experimental, descriptive correlational cross-sectional, quantitative approach. The study population consisted of 35 obstetricians and the type of sampling was non-census. The technique used was the survey and the instrument for data collection was the questionnaire. The data processed yielded a reliability of 0.782 in the SPSS for the first variable, work motivation, and therefore we can affirm that there are sufficient reasons to affirm that the instrument is applicable; the second variable, work satisfaction, had a reliability of 0.713. As results obtained from the variables studied will be obtained through the surveys, which were recorded in the Excel and SPSS version 25 programs, we can conclude that there is a relationship between variable 1 and variable 2.

Keywords: work motivation, satisfaction job and recognition.

I. INTRODUCCIÓN

Para diversos elementos el adeudo, por varias mociones, es un origen perenne de complacencia y fastidio, lo que crea que los obreros se consideren descontentos competitivos y por sí mismo lo que logra provocar procesos de estrés, angustia y antipatía profesional que logran alcanzar a inducir la desvalorización de su beneficio profesional y de la producción de la sociedad, así como un engrandecimiento de deserción por descuidados labores (García 2017).

En 12 de diciembre de 2019, la iluminada Local de Vigor de Wuhan, distrito de Hubei en la Comunidad Pública de China, formó oficial un reportaje de 27 procesos de individuos con acople a pulmonía vírica (Hui et al, 2020; Rodríguez-Morales et al, 2020). Es así, que el 11 de 03 de 2020, la OMS determina el momento de un ultimato total por su solucionada propagación y un inconveniente de salud enfermedad (OMS, 2020). La enfermedad de COVID-19 fue revelada por la OMS un acontecimiento de salud pública de angustia mundial el 30 de enero de 2020. La audacia hoy de la enfermedad efigie que la enfermedad se ha desarrollado por diferentes países, continentes o indiviso el mundo, y que impresiona a una gran cifra de individuos (OMS 2020)

Cuando la enfermedad detonó en España, ninguno sospechó que persistiría total tiempo. A terciados de marzo, nada más determina el Estado de espanto, se especulaba que el aislamiento y las limitaciones terminarían resuelto y rápido tornaría la regularidad: el compromiso presente, el colegio, el acento de savia rápido, los círculos, los programas. A raicilla de la COVID-19 ha transformado drástico la representación de especular de la sociedad, total en el perímetro particular como en el profesional. Las condiciones y conductas no son los propios. En la actualidad la sensibilidad se está afrontando a una permuta de modelo que permanecerá en el período. Por eso, con respecto al contagio, se ha habido que arrancar moderados privativos en unos los molestos. Los iniciales periodos de aislamiento el adeudo en desusado fue el recurso para varios vendedores para extender con su diligencia, preservando la salud de los practicantes, que se hubo que acomodar con prisa al asombroso contexto. Fue tal la ejecución de este carácter de adeudo que las videoconferencias alcanzaron a desarrollar un 150%, como un artículo divulgado por el Grupo Adecco. Atarearse a partir de su morada

logra alcanzar a ser un reto, ya esté por falla de motivación, de reunión o inclusive por no poseer contacto personal con el equipo. Qué se debió formar para que esto no suceda. Cómo incumben tramitar los aparatos que existen tele remando. En este argumento, el Grupo Adecco, líder olímpico en la misión de fortunas individuos, indagación dar contestación a estos asuntos y contribuir una sucesión de lecciones a los mercados y los managers de los dispositivos. Se deuda hallar un buen recuento, eludiendo el retiro o la profusión de examen y perpetuamente es significativo fundar una correspondencia fundada en la familiaridad, y en oriente caso, con el adeudo en rancio, logra más preeminencia, marca el director de RRHH (Viladrich 2020).

El Perú estuvo en unitario originarias naciones de América Latina en determinar el cambio de acontecimiento, obstruir límites, y realizar un aislamiento hacia vigilar la diversión del contagio SARS-coV-2. A partir el 15 de 03. La hacienda natural es examinada en pequeña a diligencias fundamentales. El demasiado de extenuación y desintegración de aquel método de salud peruano es el primordial conocimiento por la que se arrebataron adelantadas trabajos de premura. Si bien estas moderadas han dadivado turno meritorio para regularizar y proveer mejor el método de salud a serenar un acrecentamiento insólito de pauta de contaminaciones, por el cual el instante de publicidad de este amorfo de presente la progresión del dígito en presumidos. También colocará el método en la salud en grave peligro de desmayo en diferentes lugares del país. Una mediación oficial, perfil a de la epidemia procede en el cuadro de la cabida gubernativo en el país y la distribución de compañía en la que maneja. La compañía peruana es clara por discrepancia honda y multidimensional (Delgado 2020).

Perú vuelve al aislamiento. El presidente interino, Francisco Sagasti, informó la noche del martes un aislamiento de 15 días a partir del cercano lunes en nueve regiones –comprendido el puerto del Callao y Lima Metropolitana– revelados en peligro excesivo por la epidemia del coronavirus. Para impedir un rebose del método sanitario, el Gobierno ha retomado las moderadas que tenía realizado en la original ola, como la contravención del envío terrenal o volátil en esas potestades y la limitación de las diligencias bancarias. Hasta el martes, el país lograba 1.113.970 contaminados y 40.272 muertes por la covid-19(FOWKS 2021).

El nuevo aislamiento ha demostrado lo que muchos desconfiaban: el teletrabajo perseguirá existiendo la primordial singularidad de ocupación para aquietar el adelanto de la COVID-19. Sin incautación, este nuevo aislamiento trae logro más de una dificultad para el mercado de Recursos Humanos de las formaciones. La separación de relación personal y el alejamiento general logran causar la falta de motivación en los cómplices, quienes están expuestos a advertir una merma de coincidencia con la colocación y a sufrir complacencias de gráfica apasionado (Louffat 2021).

A nivel local funda la escena de peligro por covid-19 para la capital de Tarma, tiene por justo igualar el nivel de peligro por COVID-19 para la ciudad de Tarma. De esta manera, establecer la comercialización galáctica de los contextos socioeconómicos propicios para la transmisión del COVID-19, transformar un asiento de datos georreferenciada de los tantos de multitud de personas, examinar la delicadeza e hermanar los compendios arriesgados. Esta consecuencia consentirá a los mandos locales, así como a los prestamistas del servicio de salud, focalizar sus mediaciones y habilidades en el perímetro de su competencia.

En el hospital Félix Mayorca soto contrataron personal de obstetricia como CAS COVID, en nuestra institución muchos de nuestros colegas fueron afectados por la pandemia ya que a principios de la pandemia no se contó con suficientes equipos de protección, aparte de ello muchos de los colegas fueron renunciando al trabajo por miedo al contagio por la misma falta de equipos de EPPS, y el sueldo es mínimo para un trabajador, por lo que podemos observar a los trabajadores poco motivados ya que el sueldo era mínimo y muchos de ellos fueron afectados por el contagio. Durante la pandemia también fueron despedidos muchos trabajadores CAS, ya que de algunos terminaban su contrato y no fueron renovados.

En el HFMS, en el servicio de obstetricia de consultorios externos, la problemática que existe es que el personal de salud de obstetricia no encuentran la motivación laboral, ya que el personal trabaja arduamente realizando el seguimiento a los pacientes COVID, cumpliendo con las visitas domiciliarias pero no reciben el bono del PROFAN (Programa de Educación Continua en Salud Familiar), mientras que en la periferia todo el personal estudiado el curso del PROFAN recibe un bono adicional, es por ello que a los colegas del hospital no

tienen la motivación de trabajo y lo realizan por cumplir. Si se apertura este curso para todo el personal del hospital de seguro que tendrían la motivación y por ende conllevaría a la satisfacción laboral. Por otro lado, para muchos de los trabajadores fueron beneficiados con el bono COVID-19, y a muchos les motivo a seguir cumpliendo con las metas propuestas optadas por DIRESA Junín.

Revuelto L. (2018). Este autor considera que la motivación es como cargo y asunto para encontrarse, algunos medios sugestivos de mediación, a partir de una representación general e importante.

Callata et al. (2018). Estos autores mencionan que la motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una – Puno, se concluyó atestiguando la semejanza caída con predisposición efectiva entre variables.

