

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Obstetricia y Puericultura
Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura



**“SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
RELACIONADO AL CLIMA LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019”**

Tesis Presentado por la Bachiller:

Nina Quispe, Karina Elida

para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Obstetricia.

Asesora:

Mgter. Flores Flores, Ricardina

Arequipa – Perú

2019



Universidad Católica de Santa María

(51 54) 382038 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 http://www.ucsm.edu.pe Apartado: 1350

AREQUIPA - PERU

FACULTAD DE OBSTETRICIA Y PUERICULTURA

Arequipa, de del 2019

INFORME DE DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS DE PREGRADO

A: Mgter. Ricardina Flores Flores
Decana de la Facultad de Obstetricia y Puericultura

DE: Mgter. Lourdes Arcenio Heredia
Mgter. Victoria Salomayor Martínez
Dr. Alberto Cáceres Huamán
Dictaminadores del Borrador de Tesis

TITULO DEL BORRADOR:

"Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia
relacionada al Clima Laboral del Hospital Regional
Manos Delgado Espinoza Arequipa, 2019"

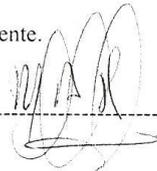
PRESENTADO POR:

Bachiller: Karina Elida Nina Quispe

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia.

Hechas las correcciones a las observaciones que se encontraron en el mencionado BORRADOR DE TESIS, se dá el DICTAMEN FAVORABLE.

Atentamente.



AGRADECIMIENTO

A DIOS

Por brindarme la fuerza y llenarme de determinación para lograr mis metas en lo personal y como profesional.

A MIS PADRES

Quienes me dieron educación y brindaron su incondicional apoyo en todos los retos y a lo largo de todos estos años, mi gratitud es infinita.

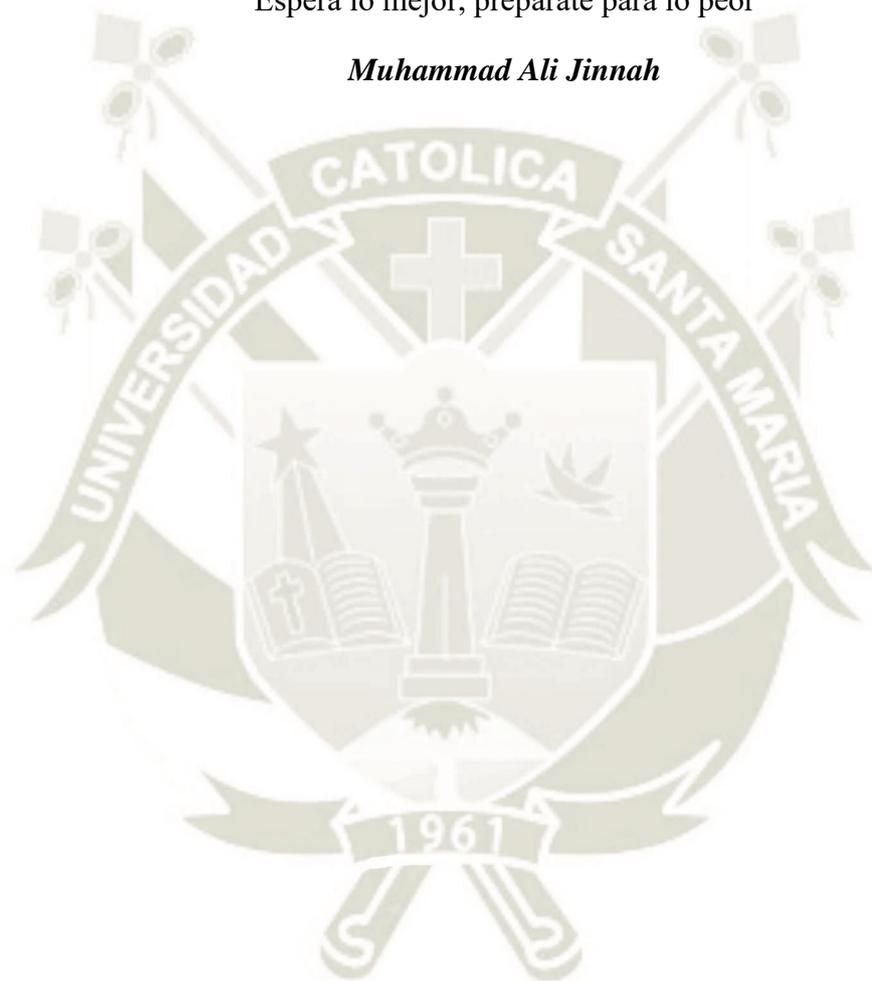
A MIS HIJAS

Por ser mi fuerza, Ingrid y Daylin, recuerden hacer oídos sordos a las personas pesimistas, a las que piensan que no lo lograrás, véanme, si pude y las amo con todo mí ser.

EPÍGRAFE

“Espera lo mejor, prepárate para lo peor”

Muhammad Ali Jinnah



INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende indagar sobre la influencia del clima laboral en la satisfacción del profesional de obstetricia que trabaja en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa.

En cualquier institución siempre es imprescindible el factor humano, es así que ocupa un lugar determinante dentro de las organizaciones, además que del desenvolvimiento laboral de ellos dependerá el éxito o fracaso de cualquier institución.

La calidad, es un punto importante con respecto a la productividad de las empresas, lo cual es alcanzable solo si existe condiciones de trabajo óptimas, asumiendo también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave **(1)**. Actualmente en los distintos establecimientos prestadores de salud, no se tiene mucho interés en mejorar la calidad de vida de su personal, entre ellos el profesional de Obstetricia, dentro de la actual coyuntura, este profesional en particular recibe ataques por parte de otros profesionales de salud percibiéndose un clima laboral hostil, el cual puede influir en la satisfacción laboral del profesional, se podría acotar que dentro de las características determinantes de esta fijación en contra del personal de Obstetricia está el género, ya que es un campo donde tradicionalmente predominan mujeres.

Algunos estudios sobre violencia contra el personal de salud por parte de los mismos pacientes, familiares y por compañeros del trabajo o superiores, muestran que el 72% del personal de salud sufrió algún tipo de agresión, siendo el personal de obstetricia el más afectado (91%); asimismo, una de las modalidades de violencia contra el personal de salud fue la agresión por parte de un compañero de trabajo o su superior **(2)**.

Para que el ambiente laboral no sea desagradable debe existir un clima que cree confianza y ayude a la eliminación de actitudes negativas en la institución o algunos de los miembros que trabajan en ella, actualmente vemos que el profesional de Obstetricia ha sido desprestigiado por los últimos acontecimientos por parte de los médicos debido al producto de la ley médica, siendo las obstetras afectadas en su desarrollo de actividades, las consecuencias derivadas de un clima laboral hostil, pueden resultar en diversas reacciones fisiológicas, emocionales y sociales. Particularmente, desempeñando sus funciones laborales con miedo tratando de evitar las críticas por parte de otros profesionales.

Frente a este problema se realizó la presente investigación sobre el clima laboral que afecta en la satisfacción del profesional para conocer las consecuencias del problema y conocer

bajo qué circunstancias se encuentran trabajando las obstetras en el Hospital Regional Honorio Delgado.



RESUMEN

Objetivos: Esta investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza – Arequipa 2019.

Material y métodos: El presente trabajo de investigación se realizó en las instalaciones del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Es un Estudio diseño cualitativo, observacional, prospectivo, transversal y de relación, se utilizó una cédula de preguntas Las variables para su procesamiento han requerido del Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%. Las unidades de estudio fueron 32 obstetras de las cuales solo 28 de ellas accedieron a participar de la investigación.

Resultados: El 96.4% presentaron **clima laboral favorable**, mientras que el 3.6% del personal evidenciaron un **clima laboral desfavorable**, el 85.7% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentran **medianamente satisfechos laboralmente**, el 10.7% se encuentran **satisfechos**, mientras que el 3.6% se encuentran **insatisfechos**, la prueba de chi demostró que no existe relación estadística significativa entre las variables ($P>0.05$).

Conclusiones: Según ambos hallazgos podemos deducir que un gran porcentaje de las Obstetras no perciben un clima laboral hostil y además se encuentra medianamente satisfechas.

Palabras Clave: Clima laboral, satisfacción laboral, obstetras.

ABSTRACT

Objectives: This research has as a general objective to establish the relationship between the work environment and the satisfaction of the obstetrics professional of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital - Arequipa 2019.

Material and methods: This research work was carried out at the facilities of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital. It is a qualitative, observational, prospective, cross-sectional and relationship design study, a questionnaire was used. The variables for its processing have required Chi square with a level of significance of 5%. The study units were 32 obstetricians of which only 28 of them agreed to participate in the research.

Results: 96.4% had a favorable working climate, while 3.6% of the staff showed an unfavorable working climate, 85.7% of the obstetrics professional of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital are moderately satisfied with work, 10.7% are satisfied, while that 3.6% are dissatisfied, the chi test showed that there is no significant statistical relationship between the variables ($P > 0.05$).

Conclusions: According to both findings we can deduce that a large percentage of Obstetricians do not perceive a hostile work environment and are also moderately satisfied.

Keywords: Work climate, job satisfaction, obstetricians.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	V
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. ENUNCIADO.....	2
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Área de Conocimiento.....	2
1.2.2. Análisis y Operacionalización de Variables.....	3
1.2.3. Interrogantes Básicas.....	4
1.2.4. Tipo de Investigación.....	4
1.2.5. Nivel de Investigación.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
2. OBJETIVOS.....	6
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
3.1.1. Satisfacción Laboral.....	6
3.1.1.1. La teoría de los dos factores intrínsecos o motivacionales y los extrínsecos o higiénicos de Herzberg.....	6
3.1.1.2. Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral.....	9
3.1.2. Clima Laboral.....	11
3.2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	16
4. HIPÓTESIS.....	20
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	21
1. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	22
1.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	22
1.1.1. Técnica.....	22
1.1.2. Instrumento. –.....	22
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	23
2.1. UBICACIÓN ESPACIAL.....	23
2.1.1. Precisión del lugar.....	23
2.1.2. Caracterización del lugar.....	23
2.1.3. Delimitación Gráfica del Lugar: (Anexo 3).....	24
2.2. UBICACIÓN TEMPORAL.....	24
2.2.1. Cronología:.....	24
2.3. UNIDADES DE ESTUDIO.....	24

2.3.1. Universo:	24
2.3.1.1. Cualitativo.....	24
2.3.1.2. Cuantitativo.....	24
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	25
3.1. ORGANIZACIÓN.....	25
3.1.1. Autorización:	25
3.1.2. Formalización de Unidades de Estudio:	25
3.2. RECURSOS.....	25
3.2.1. Humanos:.....	25
3.2.2. Físicos:.....	25
3.2.3. Económicos:	25
3.3. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS: (ANEXO 2)	25
3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS: (ANEXO 1).....	27
4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR LOS RESULTADOS.....	27
4.1. PLAN DE PROCESAMIENTO.....	27
4.1.1. Tipo de procesamiento:	27
4.2. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.	27
4.2.1. Tipo de Análisis:.....	27
CAPITULO III RESULTADOS	28
DISCUSIÓN.....	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	45
ANEXOS	48
ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN	49
ANEXO 2 CÉDULA DE PREGUNTAS	50
ANEXO 3: DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA.....	54
ANEXO 4: OFICIOS	55
ANEXO 5: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN	56
ANEXO 6: MATRIZ DE DATOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°. 1 EDAD DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019.	29
TABLA N°. 2 SEXO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	30
TABLA N°. 3 ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	31
TABLA N°. 4 NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	32
TABLA N°. 5 GRADO ACADÉMICO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	33
TABLA N°. 6 ÁREA DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	34
TABLA N°. 7 CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	35
TABLA N°. 8 TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	36
TABLA N°. 9 CLIMA LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	37
TABLA N°. 10 SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	38
TABLA N°. 11 RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	39

