

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Medicina Humana



**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION
LABORAL DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL
GOYENECHÉ AREQUIPA 2022”**

Tesis presentada por el bachiller

Ríos Cayo, Gonzalo Patricio

Tesis para optar el título profesional
de Médico Cirujano

Asesor:

Dr. Calderón Pérez, Percy Oswaldo

Arequipa – Perú

2022

DICTAMEN APROBATORIO

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
MEDICINA HUMANA
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 17 de Mayo del 2022

Dictamen: 006840-C-EPMH-2022

Visto el borrador del expediente 006840, presentado por:

2015220981 - RIOS CAYO GONZALO PATRICIO

Titulado:

**EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS INTERNOS DE
MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENCHE AREQUIPA 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1301 - FARFAN DELGADO MIGUEL FERNANDO
DICTAMINADOR**



**1312 - MONTANCHEZ CARAZAS EDGAR
DICTAMINADOR**



**1424 - NUÑEZ BERNAL CESAR AUGUSTO
DICTAMINADOR**



DEDICATORIA

A mis padres por todo su cariño, soporte y comprensión; a mi mamá Maricela por su inmensurable sostén en los momentos más duros de estos últimos años, por su sacrificio en tantas noches de desvelo y estudio; a mi papá Primitivo por su apoyo infinito en todos mis proyectos, por su paciencia, cariño y sacrificio.

A mi “hermanita” Fiorella, por su apoyo incondicional en todo momento. ¡Te quiero mucho!

A los amigos que me regalo la medicina, los de siempre, porque sin ellos nada de esto hubiese sido posible.

A todos quienes pasaron por este duro camino, dejándome un consejo o una lección, porque gracias a esas palabras, soy mejor persona.

En memoria de mi tío John, que ahora desde el cielo, nos cuidará siempre

Con mucho cariño, esto es para ustedes.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el artífice de este logro, por permitirme conseguir mi sueño nunca dejándome solo.

A mi colegio De La Salle, por darme la base en mi formación y educarme como persona de bien.

A la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María, por permitirme formarme como médico cirujano en sus aulas y con sus doctores.

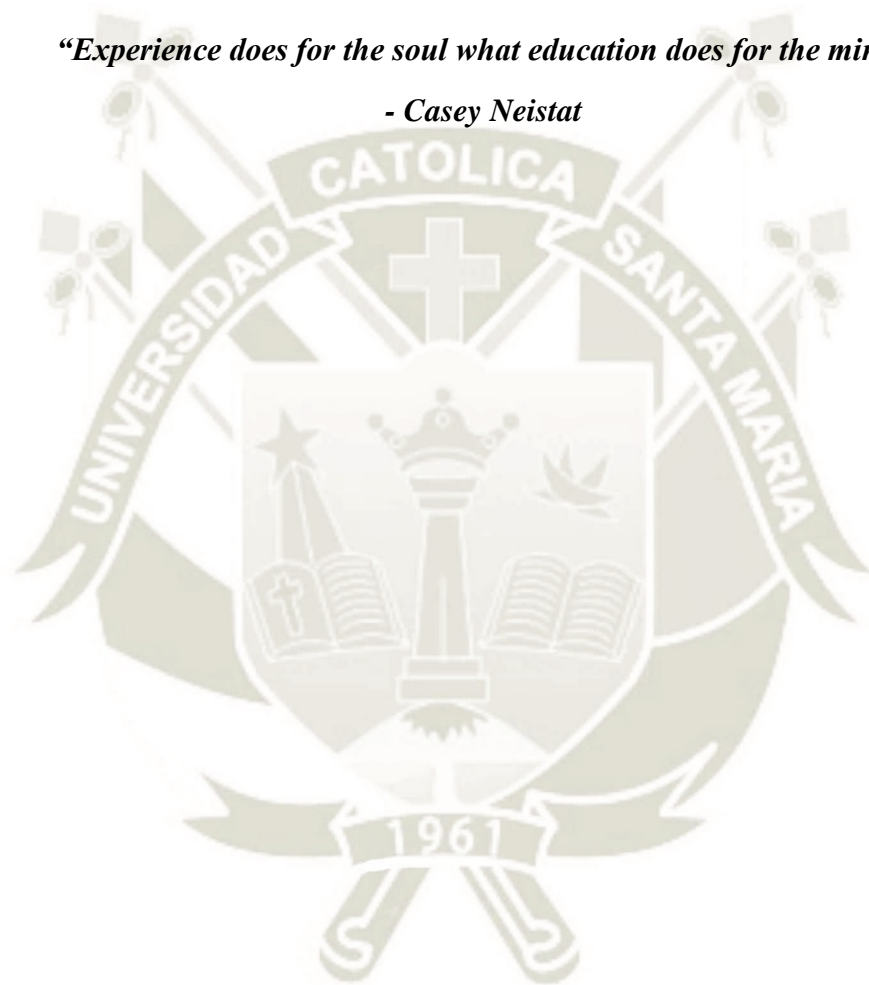
Al Hospital Goyeneche, porque en sus pabellones y con sus pacientes pude aplicar todo el conocimiento aprendido, y permitir que mi año de internado fuera el mejor de la carrera. Porque gracias a sus lecciones, aprendí lo que realmente es ser médico.