Peñas et al (2018). Estos autores aluden que la motivación laboral es un elemento fundamental en el éxito organizacional, quien tiene mecanismo principal para el progreso asertivo de la clasificación, la motivación tiene relación con satisfacción laboral, el enlace laboral y el medio laboral, sin desistir el rol del administrador quien tiene un documento específico, al minuto de facturar la responsabilidad de trayectoria y de emplear las habilidades más convenientes de estimulación de una clasificación institucional.

Rivera et al (2018). Este autor menciona que la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud, el artículo investigó estudiar la motivación laboral, y la complacencia en las relaciones interpersonales a partir de la apariencia del trabajo y la naturaleza. Encontrando las relaciones interpersonales donde se relacionan con la estimulación laboral y el clima social organizacional.

Huamani P. (2021). Para estos autores mencionan que hay relación entre la estimulación y el desempeño profesional, una revisión de la literatura científica de los últimos diez años, simboliza intensamente precioso dentro de cualquier organización, ejecutar un estudio sobre la motivación y cómo esta afecta con el desempeño profesional, a consecuencia una tarea no poco sencilla, digno a la presencia de profusa averiguación de estos conceptos, donde se llegó a ultimar que sí se cumple el objetivo de investigación.

Es por lo indicado nos trazamos el consecuente problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021? Los problemas secundarios que se derivan de la pregunta anterior son: a. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021? b. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021? c. ¿Cuál es la relación entre afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021? d. ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021? e. ¿Cuál es la relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS Tarma 2021?

Justificación del estudio

El presente trabajo se realiza a fin de conocer la relación entre las dos variables, motivación y satisfacción laboral, la enfermedad del COVID-19 nos ha impuesto a recapacitar las labores desde una apariencia completamente hecho. Y, en este sumario, tenemos cogido asimismo sucesos de coherencias: equipos y sistemáticas que logran perfeccionar las prácticas y la motivación, o hechos recorridos en las que mejora nuestra investigación, para varios de nosotros nos hizo un poco difícil de poder llevar nuestras actividades a diarias, el estrés, la carga laboral, las renunciaciones de personal por falta de equipos de protección, la inseguridad a poder contagiarse y poder contagiar a sus familias. Este cuestionario nos ayudara a registrar la motivación y satisfacción laboral de cada obstetra que labora en la red de salud Tarma.

Justificación teórica

Involucra mencionar que este capítulo llevara a un modelo de análisis de la incidencia de las características inherentes al trabajo sobre la satisfacción laboral. (Sánchez, Sello, Sello, 2014).

Para Ñaupas, Sánchez, (Sello, Sello, González 2014), mencionan que la justificación teórica busca manifestar el nivel de complacencia con el adeudo actual a partir de algunas variables independientes, todas ellas inherentes al trabajo.

La presente tesis busca encontrar una habilidad potente para que la satisfacción sea propicia para el personal de salud, se puede expresar que la satisfacción nace de la comparación en el adeudo real y las perspectivas que el trabajador había generado. Asimismo, el trabajador vivirá insatisfecho como si cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, como si piensa que el adeudo primero le brindaba excelentes ambientes.

Justificación práctica

Este estudio nos ayuda a corregir algunos inconvenientes o plantea acontecimientos y habilidades que al utilizarse ayudan en la solución del problema.

La investigación nos ayudara a entender los elementos que predominan en la motivación de los obstetras del HFMS de Tarma. Esta investigación menciona que no todos los obstetras se encuentran motivados a un 100% el cual predomina en el desenvolvimiento de los demás obstetras. Cabe mencionar cual tan importante es entender que el HFMS de Tarma necesita una muestra de motivación para poder mantener bastante motivados a los obstetras, de esa manera poder llegar al aumento de la productividad y cumplimiento de metas. Durand (2019) (p.33).

Justificación metodológica

Los estudios de métodos definidos aprovechan como origen para la publicación de dificultades equivalentes, así como para su extrema diligencia de otros investigadores. Valderrama (2015) (p. 140).

Para Valderrama (2015) señala que la justificación metodológica es al uso apropiado de la metodología y técnicas que servirán de objeto de estudio.

Para este estudio se maneja la ficha de recolección de datos y a la vez se utilizará en origen de indagación la ejecución de un método de gestión para reducir los elementos que resultan en lograr altos resultados en la institución.

De lo expuesto anteriormente el objetivo principal es: Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. Los objetivos específicos son los que mencionamos a continuación: a. Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. b. Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. c. Determinar la relación entre la afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. d. Determinar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. e. Determinar la relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021

Por último, sobre el planteamiento de la hipótesis general tenemos, existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021, y la hipótesis nula, la motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. Las hipótesis específicas son las siguientes: a. Existen relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. b. Existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. c. Existe relación entre la afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. d. Existe relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021. e. Existe relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes internacionales, Monterrosa et al. (2020). Por el cual tuvo como objetivo del reciente capítulo, organizar la representación en contraseñas de estrés profesional, angustia y aprensión al COVID-19 en hospitalarios frecuentes, también en apreciar la compañía como el estrés en que afanaban. Metodología, fue un artículo transversal quien reconoció sintomatologías, culturas en la enfermedad del COVID-19 en médicos corrientes colombianos sometidos a aislamiento obligada que actuaron su carrera en 03 del 2020. Precedente enterado, ignorada y sencillamente, los colaboradores tramitaron un reglamentario implícito con interrogaciones generales sobre COVID-19. El interrogatorio indagaba sobre hallar dificultades psicosomáticas ofreciendo de la Escala para el tumulto de inquietud normal. Resultados, informaron 531 clínicos ordinarios con edad media de 30 años. El 37.1% mostró sintomatologías de desconfianza al COVID-19 (FCV-19S). No se observó corporación en la retrocesión alojamiento ejecutado. Discusión, elementos psicosociales y psicosomáticos sindicados al miedo con el habitual divisor de las señales de angustia y estrés laboral en la pandemia. Conclusión, siete de cada diez colaboradores mostraron señales de angustia o estrés laboral.

Quezada et al. (2020). El objetivo del artículo fue valorar la correlación de complacencia familiar. Método, Se valoró a ciento unos individuos que existen en pareja, con edad promedio de 41.2 años, 54.5% mujeres y 45.5% hombres. Resultados, el primordial efecto fue la correspondencia negativa y significativa que muestra que, a mayor satisfacción en la relación, menor impacto del aislamiento en los perímetros de tranquilidad, felicidad, salud, condición física y bienestar emocional. Los autores concluyeron que los individuos que valoran su correlación de pareja como agradable descubren menor recuerdo durante la casualidad por COVID-19 en los disímiles perímetros de su vida.

Villavicencio et al. (2020). Como objetivo de este capítulo tuvo que inspeccionar las invenciones particulares y organizacionales procedentes en el aislamiento por COVID-19 de México. Metodología esta se manejó con una habilidad estudiantil y un diseño predictivo transversal. Los resultados sobresalieron en la categoría del liderazgo y la hacendosa cotidiana del esforzado

sobre la producción durante el aislamiento. Los autores concluyeron que ambos horizontes mostraron una apropiada distribución factorial y logran ser manejadas por formaciones mexicanas.

Manjarrez et al. (2020). El Objetivo de su tesis fue en la indagación que posee el diseño de determinar la estimulación y su imperio con el trabajo profesional de los practicantes de los hoteles en el cantón Quevedo. La metodología que utilizaron fue descriptiva. Se manejaron sistemáticas teóricas a modo que el metódico resumido y el auténtico natural; los materiales esgrimidos existieron distinguidas y preguntas, la encuesta fue resuelta estadísticamente utilizando el envoltorio estadístico SPSS 22.0 de Windows traducción 22.0. Los resultados que lograron fue estar a la mira los elementos de motivación frecuentes. Los autores concluyeron que el predominio en el desempeño profesional y la capacidad de los hoteles centro de estudio.

Garcia et al. (2020). Tuvo como objetivo instaurar el horizonte del estrés laboral y primordiales estresores que muestra el particular de enfermería situados en el argumento de la epidemia COVID-19. Metodología fue un artículo con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal, en 126 asistentes con puestos en el argumento de la epidemia COVID-19, se empleó el interrogatorio ordenado en ranura que sujetaba una cedula de reseñas particulares y profesionales y la Escala de estrés en enfermeras (NSS) con una desconfianza de .91. Resultados, el 81% de los colaboradores existieron del sexo femenino, en su totalidad que trabajaban en la estación tenebroso, el 58.7% guiso ocuparse 12 horas en su expedición, el 44.4% posee indigno de su protección 7 o más resignados, mientras que el 16% atestigo tener un enfermo de COVID-19. El horizonte de estrés que prepondero fue el nivel mediano, la expedición de adeudo de 12 horas existieron situación hacia mostrar estrés en los participantes, llegando los investigadores a la conclusión, los horizontes de estrés están asistentes en el competitivo de salud, se reflexiona obligatorio interponerse con habilidades de resistencia para reducir la angustia de los competitivos de enfermería.