ÍNDICE DE FIGURAS

GRAFICO N°. 1 EDAD DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	29
GRAFICO N°. 2 SEXO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	30
GRAFICO N°. 3 ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	31
GRAFICO N°. 4 NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	32
GRAFICO N°. 5 GRADO ACADÉMICO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	33
GRAFICO N°. 6 ÁREA DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	34
GRAFICO N°. 7 CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	35
GRAFICO N°. 8 TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	36
GRAFICO N°. 9 CLIMA LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	37
GRAFICO N°. 10 SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	38
GRAFICO N°. 11 RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.	40



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

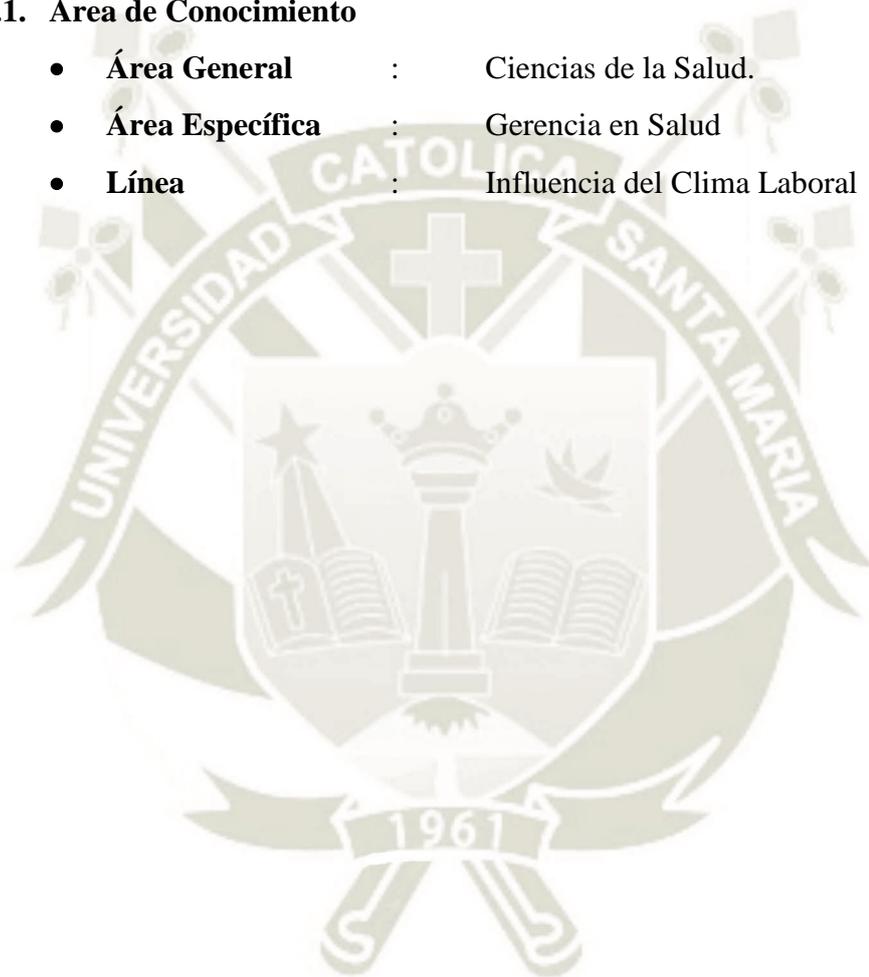
1.1. ENUNCIADO

“Satisfacción laboral del profesional de obstetricia relacionado al clima laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019”

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Área de Conocimiento

- **Área General** : Ciencias de la Salud.
- **Área Específica** : Gerencia en Salud
- **Línea** : Influencia del Clima Laboral



1.2.2. Análisis y Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Clima Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Liderazgo. • Relaciones interpersonales. • Desarrollo personal y profesional. • Identificación con la institución. • Estabilidad laboral. • Remuneración. • Orientación a la calidad. • Condiciones ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> • Desfavorable. • Favorable.
<p>DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales. • Beneficios laborales y/o remunerativos. • Políticas Administrativas. • Relaciones Sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño de tareas. • Relación con la autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho. • Moderadamente satisfecho. • Insatisfecho.
<p>INTERVINIENTE</p> <p>Características</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sociodemográficas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad. • Sexo. • Estado civil. • Nro. de hijos. • Grado académico.
	<ul style="list-style-type: none"> • Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área del Servicio donde trabaja. • Condición de trabajo. • Tiempo de servicio en el hospital.

1.2.3. Interrogantes Básicas

- ¿Cuál es la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019?.
- ¿Cuál es el Clima Laboral del Profesional de Obstetricia Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019?.
- ¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción del Profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019?.

1.2.4. Tipo de Investigación

De Campo, Corte Transversal.

1.2.5. Nivel de Investigación

Relacional.

1.3. Justificación del Problema

- **Relevancia Científica:**

El clima y la satisfacción laboral son pilares fundamentales para apoyar a todos los centros de salud, hospitales que quieren hacerse competitivas. Por lo tanto si se conoce la existencia de la influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral de las Obstetras que trabajan en el Hospital Regional Honorio Delgado, el accionar preventivo de la organización puede estar cimentado en sólidas bases, lo que permitiría a los jefes del área de Obstetricia y Ginecología, tener una mejor visión de los problemas que pueden ocasionar un clima laboral inadecuado y hostil en el desempeño y en la satisfacción laboral de los trabajadores, que no permite su desarrollo personal ni profesional y, por ende, lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales (3).

Estudios sobre violencia contra el personal de salud por parte de los mismos pacientes, familiares y por compañeros del trabajo o superiores, muestran que el 72% del personal de salud sufrió algún tipo de agresión, siendo el personal de obstetricia el más afectado (91%); asimismo, una de las modalidades de violencia contra el personal de salud fue la agresión por parte de un compañero de trabajo o su superior (2).

- **Relevancia contemporánea:** El profesional de Obstetricia actualmente viene siendo víctima de acoso por parte de otros profesionales de salud percibiéndose un clima laboral hostil, lo cual puede influenciaren la satisfacción laboral del profesional, se podría acotar que dentro de las características determinantes de esta fijación en contra del personal de Obstetricia está el género ya que es un campo donde tradicionalmente predominan mujeres.
- **Originalidad:** Dado que existen pocos estudios relacionados al tema y ninguno en el ámbito local, se considera que la presente investigación es original.
- **Factibilidad:** Es factible por la disponibilidad de las unidades de estudios y el interés de ellas sobre el tema, ya que dados los actuales eventos se considera que las hostilidades hacia las profesionales de Obstetricia han sufrido un aumento.
- **Interés y Motivación Personal:** Lo que se busca con el presente estudio es informarnos sobre sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de Obstetricia que labora en el hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, conocer la perceptiva del profesional es de suma importancia para mi persona, ya que podré presentar dichos resultados al colegio regional de Obstetras y a través de su intervención se puedan tomar acciones al respecto.
- **Contribución Académica:** Considero, que el presente trabajo es una importante contribución, ya que con los datos obtenidos se podrá seguir realizando proyectos en el área de pregrado, cumpliendo con la política de investigación de nuestra facultad y la universidad, en esta etapa tan importante de nuestro desarrollo como futuras Obstetras.

2. OBJETIVOS

- Determinar la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019.
- Identificar el Clima Laboral del Profesional de Obstetricia Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019.
- Relacionar el Clima Laboral y la Satisfacción del Profesional de Obstetricia en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. Satisfacción Laboral

La satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (4).

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo (5).

3.1.1.1. La teoría de los dos factores intrínsecos o motivacionales y los extrínsecos o higiénicos de Herzberg.

Frederick Herzberg desarrolló la Teoría de los dos factores para explicar el comportamiento de los trabajadores relacionados a sus niveles de motivación y satisfacción. La teoría se basa en el entorno externo y en el trabajo del individuo orientado hacia el interior. Según Herzberg, la satisfacción en el trabajo está relacionada con dos factores motivacionales:

intrínsecos o motivacionales y los extrínsecos o higiénicos. La satisfacción se logra por la integración de ambos factores (6).

La primera habla de los factores higiénicos o insatisfactorios: Se refieren a las condiciones que rodean al empleado, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. (es decir, son factores extrínsecos), factores considerados con poca capacidad de influir en el comportamiento de los empleados. La expresión "higiene" se dio para reflejar su carácter preventivo y profiláctico y mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del ambiente o amenazas a su equilibrio, cuyo nivel óptimo evita la insatisfacción, pero que si es precario provoca insatisfacción (7).

La segunda hace mención a los factores motivadores o satisfactorios: Se refieren al nivel o cargo que ocupa el trabajador, las tareas y deberes relacionados, estos son factores intrínsecos, producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. La motivación incluye sentimientos de realización y sentir que uno es reconocido profesionalmente, esto se manifiesta por medio de la ejecución de deberes y tareas que ofrecen suficiente desafío para el trabajador, cuyo nivel óptimo sube la satisfacción, y que si precario, provoca ausencia de satisfacción (7,8).

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Los cuales son (6):

- **Salario:** Cantidad de signos monetarios percibido por el trabajador, tomando en cuenta cualquier gratificación, percepción, habilitación o

cualquier otra cantidad que sea entregada a cambio de la labor ordinaria ejecutada (9).

En cuanto a la satisfacción con el salario, cuando este se considera justo con base a las demandas de trabajo, al nivel de habilidades del individuo y a los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. El dinero en sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades con él se puede comprar bienes para la existencia material como sucede con los alimentos, y así servir para satisfacer las necesidades existenciales de los empleados.

- **Seguridad en el trabajo:** Es la sensación de solidez, convicción que siente el empleado en su lugar de trabajo.
- **Condiciones de trabajo:** Básicamente es el horario de trabajo, el espacio asignado para el objetivo, la iluminación y ventilación del ambiente, el confort y limpieza del establecimiento, entre otras.
- **Estatus:** Significa la posición laboral lograda, el prestigio socio laboral del empleado dentro de su grupo de trabajado.
- **Supervisión:** Se puede decir que el trabajo en sí es fuente de motivación, aunque se debe tomar en cuenta que el excesivo control, vigilancia y supervisión desmotiva al personal (10).
- **Relaciones interpersonales:** Son los lazos que se establecen entre el personal que labora en determinado establecimiento, pueden ser afectivos y de camaradería.
- **Políticas empresariales y administrativas:** Conjunto de protocolos y normas organizacionales y administrativas las cuales tienen como objetivo, organizar una forma de actuar y proceder adecuada a la misión y visión de la institución.
- **Vida personal:** Son las situaciones y factores en las cuales algún rasgo del trabajo que ejerce, tenga una repercusión en la vida personal del empleado.

3.1.1.2. Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral

Los factores determinantes para conocer la adaptación del profesional al entorno organizativo es la satisfacción laboral. Este concepto hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza. Además, la satisfacción del profesional sanitario es un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios; el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados. Estos hallazgos aumentan, si cabe, el interés de los gestores en su búsqueda por la máxima calidad de los servicios sanitarios y, por ende, de la satisfacción laboral de los profesionales (11).

a) Condiciones Físicas y/o Materiales: Son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma (12).

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, este dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc (13). Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio (14).

b) Beneficios Laborales y/o Remunerativo:

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades

fisiológicas del individuo; son símbolos del “status”, significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores (15).

c) **Políticas Administrativas:** Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Así mismo, explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas (13,16).

d) **Relaciones Sociales:** Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía (17). Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios (13,15).

e) **Desarrollo Personal:** Se considera que es la oportunidad que tiene el empleado de realizar y ejecutar sus actividades significativas para su autorrealización.

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente (3).

La falta de realización y desarrollo personal a la disminución de los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo, es decir, corresponde a la aparición de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia y eficacia profesional y disminución de las

expectativas personales, que implica una autoevaluación negativa. En esta situación puede desarrollarse un rechazo a sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima (18).

f) Desempeño de Tareas: Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo (19).

g) Relación con la Autoridad: Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe (20). Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

3.1.2. Clima Laboral

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza, sin agotar

ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral (18).

El clima laboral es un factor de coyuntura en los aspectos de una organización. Tomando en cuenta lo descrito anteriormente se puede decir que el clima laboral tiene como base la cultura organizacional, es decir; los hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los trabajadores, los cuales en su conjunto son un factor muy importante.

El análisis del Clima Laboral de cualquier organización, ya hablando concretamente de los establecimientos de salud es recomendable en situaciones de inestabilidad (planteamiento de nuevas estrategias sanitarias, adquisiciones de nuevos equipos, Instauración de una nueva política o de un nuevo responsable del área de recursos humanos dentro del establecimiento, después de una supervisión), o simplemente se puede realizar esta evaluación de forma periódica, con el objetivo de detectar problemas buscando frenarlos y que no se agudicen. Las ventajas de realizar el diagnóstico del clima laboral es que estimula el trabajo en equipo, también se puede detectar rápidamente problemas en el ambiente de trabajo, se incentiva un ambiente participativo. Las desventajas de un análisis como este radican en que muchos establecimientos no están preparados, ya que; puede traer problemas entre los empleados al sacar a relucir ciertas flaquezas.

- a) **Autorrealización:** El ser humano es un individuo cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que el hombre o mujer satisfacen sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo (21).
- b) **Liderazgo:** El liderazgo tiene un impacto significativo en el clima laboral. Además, e influye en los estilos de dirección adoptados por los jefes en salud o gerentes, en todos los niveles de la organización, incluidos los establecimientos de salud.

La influencia de los jefes en el comportamiento de los subordinados para lograr resultados no cuenta con un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas

y procedimientos, además es coyuntural (22), por lo tanto, una jefa líder incentiva de manera subjetiva.

Así pues, consideramos que es fundamental para las compañías y organizaciones el que sus líderes sean diestros en el trato con las personas y en la generación de un contexto y el clima laboral adecuado, si no quieren arriesgar su productividad, competitividad y reputación en el mercado (23).

- c) **Relaciones interpersonales:** Esta dimensión trata sobre la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, todo esto dentro y entre los equipos que conforman el hospital.

La teoría de Schore en 1994 destaca la importancia de las relaciones interpersonales en la remodelación del cerebro. A través de la afirmación, mundialmente reconocida, de la teoría de la neuroplasticidad, Schore (1994) nos muestra que el cerebro va moldeándose significativamente, movilizándolo circuitos neuronales, por personas cercanas y relaciones interpersonales, en especial las negativas. Así pues, una mala experiencia amorosa o familiar puede provocar una desconfiguración en nuestro sistema cerebral (24).

Las relaciones interpersonales en el centro laboral, es la confianza interpersonal, tener confianza facilita las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo, esto basado en el modelo integrativo de la confianza, esta se puede ver influenciada por múltiples antecedentes que pueden modificar la percepción de confiabilidad, sin embargo, estudios recientes reconocen la existencia de tres amplios antecedentes de la confiabilidad: la competencia, benevolencia e integridad.

- d) **Desarrollo personal y profesional:** Las necesidades del ser humano crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que se van satisfaciendo sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo.

Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica (25).

La formación y desarrollo profesional, es una tarea de especialización ligada a la capacitación de sus competencias buscando siempre la mejora en el desarrollo de sus labores y el servicio que ofrecen dentro de las instituciones.

Se considera que, para obtener un desarrollo profesional, la constante capacitación en cuanto sus competencias es necesaria; ya que son una combinación de saberes, actitudes y valores que facilitan al profesional conocer y comprender realidades complejas a la vez que le pueden dar solución, es así que las capacitaciones constantes ayudan no solo al desarrollo profesional sino también al personal, una de las características del profesional de obstetricia es su figura tranquilizadora y familiar dentro de la comunidad, ya que se compenetra bien con la pluriculturalidad de nuestro país.

- e) **Identificación con la institución:** La identificación con la organización y con sus objetivos es la variable clave que brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables (26).

En el marco de los Lineamientos de Política del Sector y del Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Salud, se considera que debemos de tener un sistema de gestión de la calidad en salud para poder construir un sistema moderno, efectivo, eficiente y sobre todo humano, en lo descrito anteriormente radica la importancia de que el trabajador en salud se identifique con su centro laboral.

Debemos tener en cuenta que el trabajador mejor valorado cuenta con las siguientes características:

- Fuertes dotes de empatía
- Ilusión constante
- Implicación con la profesión línea consolidada de desarrollo profesional
- Armonización entre teoría y practica
- Impacto en la comunidad
- Adaptación continua a los nuevos y constantes retos sociales
- Estructura interdisciplinaria (27).

- f) **Estabilidad laboral:** Es la confianza de permanencia en el empleo en base al contrato de trabajo que el empleado tiene con su contratador, que no termine de un momento a otro sin motivo.

Según la doctrina más averiguada, el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el trabajo halla su inspiración en la propia noción del principio de la estabilidad laboral como “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legal justificada para su extinción” (28).

- g) **Remuneración:** Existe la gran problemática de que en nuestro país la remuneración económica es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar.

Dado que prácticamente nunca existe la posibilidad de gratificar con dinero al personal que uno dirige, la excusa para no esforzarse en motivar está servida.

El dinero es, por supuesto, de acuerdo con Frederick Herzberg, un factor higiénico, es sin duda el factor desmotivador más importante. Sin embargo, no actúa como motivador o en realidad su papel actúa como motivador por poco tiempo y tiene mucho que ver con el reconocimiento (29).

- h) **Orientación a la calidad:** En esta dimensión se considera el grado de calidad en los procesos que se realizan en la Institución, así como el valor de calidad llevada a la práctica por todo el personal que labora en el establecimiento de salud.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) considera que la calidad es un alto nivel de excelencia profesional, busca la eficiencia del uso de recursos con un mínimo de riesgo para la paciente, además de obtener un alto grado de satisfacción por parte del usuario e impacto final en la salud (30).

La gestión de la calidad constituye un reto para todo sistema de salud. Aun en los sistemas de salud que han logrado un adecuado desarrollo y cuentan con suficientes recursos, se reconocen signos de creciente preocupación por la calidad de la atención brindada, debido a que los resultados alcanzados no son del todo satisfactorios ni confiables (31).

- i) **Condiciones ambientales:** Este factor pretende conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas.

Las condiciones ambientales del trabajo no deben suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados, así mismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

Los trabajadores ejecutan las funciones y tareas asignadas por la empresa en un ambiente de trabajo cuyas características o condiciones ambientales pueden influir no solo en la calidad del trabajo que realizan, sino también en la seguridad y salud, propia y de los demás. A estas condiciones ambientales, se refieren las técnicas preventivas, de carácter no médico, englobadas bajo la denominación de higiene industrial. Estas condiciones cuando no son adecuadas pueden suponer un riesgo para la salud, lo que conduce a la posibilidad de sufrir una enfermedad o alteraciones patológicas a consecuencia de uno o varios peligros y factores de riesgo ambientales (32).

3.2. Análisis de Antecedentes Investigativos

- a) **TÍTULO:** El Clima Laboral en los/as Colaboradores/as Del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. Enero 2015.

AUTORA: María Alejandra Sierra García (33)

FUENTE: Universidad Rafael Landívar (Facultad de Humanidades)

RESUMEN: Se realizó una investigación tipo descriptiva cuyo objetivo fue identificar el Clima Laboral de los /as colaboradores/as el área administrativa del Hospital Regional de Cobán, proponiendo una guía de seguimiento y apoyo, para el área donde fuere aplicado el estudio.

RESULTADOS: Partiendo de los resultados se estableció que el Clima Laboral del área administrativa, es satisfactorio, enfatizando la buena comunicación y relación entre compañeros, así mismo con jefes, lo que devela las posibilidades de un fortalecimiento a corto plazo.

Se concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debiere mejorar, brindando

oportunidad de desarrollo personal, en un marco de superación e igualdad de oportunidades.

Se estableció que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración. Se estableció que los aspectos que influyen de forma positiva en la comunicación son las sugerencias, así como la libertad para hablar con el jefe, además se determinó que el respeto y la amabilidad son los elementos valiosos y que armonizan el liderazgo, lo cual se potencia para un clima laboral saludable.

La relación interpersonal entre compañeros de la misma unidad es agradable, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo, al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario. Los colaboradores están conscientes del aporte que brindan a la institución, así mismo una parte coincide que existe falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional. Se determinó que los colaboradores se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es importante.

Se estableció que la estabilidad laboral es significativa ya que los colaboradores sienten seguridad de contar con un trabajo. Los colaboradores no se sienten bien remunerados, en consonancia con los sueldos que perciben. El área administrativa cuenta con sistemas y procedimientos que facilitan la práctica de la calidad en los procesos administrativos, el lugar de trabajo es cómodo, a pesar de ello les preocupa tener riesgos en su salud.

b) **TÍTULO:** Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención

AUTORA: Johana Enyd Cifuentes Rodríguez (34).

FUENTE: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería Programa de Maestría en Enfermería Bogotá, Colombia 2012

RESUMEN: Estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Se utilizó el cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0 se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables sus objetivos fueron Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma.

RESULTADOS: Se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada.

c) **TÍTULO:** Influencia del clima organizacional de la municipalidad distrital de la Victoria en el desempeño laboral de sus obreros, 2015.

AUTORES: Bravo Cueva, Xiomara Elena, Estela Saavedra, Lourdes Pamela
(35)

FUENTE: Universidad de Sipán Facultad de Humanidades: Escuela Académico Profesional de Ciencias de la Comunicación

RESUMEN: La presente tesis de tipo descriptivo-correlacional, analizó el clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de La Victoria. En esta investigación cuantitativa se usaron encuestas, que fueron vaciadas en una base de datos de análisis, para finalmente traducir los datos en figuras acompañadas de valores porcentuales. Se comprobó que existe influencia bilateral del clima organizacional y desempeño laboral. La recomendación para la Municipalidad Distrital de La Victoria es implementar programas de motivación de jefes a obreros que refuerce la identidad con la institución y potencie la ejecución de las actividades.

RESULTADOS:

Existe un regular grado de influencia por parte del clima organizacional, hacia el desempeño laboral de los obreros, pues los resultados obtenidos del análisis de la relación del clima organizacional y desempeño laboral, demuestran que entre ambas variables de estudio:

Existe un regular nivel de clima organizacional, pues tienen aspectos positivos dentro de él, como la toma de decisiones, y la disponibilidad del trabajo en equipo, entre otros, sin embargo, demostraron también caer en algunos desaciertos como en las relaciones laborales con el jefe inmediato, siendo esta de regular nivel.