Como antecedentes nacionales encontramos a Becerra et al. (2020), el principal objetivo de su investigación fue en establecer el nivel de satisfacción en el interesado exterior en una sociedad de aplicación esencial de salud, en la

enfermedad de COVID-19. Metodología, el artículo fue de tipo observacional, prospectivo y transversal, ejecutado en el establecimiento de primer nivel de atención del medio salubre peruano, durante julio a agosto del 2020. La muestra, fue atendida por 120 beneficiarios exterior. Se recogieron antecedentes corrientes y se dirigió una escala SERVQUAL del Ministerio de Salud, rectificada a la prueba SERVQHOS. Se empleó exámenes estadísticos de elevación descriptivos. Resultado, de los colaboradores, existieron la diferenciación femenina (80,7%) y grupo de edad 41 a 50 años (41,0%). En ordinaria el 38,3% se localizan medio satisfecho y 61,7% descontento con los valores de salud. En las superficies confabulación 69,2%; contenido de contestación 76,7%; seguridad 58,3%; empatía 60,8% y talentos perceptibles 87,5% de insatisfacción individualmente. El 75,8% de los usuarios externos se hallan insatisfechos con la intimidad que toman en la prestación de salud. Conclusiones, en la enfermedad de COVID-19, fuera cociente los beneficiarios exteriores se hallan insatisfechos con el cuidado tomada, en una corporación de cuidado primaria de salud.

Marin et al. (2020). Para estos autores el objetivo del estudio fue establecer la declaración entre la estimulación profesional y la complacencia profesional del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Materiales y métodos fue estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra, fue de ciento treinta seis personales quienes ejecutaron una indagación auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados, el horizonte de estimulación laboral fue medianamente motivado (49.3%). El número de Spearman fue de 0.336. Conclusiones, la correspondencia con la estimulación y complacencia profesional es una disminución analogía real. El horizonte de la motivación laboral fue "regularmente originado". El horizonte de satisfacción laboral fue "normalmente satisfecho".

Cardenas A. (2021). Para este autor su objetivo fue establecer la correlación en la motivación y el desempeño laboral del competitivo Obstetra de estaciones COVID-19. Metodología, se ejecutó una indagación descriptiva-correlacional de corte transversal, implicando a 133 obstetras que trabajan en agrado a la fundación. Se emplearon dos investigaciones ordenadas cubierta la estimulación laboral y el trabajo profesional aprobadas a cordura de 05 versados y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,905 y 0,969. Resultado, la estimulación en frecuente es

estimada mayor en mediana (81,9%) y práctica profesional como frecuente (51,1%). Conclusión, preexiste una correspondencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral a altura ordinaria ($p=0,695$; $p<0,01$), asimismo son reveladoras las crónicas de las extensiones de la motivación como la ganancia ($p=0,534$; $p<0,05$), dominio ($p=0,329$; $p<0,01$) e inscripción ($p=0,491$; $p<0,01$), en el cometido profesional de obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II.

Jarvis, G. (2021). El Objetivo fue establecer la sociedad entre los contextos profesionales y el camino al dispositivo de amparo particular, el método fue de estudio descriptivo, transversal y analítico. La muestra fue de 271 encuestados virtual en la ciudad de Lima. Resultados el 55% del particular de salud (PS) afanaron más de 12 horas y solo el 53% tomaron un EPP por día de adeudo. Conclusión el personal de la salud mínimos de 56 años tomaron con poca frecuencia un EPP. Cuando velan sin un lazo laboral toman cualesquiera veces una mascarilla.

Romero, A. (2021). El Objetivo fue establecer los elementos agrupados al horizonte de complacencia profesional en médicos serumistas donde otorgaron la plaza de Región Arequipa en la etapa 2020 I. Método, es un estudio observacional, prospectivo, transversal. Donde ejecutó el 05 del 2021, de 92 médicos que otorgaron un lugar SERUMS en Arequipa, muestra 68 anunciaron el estudio. Donde el examen se ejecutó en esquema descriptiva en computar la asiduidad incondicional que inconstantes concluyentes chi cuadrado, conjuntamente del examen multivariado. Resultados, la edad medio de los médicos serumistas es entre 26 y 30 años, prevaleciendo el sexo femenino. Conjuntamente, afanaron en tiempos de mañana-tarde con un salario maduro a 6000 soles, tomaron bono reaviva y el bono extraordinario mensual (COVID-19), el medio del total en dispositivos de amparo particular. Donde halló un 57.35% hubo en insignificante complacencia profesional y la morada intrínsecamente del foco y/o puesto de salud, tuvo un OR de 0.49 y valor p 0.048. Conclusiones, más del medio de médicos serumistas tuvo una insignificante satisfacción laboral. La mansión adentro en foco y/o puesto de salud en un elemento agrupado a la complacencia profesional.

Variable1: Motivación:

Algunos autores lo definen de las siguientes maneras.

Según Chiavenato (2017). Lo define como la teoría de la pirámide de motivación de Maslow se relaciona como las insuficiencias, es decir, se pueden catalogar por disposición de importancia y de dominio en la conducta humana.

Por otro lado, Palomo (2017). Este autor amplió las contribuciones de Herzberg (1968), resumiendo como, los mecanismos que favorecen a la satisfacción y motivación en el adeudo son disímiles y autónomos a los factores que expanden a provocar insatisfacción.

Rubio (2016). Para este autor lo precisa a la motivación como una presión íntima que activa la tendencia de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta.

Teoría de Maslow

Dimensión 1: Necesidades de autorrealización: El tempero del monumento la invaden las miserias de autorrealización. Las materias que constituyen porción de saliente horizonte son dificultosos de precisar por su forma indeterminada. Por ello, el prójimo posee unas miserias convenientes y desiguales de parte.

Dimensión 2: Reconocimiento: Las miserias de creencia obtienen en ver cómo nos apreciamos nosotros mismos y parte de compañía. Por tanto, Maslow instituyó partición oculta de nivel:

Dimensión 3: Afiliación: Se busca fundar y guardar un contexto de disposición y seguridad en la vida.

Dimensión 4: Seguridad: Rodean la impresión de propiedad a un grupo general, familia, amigos, pareja, acompañantes del trabajo, y la comunicación.

Dimensión 5: Fisiología implica la alimentación, el sueño.

En la segunda variable tenemos:

Boada (2019). La autora Adecua en concepto de satisfacción laboral tomado del autor Mueller (1986), hace mención que la complacencia profesional es como respuesta afectiva hacia el trabajo; y la complacencia profesional como respuesta afectiva con énfasis en la comparación.

Moreno et al (2018). Estos autores adecuan el concepto de Locke (1976), en una investigación el cual, indagan su concepción, al comprender las dimensiones de su propia experiencia laboral, por el cual realiza un cambio entusiasta, como el pago, los colaboradores del adeudo, el reconocimiento, y comisión del adeudo.

Boada (2019). Esta autora adecua el concepto de satisfacción laboral tomado de los autores de Bravo et al (1976) definen como el conjunto de actitudes que desarrolla cada ser humano hacia su satisfacción laboral por lo que parte de una autoevaluación general en su trabajo.

Teoría de Locke:

La teoría de la empresa de claves u justos presume que los propósitos de ocuparse para lograr un fijo justo es la inicial fibra motivadora del brío laboral y establece el esfuerzo próspero para la ejecución de tareas. La investigación a partir del piloto ha reconocido expresar terminaciones notables para la motivación de la conducta en el argumento organizacional.

La empresa sensata de objetivos acrecienta el nivel de realización en correspondencia con los contextos en las que no se brindan imparciales claros, cuanto más determinados son esos justos más enérgicos trascienden para causar la conducta. Son poco proporcionados los objetivos de tipo general. Otro factor ayuda a la energía y al beneficio es la colaboración de los trabajadores, que han de verificar las tareas, en la compañía de los objetivos que se han de lograr.

Dimensiones

Dimensión 1 Satisfacción con trabajo: Se completa en afinidad íntima al trabajo, como antes indicadas en contingencias de triunfo, creencia de igual, promoción, instrucción, etc.

Dimensión 2 Satisfacción en el salario: Se reflexiona la gratificación en el capital que es distribuido. La hipótesis es artículo que realiza memoria que la complacencia con las gratificaciones estriba de la discrepancia en el precio determinado al adeudo y el desembolso admitido.

Dimensión 3 Satisfacción con promociones: Contiene congruencias en alineación y asentamientos en sostén para rezagado impulso.

Dimensión 4 Satisfacción en el reconocimiento: Contiene asentimientos, aprobaciones, que el producto es el adeudo realizado, asimismo las invectivas respecto del mismo.

Dimensión 5 Satisfacción en los beneficios: Domina fortunas como rentas, dispositivos médicos, asuetos.

Dimensión 6 Satisfacción con contextos de trabajo: Externos de argumentos profesionales reveladores y personales del individuo; flexibilidad en indicador, de treguas, cercanos profesionales extras.

Dimensión 7 Satisfacción en supervisión: Domina los aforos metodologías y burócratas, como representaciones de nivel interpersonal.

Dimensión 8 Satisfacción con colegas de trabajo: Distinguida por cabidas en los compañeros, sustentáculo e atribuciones en los mismos.

Dimensión 9 Satisfacción con compañía y dirección: Se destaca este agregado las destrezas de favores y salarios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Método

Este estudio se llevar a cabo con el método descriptivo. Según la definición de Castillo (2021), es como la orientación que se dirige en responder el interrogatorio acerca de una determinada parte de la situación de estudio.

Tipo de estudio

Según el enfoque: Es una publicación de enfoque cuantitativo transversal.

El estudio es externo donde la persona que estudia trata de conseguir el objetivo. Sus instrumentos recogen datos cuantitativos, incluyen la medición sistemática y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante. Hernández et al (2014).

Según el periodo y secuencia: Es transversal.

En el estudio transversal se recogen antecedentes en un momento, en un tiempo único. El adrede es detallar variables y estudiar la incidencia el intercambio en un momento dado. Hernández et al (2014).

Diseño de investigación

Según el diseño de investigación: Diseño No Experimental.

Es una investigación que no varía las variables independientes. Editorial Atecé (2021).

Según el nivel: El presente estudio es de nivel correlacional:

El estudio es correlacional, por el cual mide el grado de relación que existe entre las variables donde procura como es que una variable varia a la otra. Rus A. (2020).

3.2 Variable y Operacionalización

En el anexo 2 veremos la matriz de Operacionalización. La principal estratégica de variable como conuerdo lógico de conexión e interrelación metodológica y teórica, posee un conjunto de particularidades que en esencia expresan su naturaleza y significación.

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Se describe como la mencionada pirámide de las necesidades, entonces son las insuficiencias donde se pondera o cataloga en decisión de calidad y de influencia en la conducta humana. Chiavenato (2017).

Definición operacional: Se refiere a la Variable 1, donde se medirá por la escala de Likert, que consta de 17 ítems y 5 dimensiones.

D1: Autorrealización.

D2: Recompensa

D3: Afiliación

D4: Seguridad.

D5: Fisiología

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: para este autor lo define como un adeudo que representa la parte de la actitud frecuente de una persona hacia su empleo. Se concierne claramente con la satisfacción del cliente o usuario que, por lo tanto, requiere el trabajo del personal. Daniel P. (2016).

Definición operacional: La satisfacción laboral se medirá por la escala de Likert, que consta de 10 ítems y 6 dimensiones. Donde Locke prioriza las 6 primeras dimensiones.

D1: Trabajo

D2: Salario

D3: Promoción

D4: Reconocimiento.

D5: Beneficios

D6: Condiciones de trabajo

3.3 Población nuestra y muestreo:

Población

Condori (2020). Este autor lo define como los elementos accesibles donde pertenece el ámbito donde se desarrollará la investigación.

La población quedará resignada por 35 profesionales en obstetricia de la Red de Salud Tarma. El servicio de obstetricia de la red Tarma se divide en gineco obstetricia, centro obstétrico, consultorios externos y emergencia.

Criterios de inclusión.

Todos los obstetras que laborar en la red Tarma del HFMS.

Criterios de exclusión.

No se excluyó a ningún trabajador.

Muestra:

Hernández et al. (2014). Estos autores definen a un conjunto de la ciudad dentro el cual se debe de poseer las características la más exacta posible.

Se aplicó el censo a los 35 obstetras dentro de ello encontramos nombrados, CAS, suplencias.

Muestreo:

Se utilizó el censo poblacional.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Encuesta

Para las dos variables de la investigación se produjo mediante la técnica de encuesta. La encuesta es un instrumento técnico que recoge datos para poder convertirse luego en un método de investigación. López R. (2015).

Instrumento: Cuestionario que será medida por la escala de Likert.

El cuestionario es un instrumento donde recoge datos de los enunciados de las interrogantes de forma sistemática y ordinaria. López R. (2015).

La Encuesta, y el instrumento se desarrollará para la variable I será el cuestionario, y se desarrollará por elaboración propia que será medida por la escala de Likert.

Siempre = 1 A veces = 2 Nunca = 3

Respecto a la segunda variable se tomó de Alvarado (2018), adaptándolo a nuestra realidad y será medida por la escala de Likert.

De acuerdo = 1 Indeciso = 2 Desacuerdo = 3

Validez

Los cuestionarios que se desarrollaron fueron validados por 02 expertos que conocen sobre la materia.

Licenciada Magda Salazar Ore	Magister en gestión de servicios de la salud
Obstetra Laura Jesús Tananta	Magister en gestión de servicios de la salud

Confiabilidad:

Para que haya mayor confiabilidad en la investigación se empleó parámetros estadísticos que usaremos el programa de SPSS, donde hemos utilizado los datos de cada variable. Observaremos la confiabilidad de ambos resultados.

Para poder conocer los resultados del instrumento aplicado se realizaron a los 35 profesionales de obstetricia que laboran en el H.F.M.S de Tarma.

Donde se podrá observar en la siguiente tabla.

3.5 Procedimientos:

En esta indagación se realizó una prueba de confiabilidad, el cual participaron los 35 profesionales de obstetricia del HFMS de Tarma.

A parte, dichos instrumentos fueron validados por 02 expertos Magister siguiendo ciertos procedimientos como correspondiente a la carta de presentación, las matrices de Operacionalización de las variables y la certificación de validez.

3.6 Método de análisis de datos:

Ya obtenidas las referencias se realizó la clasificación. Las deducciones se muestran en los siguientes cuadros para el análisis.

Se utilizó programas como el Excel y SPSS Statistics para la tabulación de datos y poder tener los resultados de fiabilidad y confiabilidad de los cuestionarios.

Se ejecutó las correspondencias de las variables estudiadas, motivación y satisfacción laboral, con el Coeficiente de correlación de Spearman que se utiliza como medida de las variables.

3.7 Aspectos éticos:

El trabajo de averiguación efectúa con las medidas que ofrece la Universidad Cesar Vallejo, con previa autorización del H.F.M.S de Tarma.

Cada obstetra es informado sobre del trabajo que se realizara indicando que es confiable y se encuentra validada por dos expertos.