Existen factores que influyen y afectan directamente al clima organizacional de la municipalidad. La motivación de los jefes inmediatos no es constante, esto se debe a la comunicación descendente que rige en el municipio, los ambientes de trabajo no son los más adecuados y óptimos para el desempeño de las actividades de los obreros, pues fueron ellos mismos quienes expresaron su inconformidad.

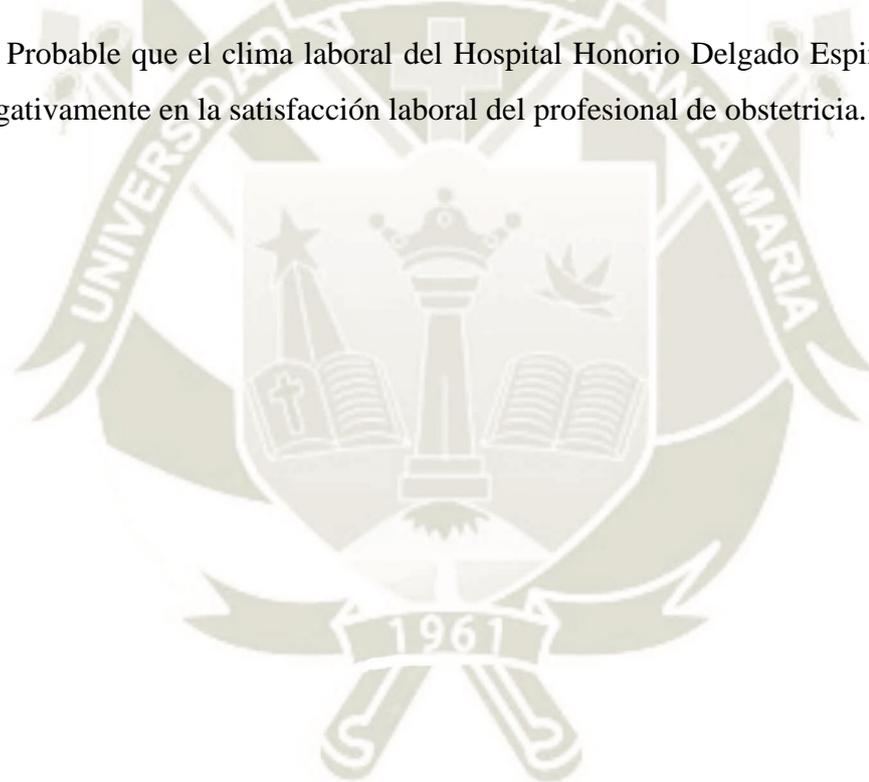
Existe un alto nivel de desempeño laboral por parte de los obreros de la Municipalidad Distrital de La Victoria. A quienes se le evaluó la eficiencia y eficacia demostrada en su puesto laboral, la ausencia de capacitaciones

concernientes al puesto de trabajo y la carencia de programas de realización personal, probablemente porque no existen planes de carrera, ni están alineadas a la misión y visión del municipio.

4. HIPÓTESIS

Dado que, el clima y la satisfacción laboral son pilares fundamentales para apoyar a las organizaciones que quieren brindar una atención de calidad a sus usuarios y además se conoce la existencia de la influencia entre ambas y el accionar preventivo puede cimentar bases, para tener una mejor visión de los problemas que pueden ocasionar un clima laboral desfavorable y hostil en el desempeño y en la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia, por lo tanto.

Es Probable que el clima laboral del Hospital Honorio Delgado Espinoza se relacione negativamente en la satisfacción laboral del profesional de obstetricia.





CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO

OPERACIONAL

1. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1.1. Técnica.

La técnica que se utilizó fue el Cuestionario.

1.1.2. Instrumento. –

El instrumento fue la Cédula de Preguntas

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
INDEPENDIENTE Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización. • Liderazgo. • Relaciones interpersonales. • Desarrollo personal y profesional. • Identificación con la institución. • Estabilidad laboral. • Remuneración. • Orientación a la calidad. • Condiciones ambientales 	Técnica de Comunicación: Cuestionario	Cédula de Preguntas (Ver Anexo 2)
DEPENDIENTE Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales. • Beneficios laborales y/o remunerativos. • Políticas Administrativas. • Relaciones Sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño de tareas. • Relación con la autoridad. 		

<p>INTERVINIENTE Características</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edad. • Sexo. • Estado civil. • Nro. de hijos. • Grado académico. • Área del Servicio donde trabaja. • Condición de trabajo. • Tiempo de servicio en el hospital. 	<p>Técnica de Comunicación: Cuestionario</p>	<p>Cédula de Preguntas (Ver Anexo 2)</p>
--	--	--	--

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial.

2.1.1. Precisión del lugar.

- **País:** Perú.
- **Región:** Arequipa.
- **Provincia Distrito:** Cercado.
- **Ámbito específico:** Av. Daniel Alcides Carreón 505.

2.1.2. Caracterización del lugar

Hospital Regional Honorio Delgado es un establecimiento de salud categoría III, perteneciente a la Red de salud Arequipa Caylloma, donde se brinda consulta externa y hospitalización, además cuenta con servicios especializados como Pediatría, Obstetricia, Cirugía, Oncología, Odontología, Enfermería, Emergencia, Patología, Farmacia, Servicio Social, Diagnóstico de Imágenes y Nutrición.

2.1.3. Delimitación Gráfica del Lugar: (Anexo 3)

2.2. Ubicación temporal.

2.2.1. Cronología:

- Cronología: junio 2019.
- Visión Temporal: Prospectivo.
- Corte Temporal: Transversal.

2.3. Unidades de estudio.

2.3.1. Universo:

2.3.1.1. Cualitativo.

Criterios de Inclusión

- Obstetras que realizaron labor asistencial en el servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

Criterios de Exclusión:

- Obstetras que no aceptaron a participar voluntariamente en el estudio.
- Obstetras que se encontraban de vacaciones o que se encuentren con permiso de la Institución.

2.3.1.2. Cuantitativo.

- **Población:** Se utilizó a la totalidad de la población, puesto que estuvo conformada por todas las Obstetras, que realizan labor asistencial, en el Área de Obstetricia del Hospital Honorio Delgado Espinoza.

En este grupo se incluye:

Obstetras 28.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.1. Organización.

3.1.1. Autorización:

- Se solicitó la autorización por medio de la Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura al Sr. jefe del Hospital Regional Honorio Delgado para realizar el trabajo de investigación.

3.1.2. Formalización de Unidades de Estudio:

- Se procedió a seleccionar a los sujetos de estudio.
- Se brindó las indicaciones correspondientes antes de responder las preguntas del cuestionario.

3.2. Recursos.

3.2.1. Humanos:

- **Bachiller:** Karina Elida Nina Quispe.
- **Asesora:** Mgter. Ricardina Flores Flores

3.2.2. Físicos:

Infraestructura del Hospital Honorio Delgado Espinoza

3.2.3. Económicos:

Autofinanciado.

3.3. Validación de los Instrumentos: (anexo 2)

El instrumento que se aplicó, consiste en una cédula de preguntas dividida en dos partes; Primero; para determinar el clima laboral se utilizó el instrumento aplicado para el estudio “Diagnóstico del Clima Laboral”, aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2010, recopilado y adaptado por la Licenciada Mabell Mejía Cárdenas, posteriormente utilizado por María Alejandra Sierra García (33), para su estudio “El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V”. En este se determinan con correlaciones significativas nueve dimensiones que se relaciona con ciertas áreas para evaluar el clima laboral estos son:

- Autorrealización
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Desarrollo personal y profesional
- Identificación con la institución
- Estabilidad laboral
- Remuneración
- Orientación a la calidad
- Condiciones ambientales

Consta de 45 preguntas cerradas, con 5 opciones en una escala de Likert, donde:

Totalmente en desacuerdo	1 punto
En desacuerdo	2 puntos
Indiferente	3 puntos
De acuerdo	4 puntos
Totalmente de acuerdo	5 puntos

Para su calificación se realizará un conteo el cual se representará de la siguiente manera:

Clave Escala	Ponderación
• Desfavorable	0 puntos a 112 puntos
• Favorable	113 puntos a 225 puntos

El instrumento utilizado para determinar el grado de satisfacción laboral fue tomado de la Escala General de Satisfacción NTP 394 versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao (2006) (36), de la original en inglés Overall Job Satisfaction desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979). La escala está basada en la teoría de Frederick Herzberg y tiene una confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89, diseñada para abordar los factores intrínsecos y extrínsecos (34).

Para determinar los niveles de satisfacción se tomará como base los puntajes, 15 como mínimo y 105 como máximo, por lo que se elaboran los siguientes rangos de ponderación.

- Ponderación por nivel de satisfacción laboral general
- | Niveles | Ponderación |
|----------------|--------------------|
|----------------|--------------------|

Satisfecho	76-105
Moderadamente satisfecho	46-75
Insatisfecho	15-45

3.4. Consideraciones éticas: (anexo 1)

- La Obstetra fueron informada sobre la naturaleza de la investigación.
- Se les proporciono un formato de consentimiento informado antes de aplicar el instrumento.
- Las respuestas y opiniones de la usuaria fueron respetadas.
- La identidad de la Obstetra se mantendrá en el anonimato.

4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR LOS RESULTADOS.

4.1. Plan de Procesamiento.

4.1.1. Tipo de procesamiento:

Se realizó un procesamiento mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual).

4.2. Plan de análisis de datos.

4.2.1. Tipo de Análisis:

Se realizó la tabulación manual de los datos; luego, se creó una base de datos usando Microsoft Excel 2016. Se elaboró tablas estadísticas de distribución de frecuencia y porcentajes, los cuales también fueron expresados en gráficos. Se realizó tablas univariadas y de contingencia para mostrar las frecuencias absolutas y relativas porcentuales, se realizó la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%.

El proceso de la información se realizó con el software estadístico SPSS versión 25.0.



CAPITULO III

RESULTADOS

TABLA N°. 1

**EDAD DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019.**

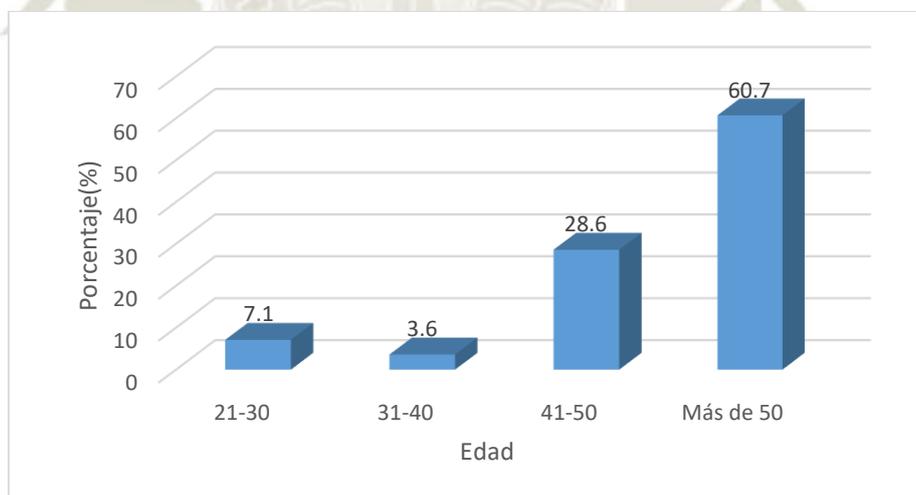
Edad	N°.	%
21-30	2	7.1
31-40	1	3.6
41-50	8	28.6
Más de 50	17	60.7
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 1 muestra que el 60.7% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tiene más de 50 años, el 28.6% tienen entre 41-50 años, el 7.1% tienen entre 21-30 años, mientras que solo el 3.6% del personal tienen entre 31-40 años.