Conflicto de intereses: Ninguno.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En la presente indagación se muestran los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones. Los datos seleccionados mediante las encuestas, se procesaron en Excel y en el SPSS versión 25. Los resultados estadísticos de esta indagación se mostrarán en tablas como se aprecia de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la Motivación Laboral y sus dimensiones

Nivel	Motivación Laboral		D1. Autorrealización		D2. Reconocimiento		D3. Afiliación		D4. Seguridad		D5. Fisiología	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Mala	0	0.0	1	1.0	1	1.0	4	4.0	4	4.0	0	0.0
Regular	29	29.9	29	29.9	34	34.0	22	22.0	31	31.0	27	27.0
Bueno	6	6.0	5	5.0	0	0.0	9	9.0	0	0.0	8	8.0
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Nota: Resultados según los datos de la encuesta

En la Tabla 1, se percibe que los resultados de opinión de las 35 obstetras del HFMS de Tarma, indican que la variable Motivación está en un nivel Regular con un 29.9%, mientras que un 9% indica estar en un nivel alto, y solo un 0% indica estar en el nivel Malo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión Autorrealización donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 29.9 %, un 5 % indica estar en el nivel Bueno, y 1% indica estar en el nivel Malo, con respecto a la dimensión reconocimiento el 34% indica estar en el nivel Regular, mientras que un 1% indica estar en el nivel Malo, y 0 % indica estar en un nivel Bueno. En la dimensión afiliación donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 22 %, un 9 % indica estar en el nivel Bueno, y 4% indicar estar en el nivel Malo. En la dimensión seguridad donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 31.1%, un 4 % indica estar en el nivel Malo, y 0% indica estar en el nivel Bueno, en la dimensión fisiología donde 35 colaboradores indicaron

estar en un nivel Regular con un 27%, un 8 % indica estar en el nivel Bueno, y 0% indica estar en el nivel Malo.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Nivel	V Satisfacción laboral		D1. Trabajo		D2. Salario		D3. Promoción		D4. Reconocimient o		D5. Beneficio		D6. Condición Laboral	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	0	0.0%	6	6.0%	9	9.0%	5	5.0%	16	16.0%	15	15.0	22	22.0
												%		%
Regula r	32	32.0	29	29.0	19	19.0	20	20.0	16	16.0%	20	20.0	13	13.0
		%		%		%		%				%		%
Bueno	3	3.0%	0	0.0%	7	7.0%	10	10.0	3	3.0%	0	0.0%	0	0.0%
							%							
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Nota: Resultados según los datos de la encuesta

En la variable 2, se percibe que los resultados de opinión de los 35 obstetras del HFMS de Tarma, indican que la variable Satisfacción laboral está en un nivel Regular con un 32.0%, mientras que un 3% indica estar en un nivel Bueno, y solo un 0% indica estar en el nivel Malo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión Trabajo donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 29.0 %, un 6 % indica estar en el nivel Malo, y 0% indica estar en el nivel Bueno, con respecto a la dimensión Salario el 19% indica estar en el nivel Regular, mientras que un 9% indica estar en el nivel Malo, y 7 % indica estar en un nivel Bueno. En la dimensión Promoción donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 20 %, un 10 % indica estar en el nivel Bueno, y 5 % indicar estar en el nivel Malo. En la dimensión Reconocimiento donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 16%, un 16 % indica estar en el nivel Malo, y 3% indica estar en el nivel Bueno, en la dimensión Beneficio donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Regular con un 20%, un 15% indica estar en el nivel Malo, y 0% indica estar en el nivel Bueno, en la dimensión Condición laboral donde 35 colaboradores indicaron estar en un nivel Malo con un 22% y 13% indica estar en un nivel Regular, y 0% indica estar en un nivel Bueno.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para la prueba de hipótesis se aplicaron los criterios de las pruebas no paramétricas. Las categorías ordenadas se analizaron mediante la prueba rho de Spearman.

H_0 : No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

H_1 : Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

Tabla 3

Correlación entre la variable 1 y la variable 2

		Total	Total
		Motivación	Satisfacción
Rho de Spearman	Total Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,948**
		N	35
	Total Satisfacción	Coefficiente de correlación	,948**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	35

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

En la tabla 3 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.01$ permite comprobar que existe una relación altamente significativa entre las variables motivación y satisfacción. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = ,948^{**}$ determina que la relación es positiva moderada.

4.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

H_1 : Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

Tabla 4*Correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral*

			Correlaciones	
			Total	Total
			Satisfacción	Autorrelación
Rho de Spearman	Total Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Total Autor elación	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

El valor de Sig < 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación alterna. Por otro lado, existe una correlación muy buena de 0.897 entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

H₁: Existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS soto de Tarma 2021.

Tabla 5*Correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral*

			Correlaciones	
			Total	Total
			Satisfacción	Reconocimiento
Rho de Spearman	Total Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Total Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

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

El valor de Sig < 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación alterna. Por lo tanto, existe una correlación moderada de

0.547 entre la dimensión del reconocimiento y la satisfacción laboral en obstetras del hospital HFMS de Tarma 2021.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre la seguridad y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

H_1 : Existe relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

Tabla 6

Correlación entre la seguridad y satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Total Satisfacción	Total Seguridad
Rho de Spearman	Total Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Total Seguridad	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

El valor de Sig < 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación alterna. Por lo tanto, existe una correlación muy buena de 0.794 entre la dimensión de seguridad y la satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación entre la fisiología y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

H_1 : Existe relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

Tabla 7

Correlación entre la fisiología y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Total	
			Satisfacción	Total Fisiología
Rho de Spearman	Total Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,556
		N	35	35
	Total Fisiología	Coeficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,556	.
		N	35	35

El valor de Sig > 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. No existe una correlación negativa de -103 entre la dimensión de fisiología y la satisfacción laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión fisiología y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

V. DISCUSIÓN

Hipótesis y Objetivo General

Se tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia. del HFMS de Tarma 2021. A partir de los resultados encontrados se pudo comprobar que existe una relación altamente significativa entre las variables motivación y satisfacción.

Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Marin et al. (2020) que la correspondencia con la motivación y satisfacción laboral es una disminución analogía real. El horizonte de la motivación laboral fue regularmente originado.

Donde la gran mayoría de nuestros encuestados manifestó no estar motivados en su centro de trabajo, sea así por muchos factores encontrados, como la falta del reconocimiento, la falta de remuneración, muchos de ellos mencionaban que no están motivados ya que hace poco llego un bono COVID desde el ministerio de salud, donde otorga a cada personal en ellos como nombrado, CAS, CAS COVID, suplencias pero la gran mayoría de los CAS COVID no fueron beneficiados por este bono, encontrando así la falta del reconocimiento al personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Ello está en concordancia con lo encontrado en el estudio.

Hipótesis y Objetivo Específico 1

De acuerdo al objetivo específico fue Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021. A partir de los resultados que se obtuvieron en esta investigación donde se afirma que Existe una correlación moderada entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en obstetras del hospital Félix Mayorca soto de Tarma 2021.

A su vez, este resultado se asemeja a lo que indica Ortiz (2014) que mediante la condición del entorno laboral se logra determinar que la condición

de trabajo influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes debido que cuenta con una buena distribución de plantación del entorno laboral se logra determinar que la condición de trabajo influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes.

En mención a lo indica el autor Ortiz, se puede observar que el estar motivados influye con la productividad en el trabajo, hallando así en las encuestas la gran mayoría de obstetras no se encuentran satisfechos con el trabajo lo que refleja en la productividad de cada programa.

Hipótesis y Objetivo Específico 2

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021. A partir de los resultados donde se afirma que existe relación entre la dimensión reconocimiento y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

A su vez estos resultados guardan relación con lo que sostiene Quezada et. al (2020), el primordial efecto fue la correspondencia negativa y significativa que muestra que, a mayor satisfacción en la relación, menor impacto del aislamiento en los perímetros de tranquilidad, felicidad, salud, condición física y bienestar emocional, los individuos que valoran su correlación de pareja como agradable descubren menor recuerdo durante la casualidad por COVID-19 en los disímiles perímetros de su vida.

Esto se evidencia cual tan importante es el reconocimiento en los trabajadores de obstetricia, ya que muchas jefaturas no saben reconocer el esfuerzo y esmero que el personal de obstetricia realiza, pese a que está en primera línea, aun así, son pocos que reconocen la ardua labor.

Hipótesis y Objetivo Específico 3

Se tuvo como objetivo específico Determinar la relación entre la afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021. A partir de los resultados obtenidos en esta investigación donde se afirma que Existe una correlación moderada entre la dimensión de afiliación y la satisfacción laboral. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Cardenas (2020) que preexiste una correspondencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral a altura ordinaria asimismo son reveladoras las crónicas de las extensiones de la motivación como la ganancia, dominio y inscripción, en el cometido profesional de obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II.

Por tanto, se comprueba que la afiliación en el trabajo es muy importante.

Hipótesis y Objetivo Específico 4

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 2021. A partir de los resultados obtenidos existe una correlación moderada entre la dimensión de seguridad y la satisfacción laboral. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión seguridad y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Jarvis, G. (2021). El Objetivo es establecer la sociedad entre los contextos profesionales y el camino al dispositivo de amparo particular (EPP) de salud de la ciudad de Lima-Perú.