GRAFICO N°. 1

**EDAD DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 2

**SEXO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**

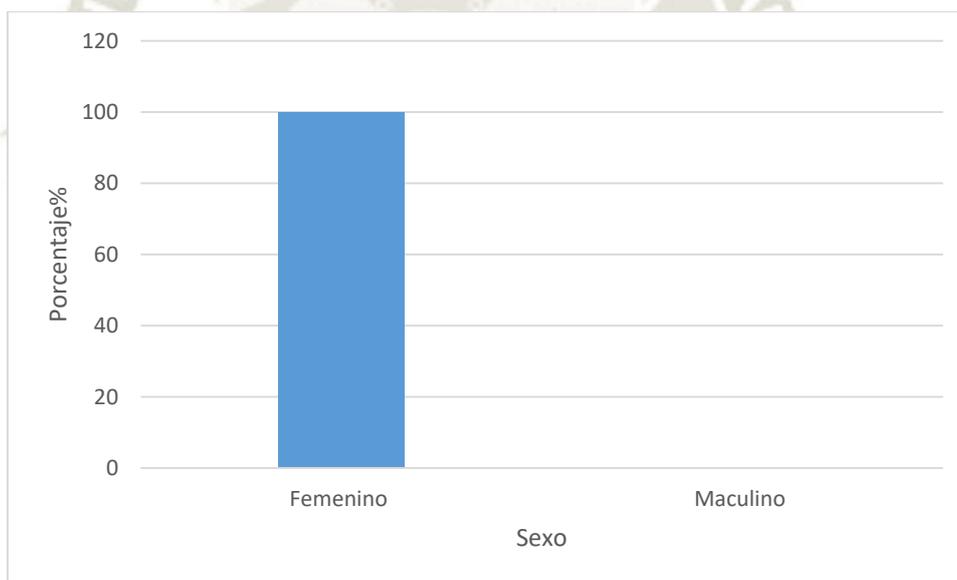
Sexo	N°.	%
Masculino	0	0
Femenino	28	100
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 2 muestra que el 100 % del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son de sexo femenino.

GRAFICO N°. 2

**SEXO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N^o. 3

**ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**

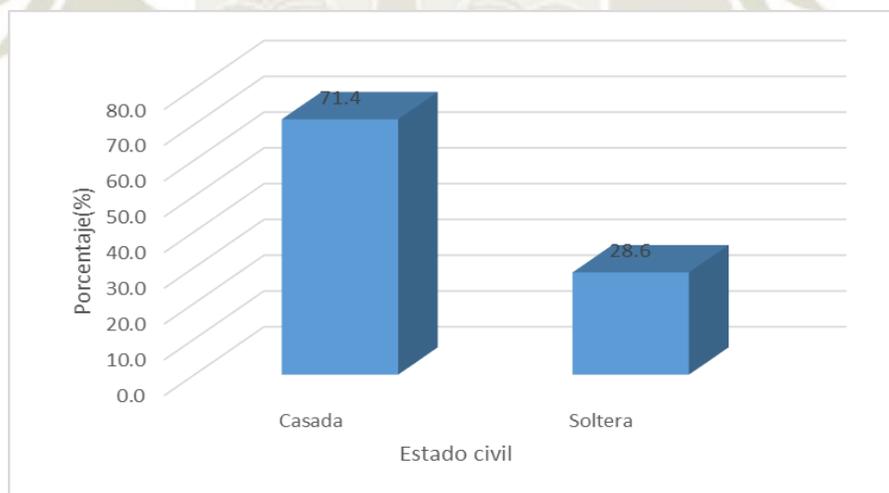
Estado civil	N ^o .	%
Casada	20	71.4
Soltera	8	28.6
Conviviente	0	0.0
Otros	0	0.0
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N^o. 3 muestra que el 71.4% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son casados, mientras que el 28.6% del personal son solteros.

GRAFICO N^o. 3

**ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 4

NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

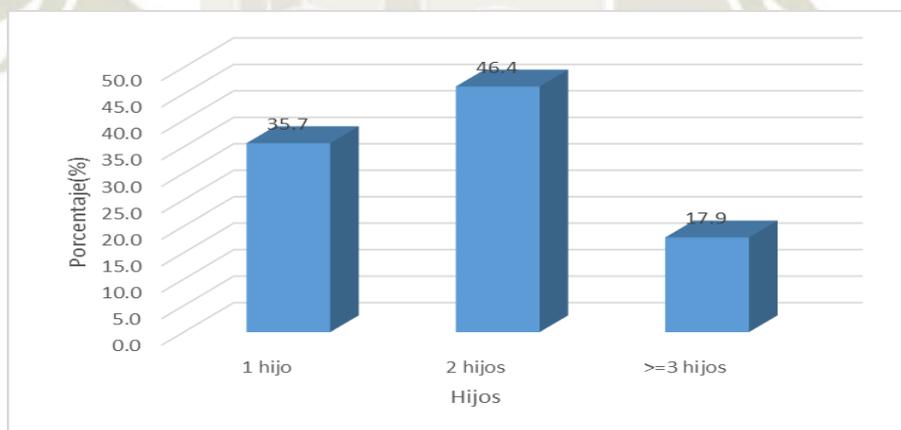
Hijos	N°.	%
1 hijo	10	35.7
2 hijos	13	46.4
>=3 hijos	5	17.9
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 4 muestra que el 46.4% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tienen dos hijos, el 35.7% del personal tienen un hijo, mientras que el 17.9% del personal tienen tres hijos o más.

GRAFICO N°. 4

NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

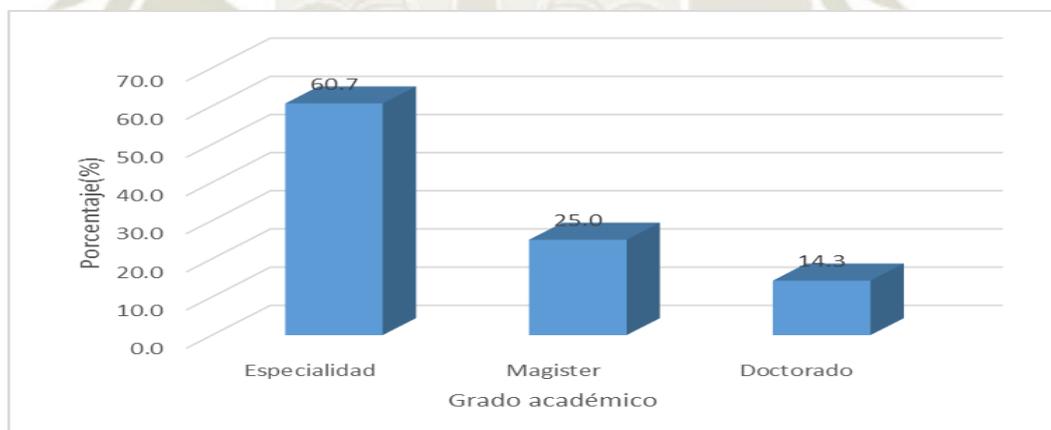
TABLA N°. 5
GRADO ACADÉMICO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

Grado académico	N°.	%
Especialidad	17	60.7
Magister	7	25.0
Doctorado	4	14.3
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 5 muestra que el 60.7% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tiene especialidad, el 25.0% son magister, mientras que el 14.3% realizaron doctorado.

GRAFICO N°. 5
GRADO ACADÉMICO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 6

ÁREA DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

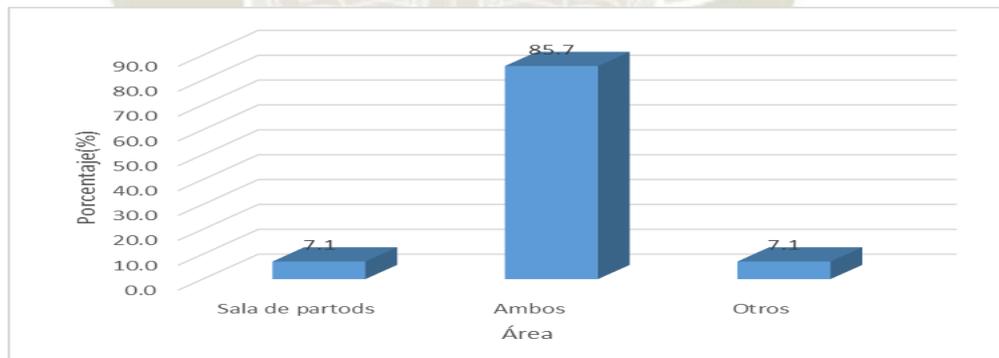
Área	N°.	%
Consultorios externos	0	0,0
Sala de partos	2	7.1
Ambos	24	85.7
Otros	2	7.1
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 6 muestra que el 85.7% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se desempeñan en consultorios externos y sala de partos, el 7.1% trabajan en sala de partos.

GRAFICO N°. 6

ÁREA DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

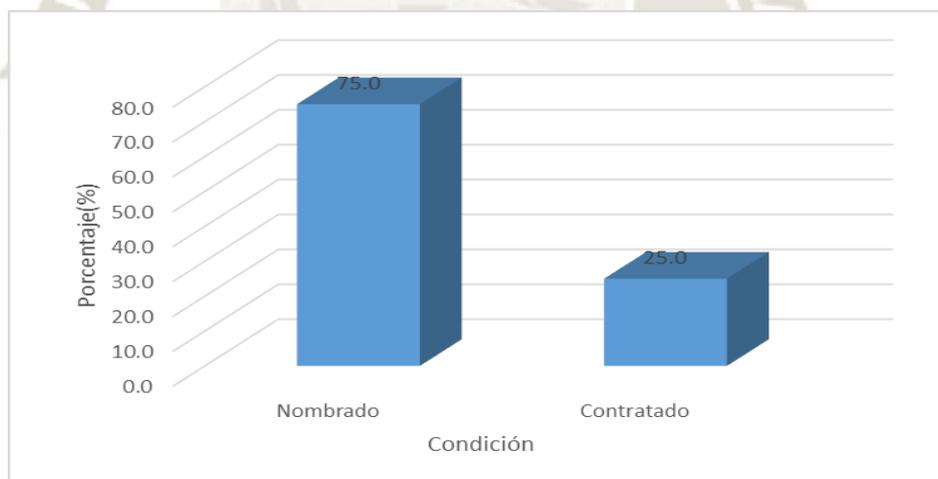
TABLA N° 7
CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

Condición	N°.	%
Nombrado	21	75.0
Contratado	7	25.0
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N° 7 muestra que el 75.0% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son nombrados, mientras que el 25.0% son personal contratado.

GRAFICO N° 7
CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

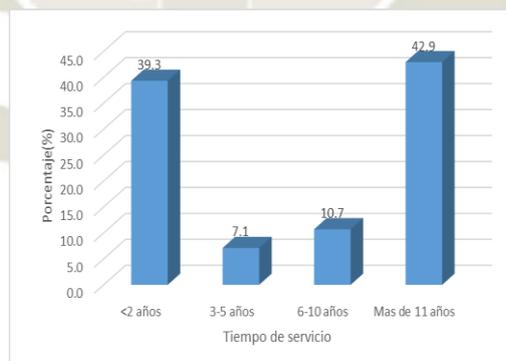
TABLA N°. 8
TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

Tiempo de servicio	N°.	%
<2 años	11	39.3
3-5 años	2	7.1
6-10 años	3	10.7
Más de 11 años	12	42.9
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 8 muestra que el 42.9% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tienen más de 11 años de servicio, el 39.3% laboran desde hace menos de 2 años, el 10.75 entre 6-10 años, mientras que el 7.1% de los profesionales laboran desde hace 3-5 años.

GRAFICO N°. 8
TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 9

**CLIMA LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**

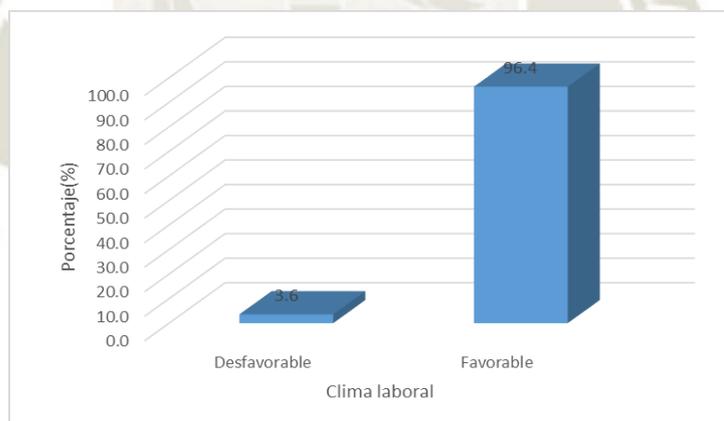
Clima laboral	N°.	%
Desfavorable	1	3.6
Favorable	27	96.4
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 9 muestra que el 96.4% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza presentan clima laboral favorable, mientras que el 3.6% del personal presentan clima laboral desfavorable.

GRAFICO N°. 9

**CLIMA LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 10

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

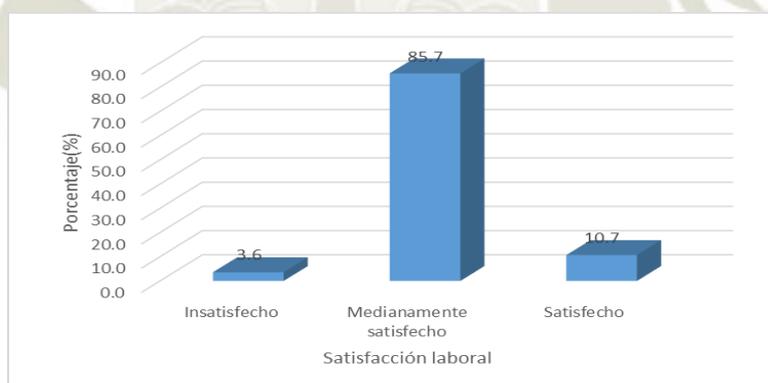
Satisfacción laboral	N°.	%
Insatisfecho	1	3.6
Medianamente satisfecho	24	85.7
Satisfecho	3	10.7
TOTAL	28	100

Fuente: Elaboración personal.

La Tabla N°. 10 muestra que el 85.7% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, el 10.7% se encuentran satisfechos, mientras que el 3.6% se encuentran insatisfechos.

GRAFICO N°. 10

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.



Fuente: Elaboración personal.

TABLA N°. 11
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.

Satisfacción laboral	Clima laboral				TOTAL	
	Desfavorable		Favorable		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Insatisfecho	0	0.0	1	3.6	1	3.6
M. satisfecho	1	3.6	23	82.1	24	85.7
Satisfecho	0	0.0	3	10.7	3	10.7
TOTAL	1	3.6	27	96.4	28	100

Fuente: Elaboración personal.

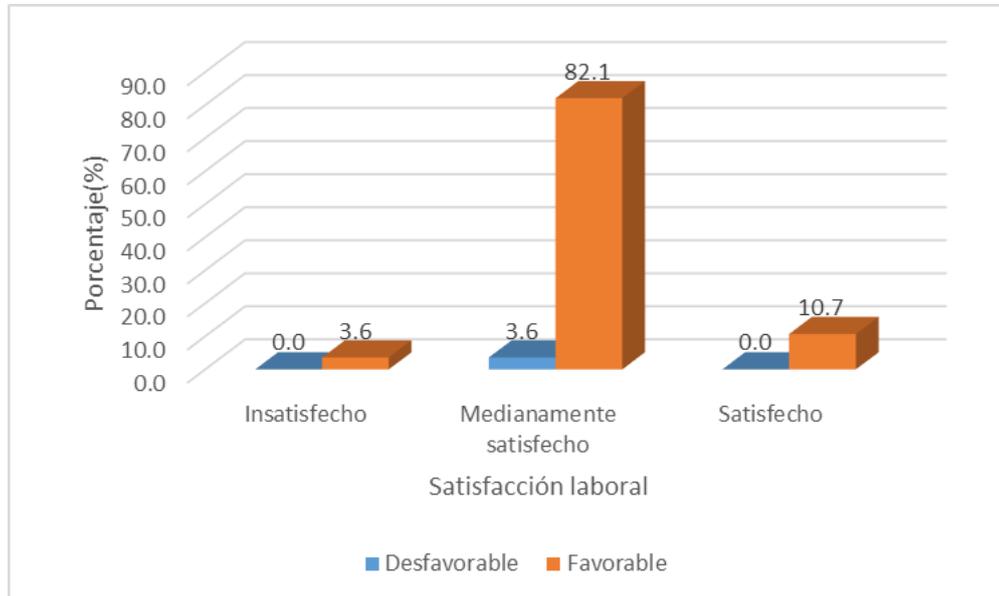
$$X^2=0.17 \quad P>0.05 \quad P=0.91$$

La Tabla N°. 11 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.17$) muestra que el clima laboral y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 82.1% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza que presentan clima laboral favorable se encuentra medianamente satisfechos laboralmente.

GRAFICO N°. 11

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2019.**



Fuente: Elaboración personal.

DISCUSIÓN

La presente investigación se inició con la intención de determinar la relación existente entre la Satisfacción y el Clima laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. El 96.4% del profesional de obstetricia presentan clima laboral favorable. Debemos recordar que el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la institución, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza, sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral (3). Según estos hallazgos podemos deducir que un gran porcentaje de las Obstetras no perciben un clima hostil.

En cuanto a la satisfacción laboral el 85.7% de los profesionales de obstetricia se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, mientras que el 3.6% se encuentran insatisfechos coincidiendo también con lo hallado por **Cifuentes R (15)** quien concluyo que los profesionales se hallan satisfechos con el estatus y promoción profesional, añade que; la insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tienen que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. También indica que las mujeres que son profesionales de la salud son quienes presentan mayor insatisfacción en relación con los hombres, este último punto no concuerda con los resultados obtenidos en base a las Obstetras del Hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, puesto que la gran mayoría refiere estar medianamente satisfecha.

Respondiendo al objetivo general y según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.17$) muestra que el clima laboral y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$). El 82.1% del profesional de obstetricia que presentan clima laboral favorable se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, refutando la hipótesis propuesta ya que se presumía que el clima laboral del Hospital Honorio Delgado Espinoza se relacionaba negativamente en la satisfacción laboral del profesional de obstetricia.

Bravo C y cols (26) concluyeron que existe un regular grado de influencia por parte del clima organizacional, hacia el desempeño laboral, pues los resultados obtenidos del análisis de la relación del clima organizacional y desempeño laboral, demuestran que entre ambas variables de estudio: Existe una alta relación entre el regular nivel de motivación

por parte de los jefes hacia los trabajadores, con la ausencia de las capacitaciones que estos reciben. Existe una positiva relación entre el alto rendimiento laboral y la alta identidad institucional por parte de los trabajadores.



CONCLUSIONES

- Primera:** Según la satisfacción laboral, se evidencio que el **85.7%** de las Obstetras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentra **medianamente satisfechas** laboralmente.
- Segunda:** En cuanto al clima laboral percibido por las Obstetras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, se pudo observar que el **96.4%** considera que es **favorable**, mientras que solo el **3.6%** del personal presentan clima laboral **desfavorable**.
- Tercera:** Según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.17$) muestra que el clima laboral y la satisfacción laboral **no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$)**. Más del 80.0% del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza que presentaron clima laboral favorable se encuentran medianamente satisfechos laboralmente.

RECOMENDACIONES

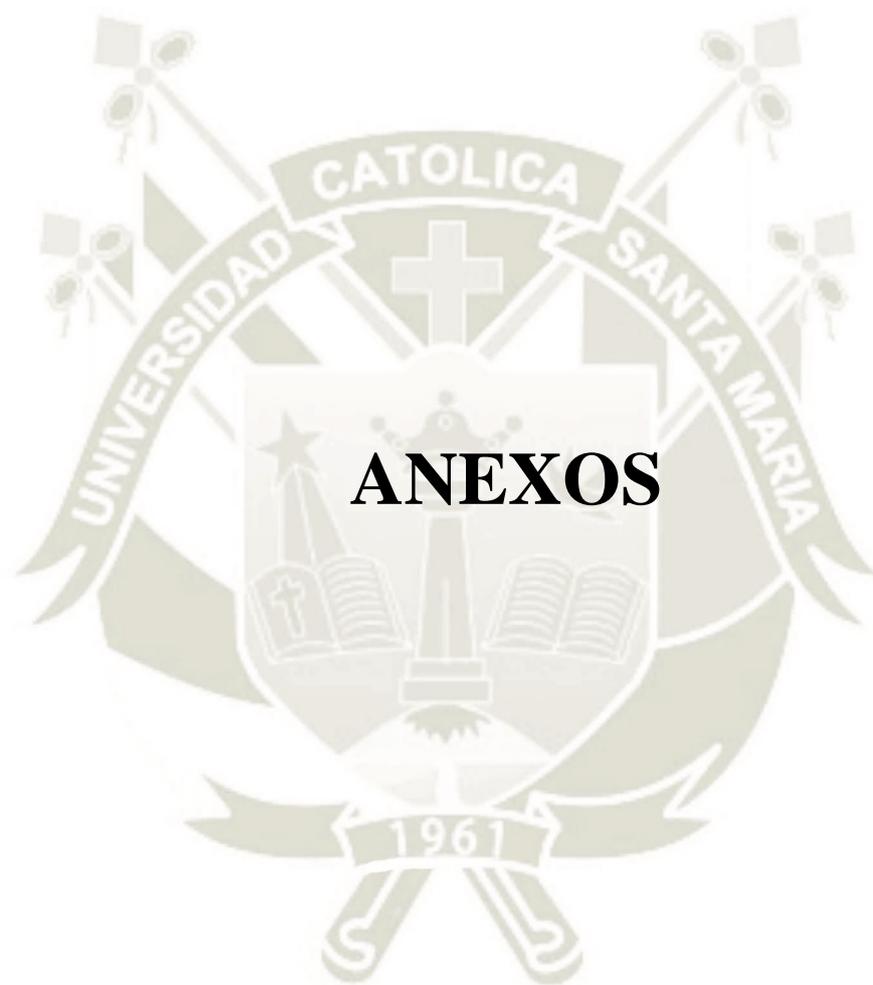
- Primero:** Al Colegio Regional de Obstetras Arequipa, se le recomienda continuar con estudios en una muestra más grande, esto debido a que la satisfacción de los trabajadores no se explica, en parte, por la interrelación entre diversos factores: cargas de trabajo, tipos de práctica profesional y características personales, como es conocido, la carga laboral del Obstetra es fuerte y exigente, tomado en cuenta los hallazgos del presente estudio, donde tres cuartas partes del profesional de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, por esta razón se sugiere realizar un estudio sobre los factores relacionados a la satisfacción laboral, igualmente a partir de los resultados obtenidos sobre el clima laboral, surge la necesidad de establecer la existencia y efectos que genera el miedo a represalias en los trabajadores de salud, esto debido a que no se pudo aplicar el estudio en el 100% de la población planteada para esta investigación.
- Segunda:** A la Facultad de Obstetricia se le sugiere realizar estudios similares, cambiando la técnica, tomando en cuenta las limitaciones del estudio, pueden existir sesgos de información inherentes a la población y al tipo de estudio, se sugiere de observación de conducta, mediante listas de cotejo.
- Tercera:** Si las obstetras se encuentran medianamente satisfechas se recomendaría buscar oportunidad de trabajo en otros establecimientos de salud.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. CISNEROS. C Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario [tesis para optar el título de Magíster]. [Bolivia]: Universidad Autónoma de San Luis Potosí Facultad De Enfermería; 2011.
2. ATAMARI N, SUCASACA C, HUAMANQUISPE J. Violencia Contra el Personal de Salud: ¿Un problema silencioso en Perú? Rev Cuerpo Méd HNAAA. 2013;6(4):59
3. RIVERA I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015.[Tesis pregrado]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
4. HODGETTS, A. Comportamiento en las Organizaciones. 1Ed. México: Nueva Interamericana; 1983
5. HANNOUN G. Satisfacción Laboral. [trabajo de investigación] Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración; 2011.
6. HERZBERG F; MAUSNER B, SNYDERMAN B. The Motivation to Work. New York: John Wiley. 1959. Cited by: BYRNE, Michael. The Implications of Herzberg’s. Motivation-Hygiene. Theory for Management in the Irish Health Sector. In: The Health Care Manager. 2006; 25 (1): 4-11.
7. ROMÁN A. Satisfacción del tecnólogo médico de radiología en la Clínica Internacional - Sede San Borja en el año 2015. [tesis para optar el título de Magíster]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
8. CHIAVENATO I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 9° Ed. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2011.
9. VÁSQUEZ J. Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa. [tesis] 2015[Guatemala de la Asunción]: Universidad Rafael Landívar.
10. BECERRA, J. Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015. [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2016
11. LÓPEZ L , Expósito A. Atención sanitaria social. Madrid: ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoameric.); 2016
12. PALMA S. Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima; 2007.