Los PS que no tenían un lazo laboral con la institución tomaron una mascarilla en pocas congruencias. Algún personal de la salud mínimos de 56 años tomó

con poca frecuencia un EPP. Cuando velan sin un lazo laboral toman cualesquiera veces una mascarilla.

En mención a lo que sostiene Jarvis, se podría decir que en nuestra institución. los profesionales que laboramos en el HFMS de Tarma, no contábamos con los equipos de protección adecuados, tanto así que muchos de los profesionales de salud tuvieron que contagiarse y mucho de ellos hasta perdieron la vida.

Hipótesis y Objetivo Específico 5

Se tuvo como objetivo específico Determinar la relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 202. A partir de los resultados obtenidos no existe una correlación entre la dimensión de fisiología y la satisfacción laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión fisiología y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Romero A. (2021), hubo en insignificante complacencia profesional y morada intrínsecamente del foco y/o puesto de salud, más del medio de médicos serumistas tuvo una insignificante satisfacción laboral. La mansión adentro en foco y/o puesto de salud en un elemento agrupado a la complacencia profesional.

En mención a este autor Romero se podría decir que muchos de los SERUMS no adjudicaron las plazas correspondientes, motivos por los cuales no tuvieron los beneficios correspondientes, siendo los perjudicados la población.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una correlación moderada entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021, por lo que se concluye que teniendo una correcta condición laboral hacia los colaboradores repercute directamente en la producción de servicios.

SEGUNDA: Se determina que existe relación moderada entre la dimensión reconocimiento y satisfacción laboral en obstetras del HFMS soto de Tarma 2021. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una adecuada condición de reconocimiento en la institución.

TERCERA: Se determinó que existe una correlación moderada entre la dimensión de afiliación y la satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021. Por lo que se concluye que en la institución existe relación con sus compañeros de trabajo.

CUARTO: Se determinó que existe una correlación moderada entre la dimensión de seguridad y la satisfacción laboral en obstetras del HFMS de Tarma 2021. Se concluye que la seguridad laboral influye en la producción de servicios dentro de la institución, debido a que los colaboradores consideran importante el manejo correcto de los EPPS y el compromiso de los jefes directos.

QUINTO: En el H.F.M.S de Tarma no existe relación entre la fisiología y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del HFMS de Tarma 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Según lo encontrado en nuestra investigación se recomienda al H.F.M.S de Trama que realice las siguientes acciones:

1. Se recomienda al HFMS evaluar semestralmente la motivación en el personal de obstetras del H.F.M. S, instituyendo como un cuadro de gestión por el servicio de RR. HH del hospital, el cual ayuda a asemejar los problemas y así poder emplear los modales pertinentemente.
2. Impulsar la mejora de motivación velando con los talentos fuertes y fortificando los más frágiles, para optimar el talento motivacional, el cual se deben realizar técnicas de reconocimiento a través de indicadores.
3. En cuanto a los semblantes de premio, se tiene que generalizar los estímulos con sentido de coherencia y justicia para crear más efectivos.
4. Para fortificar las relaciones se debe de instituir una agenda de talleres que accede conocerse entre sí a cada uno de los personales en otro espacio distinto al del día del trabajo.

REFERENCIAS

- Arana, F. (2015). *Gestión de inventarios en una empresa de repuestos automotrices*. Tesis de pregrado. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/132985>
- Adhanom G. (2020). *Nueva enfermedad por el coronavirus 2019*.
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-pandemia>
- Alarcón, A. Ganga, F. Pedraja, L. Monteverde, A. (2020) *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital*. Chile
<https://www.researchgate.net/profile/Nancy-larcon/publication/341700732>
- Alfaro S. (2020). *Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología*. “Hospital Víctor Lazarte Echegaray”, en tiempos de COVID-19
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47200>
- Bladimir B, Pecho Ch, Gómez L. 2020). *Satisfacción del usuario externo en un establecimiento de atención primaria, durante la pandemia covid-19*.
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/369>
- Bellido M, Rildo S, Palao C, Calisaya L. (2020). *Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa*.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/425>
- Benítez, M, Fuentes, Peña Q. (2020). *Motivación en trabajadores de la empresa sea and oil ltda en tiempos de covid-19*
<https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/33229/1/2021danielabeni tez.pdf>

Boada LL. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*

file:///C:/Users/PC/Downloads/398-1812-1-PB%20(2).pdf

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides R. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad. 12(3), 385-390.*

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Callata G., Fuentes L. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una - Puno. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado de la una Puno, 7(2), 592-597.*

<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>

Cárdenas A, Maya C. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58878>

Centro Nacional de estimación, prevención y reducción del riesgo de desastres (2021)

<https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/documento/10830>

Cedrón L. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>

Chiang, M. Riquelme, G. Rivas, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de concepción. Chile.*

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

Condori-Ojeda. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller.*

<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Delgado P. (2020). *La covid-19 en el Perú: una pequeña tecnocracia enfrentándose a las consecuencias de la desigualdad*

<https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/05/AC-26.-2020.pdf>

Enrique L.(2021). *Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo*

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/>

Gamboa R. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

García G, Jiménez M, Hinojosa G, Gracia C, Cano F, Abeldaño Z. (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

Gonzales Ch, Shupingahua M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector salud*

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3898>

González G. (2020). *Los Trabajadores Sociales ante la situación del Covid-19 en el Paraguay*

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63872959>

Heros R; Murillo L; Solana V. (2020). *Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area.*

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>

Herrera R. (2020). *Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito : análisis de la institución en los tiempos del Covid -19.*

<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24430>

Hernández V. (2014). *Diseño de estudios transversales.* García J, & Alvarenga J, & Ponce F, & Tapia Y, & Pérez L, & Bernal A(Eds.), Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud, 2e. McGraw Hill.

<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>

Huamani, D. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral: una revisión de la literatura científica de los últimos diez años*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25417>

Jacqueline Fowks(2021). *Perú retoma el confinamiento para evitar un colapso del sistema sanitario*

<https://elpais.com/america/sociedad/2021-01-28/peru-se-confina-para-evitar-un-mayor-colapso-del-sistema-de-salud.html>

Julio, G. (2020). *Perú, Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

López V, Majo M. (2020). *Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica*

<https://www.jah-journal.com/index.php/jah/article/view/50>

Manjarrez F, Boza V, Mendoza V. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359#aff1

Marin S, Placencia M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*

<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/688>

Morales M. (2020). *Relación Entre El Estrés Y La Motivación En El Ámbito Laboral, Con Hincapié En El Personal Sanitario Durante La Declaración De Alerta Sanitaria Por Covid 19.*

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20813/Relacion%20Entre%20El%20Estres%20Y%20La%20Motivacion%20>

Moreno Ch, Virginia A; Chang M, Romero C. (2018). *Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección*1 Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 82.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115009/29056115009.pdf>

Navarro A. (2021). *Análisis de las condiciones laborales en una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria 2020*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59992>

Ortiz, Ruiz. (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19.* Universidad nacional de Piura

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pradas G. (2018). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*

https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html#anchor_2

Parra, S., Arce, V., (2018). *La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico.* Universidad Internacional del Ecuador, Vol 3, No. 8, 157-162.

<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet->

<LaSatisfaccionLaboralYSuEfectoEnLaSatisfaccionDelC-6777805.pdf>

Plascencia, C. Pozos, R. Preciado, S. Vásquez, G. (2016) *Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco*. México.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69053>

Peña R, & Villón P. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4270

Quezada B, Landero H, González R. (2020). *Satisfacción marital e impacto del confinamiento por COVID-19 en México* Couple satisfaction and impact of confinement by COVID-19 pandemic in México

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-44652020000300005

Revuelto-Taboada, L. (2018). *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.

<https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>

Rivera P, Hernández L, Forgiony S. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*.

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>

Rojas D. (2020). *Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19*. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48583>

Romero Aguilar, Shirley Shamyra. (2021). *Factores asociados al nivel de satisfacción laboral durante el período de pandemia por COVID-19 en médicos serumistas de la región Arequipa*

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12340>

- Rus A. (2020). *Investigación correlacional*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Salvador M, Molina B. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2058>
- Salazar B, Ganga C, Mendoza LI, Muñoz J, Jara H. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile*
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600019&script=sci_arttext
- Sánchez.G. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa etral sac en la ciudad de Trujillo*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Seminario Sanz, Roberto Simón; Santa-Cruz Arévalo, Johanna Elena (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Sivincha A, Tacana C. (2020). *Estrés laboral y motivación en docentes EBR en contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa 2020*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61664>
- Stephen Robbins(2010). *Conceptos básicos de motivación*
<https://www.google.com/search?q=Stephen+Robbins++EN+QUE+A%C3%91O+DEFINE+LA+MOTIVACION&sxsrf=AOaemvLvUsvQt1b2S2ivNf8akMfsFWWAqA%3A1632796408205&ei>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2da ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. ISBN 978-612-302-878-7.