13. VÁSQUEZ S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis pregrado]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
14. ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. México: Editorial Prentice may Hispanoamericana; 2003
15. WERTHER, JR, WILLIAM, B. Y DAVIS, K. Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill;2000
16. CHARCA S, PALOMINO R. Influencia de los factores de la satisfacción laboral en la calidad de servicio brindado a los clientes de Starbucks Coffee Arequipa, 2015. [tesis] 2015[Arequipa]. Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa.
17. MINISTERIO DE SALUD. Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica; 1996
18. GAN F, TRAGINÉ J. Clima laboral. Madrid: Díaz Santos; 2012
19. AYALA S. GUTIÉRREZ M, PEÑA N, LUGO V, CHAZARRETA M, CASTRO F. Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León [Internet] [fecha de acceso 13 de abril del 2018]. URL disponible en: www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE
20. LOPEZ J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005; 15 (8).26
21. MASLOW A. Motivacion y Personalidad. Diaz de Santos. Madrid; 1991
22. LITWIN, G. H. y Stringer, R. A. Clima organizacional y motivación. Harvard Business School, Division of Research: Cambridge; 1978.
23. BORDAS M. Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Editorial UNED; 2016.
24. RODRÍGUEZ I. La dependencia emocional en las relaciones interpersonales. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa [Internet]. 2013 [fecha de acceso 30 de noviembre del 2018]; 2: 143 -148. Disponible en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27754/ReiDoCrea-Vol.2-Art.19-Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. ORLANDINI, A. El estrés. qué es y cómo evitarlo. México: Fondo de Cultura Económica; 2012.
26. TOPA G, MORALES F. Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales. [internet]. 2006[fecha de consulta 13 de julio del 2019]; 22(2): 234 -242. Disponible en:

- https://www.researchgate.net/publication/39302182_Identificacion_organizacional_y_proactividad_personal_en_grupos_de_trabajo_Un_modelo_de_ecuaciones_estructurales
27. SÁNCHEZ C. Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención. Madrid: Editorial UNED; 2015
 28. CAMACHO A, ROMERO M. De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: Estabilidad laboral reforzada en el empleo. Bogota: Editorial Universidad del Rosario; 2018.
 29. ACOSTA J. 100 errores en la dirección de personas Madrid: ESIC, 2013.
 30. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ¿Cómo mejorar la calidad de los Centros de Salud? [internet].2013[fecha de consulta 14 de agosto del 2019]; disponible en:https://www.paho.org/pan/index.php?option=com_content&view=article&id=1115:como-mejorar-la-calidad-de-los-centros-de-salud&Itemid=442
 31. MINISTERIO DE SALUD. Documento técnico: Política nacional de calidad en salud: Documento técnico (R.M. N° 727-2009/Minsa). Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2009-16009; 2009.
 32. GRAU M, MUÑOZ E. Ingeniería química. Madrid: Editorial UNED; 2013.
 33. SIERRA M. El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.” [tesis pre grado]. [Cobán]. Universidad Rafael Landívar; 2014.
 34. CIFUENTES. J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. [tesis para optar el título de Magíster]. [Bogotá]: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería; 2012.
 35. BRAVO XIOMARA ESTELA L. Influencia del clima organizacional de la municipalidad distrital de la victoria en el desempeño laboral de sus obreros. [tesis pregrado]. [Pimnetel]: Universidad de Sipán facultad de humanidades: Escuela Académico Profesional de Ciencias de la Comunicación; 2015.
 36. PÉREZ B J. Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. NTP 394.



ANEXO 1:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN

Título de Investigación: “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA RELACIONADO AL CLIMA LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019”

Investigadora Responsable: Karina Elida Nina Quispe

Lugar: Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

He leído y realizado las preguntas que creo convenientes, con el fin de no contener ninguna duda con respecto a mi participación por lo cual consigno mi firma y huella digital como prueba de consentimiento para participar de este estudio.

Estoy en conocimiento de que:

1. En mi participación, mi nombre permanecerá en el anonimato y en completa confidencialidad.
2. En cualquier momento puedo realizar preguntas con respecto a mi participación y esta debe tener respuesta por parte de la investigadora.
3. puedo abandonar en cualquier momento el estudio y no es obligatorio responder a las razones u ofrecer explicaciones.
4. Los datos y resultados de esta investigación pueden ser publicados, con fines académicos.
5. Doy mi consentimiento voluntariamente y sin que haya sido coaccionada u obligada a participar.

Firma del participante

huella digital del participante

Nombre del Investigador responsable

Firma

ANEXO 2

CÉDULA DE PREGUNTAS

1. DATOS PERSONALES: Edad:

- 21 – 30 años ()
- 31 – 40 años ()
- 41 – 50 años ()
- Más de 51 ()

A. Sexo:

- Masculino ()
- Femenino ()

B. Estado Civil

- Casada ()
- Conviviente ()
- Soltera ()
- Otros _____

C. Nro de hijos.

- 1hijo ()
- 2 hijos ()
- \geq a 3 hijos ()

D. Grados académicos:

Especialidad: _____

Magister _____

Doctorado _____

2. **LABORALES:**

a. Área del Servicio donde trabaja:

- Consultorios Externos. ()
- Sala de partos. ()
- Ambos ()
- Otros, especificar _____

b. Condición de trabajo:

- Nombrado ()
- Contratado ()

c. Tiempo de servicio en el hospital:

- Menos de 2 años ()
- De 3 a 5 años ()
- De 6 a 10 años ()
- Más de 11 años ()

V. CONTENIDO:

Marque lo que Ud. crea correspondiente con un “X” (aspa).

a) Clima laboral: Sierra (33),

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	Concepto	1	2	3	4	5
1	En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el del proyecto en general.					
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.					
3	Las personas en el hospital nos comprendemos y aceptamos tal como somos					
4	El hospital promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.					
5	Considero la Institución como una gran familia.					
6	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.					
7	Considero que mi trabajo está bien remunerado.					
8	El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.					
9	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.					
10	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a)					
11	La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del hospital.					
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.					
13	La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.					
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el hospital.					
15	Existen posibilidades de promoción en la Institución.					
16	La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.					

17	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.					
18	Se puede decir lo que se piensa en la Institución.					
19	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.					
20	Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.					
21	Me siento integrado(a) al hospital.					
22	Mi puesto de trabajo me resulta agradable.					
23	Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución					
24	Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del hospital.					
25	Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.					
26	Me gusta trabajar en la Institución.					
27	El hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo.					
28	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.					
29	En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.					
30	La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
31	Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución					
32	Existe armonía entre el personal de mi área.					
33	Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.					
34	Considero al hospital como mío, como algo propio.					
35	Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.					
36	Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.					
37	Estoy informado de los logros y resultados de las acciones del Hospital.					
38	El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.					
39	Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días					
40	Mi trabajo es suficientemente valorado					
41	Conozco la Visión y Misión de la Institución.					
42	La Institución valora y trata de conservar al personal.					
43	Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo					
44	Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud)					

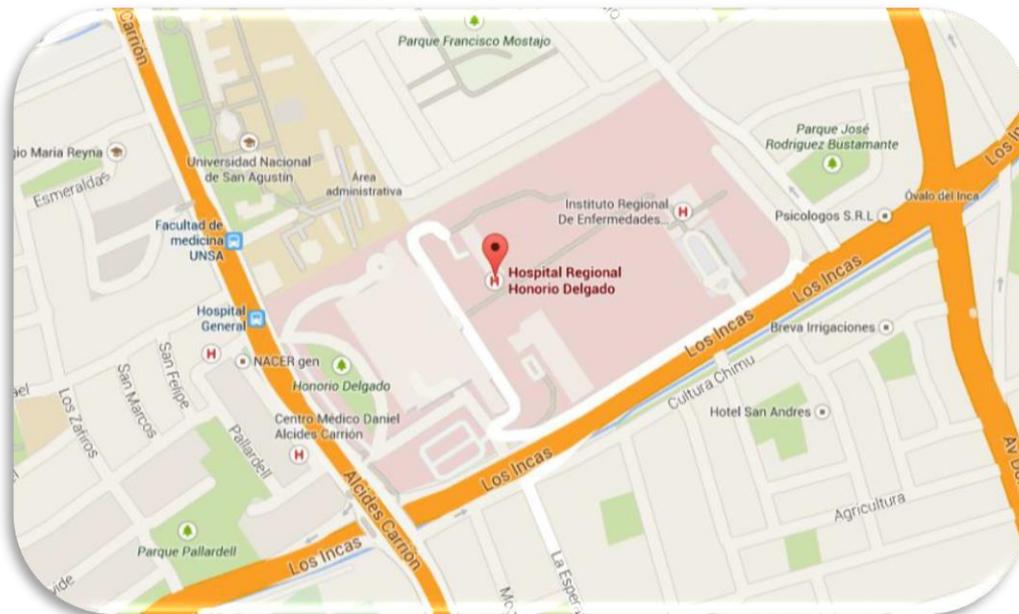
45	A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución						
-----------	---	--	--	--	--	--	--

b) Satisfacción laboral. PÉREZ (36): Marque con una “X” la casilla que usted considere represente mejor su opinión. Le pido sinceridad en las respuestas y contestar tras una breve reflexión.