<https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>

Valenzuela H. (2020). *Impacto laboral del covid-19 en Guatemala*

<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/24>

Vanegas V. (2020). *La motivación y planificación como reto pedagógico para el desarrollo del aprendizaje autónomo, que deben asumir los docentes con estudiantes de educación superior presencial, en transición a educación remota asistida por las TIC en Colombia en contexto de pandemia.*

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38029>

Vela P, Galindo C. (2021). *Motivación académica en tiempos de COVID-19, de estudiantes vinculados a universidades de Villavicencio: a partir de la teoría de Deci y Ryan.*

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/32001>

Villavicencio A., Quiroz G, García M, Santamaría-P. (2021). *Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. Estudios Gerenciales, 37(158), 85-93.*

Vilca A. (2021). *La gestión administrativa en la satisfacción del usuario interno durante la pandemia Covid 19 en la Microred de salud Ocobamba, 2020.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57269>

Zapana P. (2020). *Impacto de la Covid- 19 en el comportamiento organizacional*

<http://alanfairliereinoso.pe/?p=7471>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 8. Matriz de consistencia

<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Variables</u>	<u>Dimensión</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento</u>	
¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid19 en el personal de obstetricia del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2021?	Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obstetricia del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2021.	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal de obstetricia del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2021.	A: motivación	D1: Autorrealización	. Aceptación	Escala de Likert sobre motivación laboral	
							. Privacidad
							. Seguridad
							. Aspiración
<u>Específicos</u>	<u>Específicos</u>	<u>Específicos</u>			D2: Reconocimiento		. Compensación
a. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs del HFMS de Tarma 2021?	a. Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.	a. Existen relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.					. Promoción
							. Agradecimiento
b. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs del HFMS de Tarma 2021?	b. Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.	b.Existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.			D3: Afiliación		. empatía
							. debilidades
							. consecuencias
c. ¿Cuál es la relación entre afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs del HFMS de Tarma 2021?	c. Determinar la relación entre la afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.	c.Existe relación entre la afiliación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.		D4: Seguridad	. fortalezas		
					. Calidad de trabajo		
				D5: Fisiología	. Salud. Seguridad		
					. Uso de indumentaria		
					. Alimentación		

				Sueño		
d. ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs del HFMS de Tarma 2021?	d Determinar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.	d. Existe relación entre la seguridad y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 2021.	<u>B:</u> satisfacción	D1: Presión laboral	. Cansancio	Escala de Likert sobre satisfacción laboral
					. Ausencia de la sensación del logro	
				D2: Reto	. Liderazgo	
					. Estimulo	
					. Desafío	
				D3: Condiciones de trabajo	. Seguridad del empleo	
					. Capacitación	
					. Autonomía	
e. ¿Cuál es la relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs del HFMS Tarma 2021?	e. Determinar la relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 2021	e. Existe relación entre la fisiología y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 del personal de obs. del HFMS de Tarma 2021		D 4:Salario	. Condiciones de trabajo	
					.Igualdad salarial	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Tabla 9. Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles de rango
Variable 1 Motivación laboral	Es la capacidad que tiene una organización o empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados.	La motivación laboral se medirá mediante la escala de Likert con las dimensiones: autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad, fisiología. (Maslow 1943)	D1: Autorrealización	. Aceptación	1,2,3,4,5	Siempre=1 A veces=2 Nunca= 3
				. Privacidad		
				. Seguridad		
				. Aspiración		
			D2: Reconocimiento	. Compensación	6,7,8	
				. Promoción		
				. Agradecimiento		
				. Agradecimiento		
			D3: Afiliación	. Calidad de trabajo	9,10,11,12	
				. Salud		
				. Uso de indumentaria		
			D4: Seguridad	. Empatía	13,14,15	
				. Debilidades		
				. Consecuencias		
				. Fortalezas		
D5: Fisiología	. Alimentación	16,17				
	. Sueño					
Variable 2 Satisfacción laboral	Es el estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto	La satisfacción laboral se medirá con la escala de Likert con las dimensiones, presión laboral, reto, condiciones de trabajo, y salario (Locke (1976))	D1: Trabajo	. Ausencia de la sensación del logro	1,2	De acuerdo=1 Indeciso=2 Desacuerdo=3
			D2: Salario	. Estimulo	3	
				. Desafío		
			D 3: Promoción	. Capacitación	4,5	
				. Autonomía		
			D 4: Reconocimiento	. Condiciones de trabajo	6	
D 5: Beneficios	. Igualdad salarial	7,8,9				
D 6: Condiciones de trabajo	. Seguridad del empleo	10				

Anexo 3: Cuestionario de motivación laboral

Habitualmente en nuestro trabajo y en los distintos aspectos del mismo, nos producen motivación laboral. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción y motivación laboral que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

INSTRUCCIONES Marque con una (X) lo que corresponde

SIEMPRE=1	AVECES=2	NUNCA=3
------------------	-----------------	----------------

D.1 Autorrealización	SIEMPRE=1	AVECES=2	NUNCA=3
1- Necesito que los demás reconozcan mi trabajo durante el tiempo de covid19.			
2- Es fundamental que mi jefe/a tenga en cuenta mi enfermedad (contagio de covid-19).			
3-Tengo dudas sobre si podré mantener mi trabajo durante mucho tiempo.			
4-Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.			
D.2 Reconocimiento			
5-Cuándo realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás			
6-Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas y críticas.			
7-El jefe de la institución agradece la ardua labor de cada obstetra durante la pandemia			
D.3 Afiliación			
8-Entre los compañeros de trabajo hay apoyo y ayuda			
9-Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí			
10-Entre los compañeros de trabajo existe indiferencias entre los diferentes tipos de gremios			
11-Entre el personal de salud existe una comunicación fluida sin importar a que gremio pertenece			
D.4 Seguridad			
12-Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente			
13-Mi trabajo en esta institución me ofrece un buen seguro médico			
14-Mi institución nos brinda equipos de protección(EPPS) semanalmente			
15- Se capacito al personal de obstetricia sobre el uso adecuado sobre los equipos de EPPS.			
D.5 Fisiología			
16.En mi institución de trabajo nos brindan una adecuada alimentación saludable y nutritiva.			
17.Durante el mes, se ha disgustado a diminuto por tener poco interés o sin ganas de hacer sus actividades.			

Anexo 4: Cuestionario de satisfacción laboral

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo. Cada una de las preguntas tiene cinco opciones. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

INSTRUCCIONES Marque con una (X) lo que corresponde

DEACUERDO=1	INDECISO=2		DESACUERDO=3
D1: Trabajo	DEACUERDO=1	INDECISO=2	DESACUERDO=3
1-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			
2-La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable			
D2: Salario			
3-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo			
D3: Promoción			
4- Preferiría que me ofrecieran otros recursos (residencia, centro ocupacional,) a trabajar.			
5-Logras familiarizarte con las habilidades que tiene cada integrante de la institución			
D4: Reconocimiento			
6-Siento que toman en cuenta mis opiniones en mi institución			
D5: Beneficios			
7-La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable			
8-Me siento bien con mi desempeño laboral.			
9-Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.			
D6: Condiciones de trabajo			
10-Me siento seguro en mi trabajo, contamos con equipos de protección completos.			

Anexo 5: Validación de instrumentos



Trabajando con la fuerza del pueblo!

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tarma, 21 de octubre del 2021.

CARTA N° 0034-2021-GRJ/DIRESA/RST/UADI

Srta. : Makey Stefani LOPEZ ARIAS
ASUNTO : Aceptación para usar el nombre del Hospital Félix Mayorca Soto para realizar trabajo de Investigación.

De mi especial Consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre del Hospital Félix Mayorca Soto, y a la vez como es de nuestro conocimiento venimos trabajando concertadamente en bien de la salud de la población tarmeña.