1. Muy insatisfecho
2. insatisfecho
3. moderadamente insatisfecho
4. ni satisfecho ni insatisfecho
5. moderadamente satisfecho
6. satisfecho
7. muy satisfecho.

Preguntas		1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas para realizar el trabajo							
2	Libertad para elegir el método de trabajo							
3	Relación con compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho							
5	Relación con el superior inmediato							
6	Responsabilidad asignada							
7	Salario percibido							
8	La posibilidad de utilizar capacidades adquiridas							
9	Relación entre dirección y trabajadores en la empresa							
10	Posibilidades de promocionar							
11	Modo en que la empresa está gestionada							
12	Atención que se presta a las sugerencias realizadas							
13	Horario de trabajo							
14	Variedad de tareas que se realizan en el trabajo							
15	Estabilidad en el empleo							

ANEXO 3: DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA.



ANEXO 4:
OFICIOS



Universidad Católica de Santa María

☎ (01 54) 382008 Fax: (01 54) 251213 ED@ucsm.edu.pe <http://www.ucsm.edu.pe> Apertado: 1300

AREQUIPA - PERU

"IN SCIENTIA ET FIDE ES IT FORTITUDO NOSTRA"
(En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza)

Arequipa, junio 17 del 2019

Señor Dr.
GUSTAVO CHAVEZ VELASQUEZ
Jefe del Departamento de Obstetricia del Hospital Honorio Delgado Espinoza
Ciudad-

Atención: Mgter. Luisa Alegre Rivera
Jefa de Obstetricia

Asunto: Solicito aplicar encuestas a las
Obstetricas del Hospital Honorio Delgado
Espinoza.

Tengo a bien dirigirme a Usted, para manifestarle que uno de los requisitos para la titulación de nuestras egresadas de la Facultad de Obstetricia y Puericultura de la Universidad Católica de Santa María, es realizar un trabajo de investigación sobre nuestra carrera profesional, y para lo cual la señorita **KARINA ELIDA NINA QUISPE**, identificada con DNI:44256317, está realizando el trabajo de investigación titulado "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA RELACIONADO AL CLIMA LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019", y como entenderá el mismo deberá aplicar encuestas a las Obstetricas del Hospital Honorio Delgado Espinoza, por lo que solicito autorización para que nuestra Bachiller pueda aplicar las encuestas.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgter. **RICARDINA FLORES FLORES**
Decana de la Facultad de Obstetricia
y Puericultura de la UCSCM

RE/MR/FP
Bd



17 de Junio

ANEXO 5:
MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

ID	Edad	Sexo	Estado civil	Hijos	Grado académico	Area	Condición	Tiempo de servicio	Clima Laboral	Clima laboral COD	Factores extrínsecos	Factores intrínsecos	Satisfacción laboral	Factores extrínsecos COD	Factores intrínsecos COD	Satisfacción Laboral COD
1	Más de 50	Femenino	Casada	>= 3 hijos	Especialidad	Otros	No empleado	Más de 11 años	152	Favorable	37	33	70	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho
2	Más de 50	Masculino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	No empleado	Más de 11 años	154	Favorable	34	28	62	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho
3	Más de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Salas de partos	No empleado	Más de 11 años	153	Favorable	36	27	63	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho
4	Más de 50	Femenino	Casada	>= 3 hijos	Especialidad	Otros	No empleado	Más de 11 años	169	Favorable	41	35	76	Satisfecho	Mediamente satisfecho	Satisfecho
5	41-50	Femenino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	No empleado	Más de 11 años	118	Favorable	33	41	74	Mediamente satisfecho	Satisfecho	Mediamente satisfecho
6	Más de 50	Femenino	Casada	1 hijo	Magister	Ambos	No empleado	Más de 11 años	151	Favorable	40	30	70	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho
7	31-40	Femenino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	Contratado	3-5 años	128	Favorable	20	28	48	Insatisfecho	Mediamente satisfecho	Mediamente satisfecho

8	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	Mas de 11 años	157	Favorabl e	42	32	74	Satisfech o	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
9	41- 50	Fe me nin o	Cas ada	>= 3 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	6-10 años	101	Desfavor able	33	28	61	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
10	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	>= 3 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	6-10 años	175	Favorabl e	47	41	88	Satisfech o	Satisfech o	Satisfech o
I D	Eda d	Sex o	Esta doci vil	Hij os	Grado acade mico	Area	Con dici on	Tiemp odeser vicio	Clim aLab oral	Clim alab oral COD	Factore sextrin secos	Factore sintrin secos	Satisfa ccionla bora l	Factorese xtrinsec o sCOD	Factoresi ntrinsec o sCOD	Satisfacci onLaba r ICOD
13	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Docto rado	Sala de parto ds	No mbr ado	<2 años	144	Favorabl e	36	27	63	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
14	41- 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Magis ter	Amb os	Con trat ado	<2 años	140	Favorabl e	33	31	64	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
15	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	<2 años	145	Favorabl e	33	24	57	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
17	20- 30	Fe me nin o	Cas ada	1 hij o	Especi alidad	Amb os	Con trat ado	<2 años	133	Favorabl e	20	28	48	Insatisfec ho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
19	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	Mas de 11 años	171	Favorabl e	39	27	66	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho

		o														
20	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	<2 años	142	Favorabl e	36	33	69	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
22	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	>= 3 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	6-10 años	144	Favorabl e	37	31	68	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
23	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	<2 años	131	Favorabl e	36	26	62	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
24	Ma s de 50	Fe me nin o	Cas ada	1 hij o	Magis ter	Amb os	No mbr ado	<2 años	148	Favorabl e	33	29	62	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
25	41- 50	Fe me nin o	Cas ada	2 hij os	Docto rado	Amb os	No mbr ado	Mas de 11 años	124	Favorabl e	21	21	42	Insatisfec ho	Insatisfec ho	Insatisfec ho
11	41- 50	Fe me nin o	Solt era	1 hij o	Docto rado	Amb os	Con trat ado	<2 años	120	Favorabl e	27	24	51	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho
I D	Eda d	Sex o	Esta doci vil	Hij os	Grado acade mico	Area	Con dici on	Tiemp odeser vicio	Clim aLab oral	Climalab oralCOD	Factore sextrin secos	Factore sintrin secos	Satisfa ccionla boral	Factorese xtrinsec oCOD	Factoresi ntrinsec oCOD	Satisfacci onLabora ICOD
12	41- 50	Fe me nin o	Solt era	1 hij o	Especi alidad	Amb os	No mbr ado	<2 años	177	Favorabl e	39	38	77	Mediana mente satisfecho	Satisfech o	Satisfech o
16	41- 50	Fe me nin o	Solt era	1 hij o	Especi alidad	Amb os	Con trat ado	<2 años	120	Favorabl e	26	22	48	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho	Mediana mente satisfecho

		o														
18	41-50	Femenino	Soltera	1 hijo	Magister	Ambos	Contratado	<2 años	142	Favorable	36	29	65	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
21	20-30	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Contratado	3-5 años	140	Favorable	32	34	66	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
27	Más de 50	Femenino	Soltera	2 hijos	Doctorado	Ambos	No contratado	Más de 11 años	142	Favorable	35	27	62	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
28	Más de 50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	No contratado	Más de 11 años	132	Favorable	38	26	64	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
26	Más de 50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	No contratado	Más de 11 años	154	Favorable	39	34	73	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho

ANEXO 6:
MATRIZ DE DATOS

ID	E	S	EC	H	GA	A	C	TS	CL	CLD	FE	FI	SL	FECOD	FICOD	FLCOD
1	Mas de 50	Femenino	Casada	>=3 hijos	Especialidad	Otros	Nombrado	Mas de 11 años	152	Favorable	37	33	70	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
2	Mas de 50	Masculino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	154	Favorable	34	28	62	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
3	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Sala de	Nombrado	Mas de 11 años	153	Favorable	36	27	63	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
4	Mas de 50	Femenino	Casada	>=3 hijos	Especialidad	Otros	Nombrado	Mas de 11 años	169	Favorable	41	35	76	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
5	41-50	Femenino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	118	Favorable	33	41	74	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Medianamente satisfecho
6	Mas de 50	Femenino	Casada	1 hijo	Magister	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	151	Favorable	40	30	70	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
7	31-40	Femenino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	Contratado	3-5 años	128	Favorable	20	28	48	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
8	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	157	Favorable	42	32	74	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
9	41-50	Femenino	Casada	>=3 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	6-10 años	101	Desfavorable	33	28	61	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
10	Mas de 50	Femenino	Casada	>=3 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	6-10 años	175	Favorable	47	41	88	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
13	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Doctorado	Sala de	Nombrado	<2 años	144	Favorable	36	27	63	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
14	41-50	Femenino	Casada	2 hijos	Magister	Ambos	Contratado	<2 años	140	Favorable	33	31	64	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
15	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	<2 años	145	Favorable	33	24	57	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
17	20-30	Femenino	Casada	1 hijo	Especialidad	Ambos	Contratado	<2 años	133	Favorable	20	28	48	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
19	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	171	Favorable	39	27	66	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
20	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	<2 años	142	Favorable	36	33	69	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
22	Mas de 50	Femenino	Casada	>=3 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	6-10 años	144	Favorable	37	31	68	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
23	Mas de 50	Femenino	Casada	2 hijos	Especialidad	Ambos	Nombrado	<2 años	131	Favorable	36	26	62	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
24	Mas de 50	Femenino	Casada	1 hijo	Magister	Ambos	Nombrado	<2 años	148	Favorable	33	29	62	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
25	41-50	Femenino	Casada	2 hijos	Doctorado	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	124	Favorable	21	21	42	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
11	41-50	Femenino	Soltera	1 hijo	Doctorado	Ambos	Contratado	<2 años	120	Favorable	27	24	51	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
12	41-50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Nombrado	<2 años	177	Favorable	39	38	77	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
16	41-50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Contratado	<2 años	120	Favorable	26	22	48	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
18	41-50	Femenino	Soltera	1 hijo	Magister	Ambos	Contratado	<2 años	142	Favorable	36	29	65	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
21	20-30	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Contratado	3-5 años	140	Favorable	32	34	66	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
27	Mas de 50	Femenino	Soltera	2 hijos	Doctorado	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	142	Favorable	35	27	62	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
28	Mas de 50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	132	Favorable	38	26	64	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho
26	Mas de 50	Femenino	Soltera	1 hijo	Especialidad	Ambos	Nombrado	Mas de 11 años	154	Favorable	39	34	73	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho	Medianamente satisfecho

LEYENDA

SIGLAS	SIGNIFICADO
ID	ID
E	Edad
S	Sexo
EC	Estadocivil
H	Hijos
GA	Gradoacademico
A	Area
C	Condicion
TS	Tiempodeservicio
CL	ClimaLaboral
CLD	ClimalaboralCOD
FE	Factoresextrinsecos
FI	Factoresintrinsecos
SL	Satisfaccionlaboral
FECOD	FactoresextrinsecosCOD
FICOD	FactoresintrinsecosCOD
FLCOD	SatisfaccionLaboralCOD