En tal sentido en respuesta a la solicitud que ha presentado a nuestra institución solicitando permiso para usar el nombre de institución para realizar trabajo de investigación Titulado **"Motivación y satisfacción laboral durante la pandemia COVID 19 en personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2021"**

Esta jefatura acepta lo solicitado coordinando con las Jefatura de los diversos servicios de la Institucion para coordinar con el horario y asi poder cumplir con los objetivos programados.

Agradeciendo anticipadamente la atencion que dara a la presente ,aprovecho la ocasion para reiterarle mi especial consideracion y estima personal

Atentamente,



Juan Gamero Rojas
Obst. Juan Gamero Rojas
DIRECTOR EJECUTIVO
C.O.P. N° 21029

HCHV/mksv
C.C: Archivos

Reg. Doc.	05164755
Reg. Exp.	03556064

Figura 1. Validación de instrumentos – Carta N° 0034

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tarma, 19 de octubre del 2021.

CARTA N° 0033-2021-GRJ/DIRESA/RST/UADI

Srta. : Makey Stefani LOPEZ ARIAS
 ASUNTO : Aceptación para realizar trabajo de investigación.

De mi especial Consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre del Hospital Félix Mayorca Soto, y a la vez como es de su conocimiento venimos trabajando concertadamente en bien de la salud de la población tarmaña.

En tal sentido en respuesta a la solicitud que ha presentado a nuestra institución solicitando campo clínico para realizar trabajo de investigación Titulado **"Motivación y satisfacción laboral durante la pandemia COVID 19 en personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2021"**

Esta jefatura acepta lo solicitado coordinando con las Jefatura de los diversos servicios de la Institucion para coordinar con el horario y así poder cumplir con los objetivos programados.

Agradeciendo anticipadamente la atención que dará a la presente, aprovecho la ocasión para reiterarle mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



Juan C. Gampara Rojas
 Cbst. Juan C. Gampara Rojas
 DIRECTOR EJECUTIVO
 C.O.P. N° 21020

HCHV/mksv
 C.C: Archivos

Reg.Doc.	05158772
Reg. Exp.	03552191

Figura 2. Validación de instrumentos – Carta N° 0033

Anexo 6: Ficha técnica de la primera variable

Título: Motivación y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2021

Autora: Makey Estefani Lopez Arias 2022

Ciudad y año: Tarma 2022

Objetivo: Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021

Estructura del instrumento: Está constituida por 17 ítems que quedaron luego de la validez de contenido y están distribuidos en 5 dimensiones.

Tabla 1. Estructura del cuestionario de la primera variable motivacion laboral

Dimension	Items
Autorrealización	1,2,3,4,5
Reconocimiento	6,7,8
Afiliación	9,10,11,12
Seguridad	13,14,15
Fisiología	16,17

Anexo 7: Ficha técnica de la segunda variable

Título: Motivación y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en personal de obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2021

Autora: Makey Estefani Lopez Arias 2022

Ciudad y año: Tarma 2022

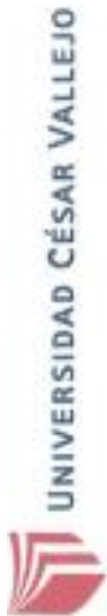
Objetivo: Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral durante la pandemia covid-19 en el personal de obs. del HFMS de Tarma 2021

Estructura del instrumento: Está constituida por 10 ítems que quedaron luego de la validez de contenido y están distribuidos en 6 dimensiones.

Tabla 1. Estructura del cuestionario de la primera variable motivacion laboral

Dimension	Items
Trabajo	1,2
Salario	3
Promocion	4,5
Reconocimiento	6
Beneficios	7,8,9
Condiciones de trabajo	10

Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1

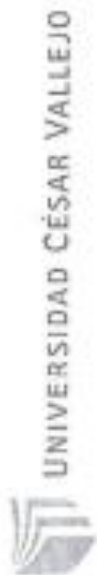


CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES/tema	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		S/	N/O	S/	N/O	S/	N/O	
	D.1: Auto-realización							
1	Aceptación	X		X		X		
2	Privacidad	X		X		X		
3	Seguridad	X		X		X		
4	Aspiración	X		X		X		
	D.2 Reconocimiento							
5	Compensación	X		X		X		
6	Promoción	X		X		X		
7	Agradecimiento	X		X		X		
	D.3 Afiliación							
8	Calidad de trabajo	X		X		X		
9	Salud	X		X		X		
10	Uso de indumentaria	X		X		X		
	D.4 Seguridad							
11	Empatía	X		X		X		
12	Debilidades	X		X		X		
13	Consecuencias	X		X		X		
14	Fortalezas	X		X		X		
	D.5 Fisiología							
15	Alimentación	X		X		X		
16	Sueño	X		X		X		

Figura 3. Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1

Anexo 9: Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES/SUBDIMENSIONES	Pertinencia 1		Referencia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	si	No	Si	No	
1	Ganancia	X		X		X		
2	Ausencia de sensación del logro	X		X		X		
3	DIMENSION 2 RETO	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Liderazgo	X		X		X		
4	Estímulo	X		X		X		
5	Desafío	X		X		X		
6	DIMENSION 3 CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	si	No	Si	No	
6	Seguridad de empleo	X		X		X		
7	Capacitación	X		X		X		
8	Autonomía	X		X		X		
9	DIMENSION 4: SALARIO	Si	No	si	No	Si	No	
9	Condiciones de trabajo	X		X		X		
10	Igualdad salarial	X		X		X		

Figura 4. Certificado de validez del instrumento que mide la variable 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. José Tomásta Laurencia DNI: 22417619

Especialidad del validador: Magisteria en Gestión de los Servicios de la Salud

18 de 10 del 2021

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3) Claridad: Se emitió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Laurencia José Tomásta
OBSTETRA
C.O.P. 1985

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONE/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D.1: Autorrealización							
1	Aceptación	X		X		X		
2	Privacidad	X		X		X		
3	Seguridad	X		X		X		
4	Aspiración	X		X		X		
	D.2 Reconocimiento							
5	Compensación	X		X		X		
6	Promoción	X		X		X		
7	Agradecimiento	X		X		X		
	D.3 Afiliación							
8	Calidad de trabajo	X		X		X		
9	Salud	X		X		X		
10	Uso de indumentaria	X		X		X		
	D.4 Seguridad							
11	Empaña	X		X		X		
12	Debilidades	X		X		X		
13	Consecuencias	X		X		X		
14	Fortalezas	X		X		X		
	D.5 Fisiología							
15	Alimentación	X		X		X		
16	Sueño	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	si	No	Si	No	
1	Coincidencia	X		X		X		
2	Ausencia de sensación del logro	X		X		X		
3	DIMENSION 2 RETO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Liderazgo	X		X		X		
5	Estímulo	X		X		X		
6	Desafío	X		X		X		
7	DIMENSION 3 CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Seguridad de empleo	X		X		X		
9	Capacitación	X		X		X		
10	Autonomía	X		X		X		
11	DIMENSION 4 SALARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Condiciones de trabajo	X		X		X		
13	Igualdad salarial	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Faltan las evidencias respaldando el sello

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Milagros Jiménez Salazar, D.015

DNI: 19953950

Especialidad del

validador: Medicina de Seguros de la Salud

El día: 10 del 2021

Relevancia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
Miguel Salazar Duf
19953950

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO - TARIJA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
JUAN CARLOS BATAERRA ROJAS	42948474

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN PERSONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARIJA; 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MAKEY ESTEENI LOPEZ ARIAS	48031965

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Obst. Juan C. Gamero Rojas
DIRECTOR EJECUTIVO
C.O.P. N° 21029

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Figura 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación

Anexo 7 prueba de confiabilidad

Variable 1: Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	17

Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	10

Anexo 8: pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Total Motivación	,933	35	,035
Total Satisfacción	,927	35	,022

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Base de datos de la investigación.

En la variable motivación laboral y satisfacción laboral se puede observar que el valor de Sig < 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula ya que ambas variables tienen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará estadística no paramétrica, con el estadígrafo Rho de Spearman para medir la relación establecida en las hipótesis de investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID19 EN PERSONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA, 2021", cuyo autor es LOPEZ ARIAS MAKEY ESTEFANI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 14 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID 0000000253616541	Firmado digitalmente por: MCABRERACR10 el 15- 01-2022 15:54:28

Código documento Trilce: TRI - 0273671