A toda mi familia, por sus consejos y palabras de aliento, por ser grandes ejemplos para seguir.

EPÍGRAFE

“Experience does for the soul what education does for the mind”

- Casey Neistat



RESUMEN

Introducción: El clima organización es un elemento muy influyente en la satisfacción laboral de los internos de medicina.

Objetivos: Determinar la relación entre el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de medicina del hospital Goyeneche, 2022.

Diseño del estudio: Investigación descriptiva correlacional cuantitativa transversal. Espacio: Hospital Goyeneche, Arequipa. Población: Se encuestó a una muestra de 60 internos de medicina que realizaron su internado médico correspondiente al año académico 2021 en el Hospital Goyeneche y desearon participar voluntariamente del estudio.

Instrumento: Se aplicó la encuesta de Clima organizacional elaborada por el Ministerio de Salud, y la encuesta de satisfacción laboral validada por Sonia Palma Carrillo.

Método: Se interpretó la prueba de Kolmogorov-Smirnov cuyo valor de significancia fue mayor a 0,05 ($p = 0,2$) dando una distribución normal por lo que se optó por utilizar la prueba de correlación de Pearson.

Resultados: La percepción del clima organizacional por parte de los internos encuestados fue “Regular-Baja”, por su parte la mayoría de los internos refirió una “Regular” satisfacción laboral siendo el ítem desarrollo personal con mejor valoración. Al relacionar ambas variables, se evidenció una relación directa o positiva entre ambas con buena significancia (prueba $R = 0,547$).

Conclusiones: Existe un efecto influyente del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche. Se recomiendan mejorar las políticas en la gestión del internado médico.

Palabras clave:

clima organizacional, satisfacción laboral, interno de medicina

ABSTRACT

Introduction: The organizational climate is a very influential element in the job satisfaction of medical interns.

Objectives: To determine the relationship between the effect of the organizational climate on the job satisfaction of the medical interns of the Goyeneche hospital, 2022.

Study Design: Cross-sectional quantitative correlational descriptive research. **Space:** Goyeneche Hospital, Arequipa. **Population:** A sample of sixty medical interns who completed their medical internship corresponding to the academic year 2021 at the Goyeneche Hospital and wished to voluntarily participate in the study was surveyed.

Instrument: The organizational climate survey prepared by the Ministry of Health and the job satisfaction survey validated by Sonia Palma Carrillo were applied.

Method: The Kolmogoroc Smimov test was interpreted, whose significance value was greater than 0.05 ($p = 0.2$), giving a normal distribution, so it was decided to use the Pearson correlation test.

Results: The perception of the organizational climate by the interviewed interns was "Fair-Low", for their part, the majority of the interns reported a "Fair" job satisfaction, being the personal development item with the best value. When relating both variables, a direct or positive relationship between them was evidenced with good significance (test $R = 0.547$).

Conclusions: There is an influential effect of the organizational climate on the job satisfaction of the medical interns at Goyeneche Hospital. It is recommended to improve the policies in the management of the medical internship.

Keywords:

organizational climate, job satisfaction, medicine intern

ÍNDICE

DICTAMEN APROBATORIO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
EPÍGRAFE.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	13
1. Problema de investigación	14
Operalización de variables	14
2. Marco Teórico.....	16
3. Antecedentes investigativos.....	28
4. Objetivos.....	35
5. Hipótesis	35
CAPÍTULO II	36
MATERIAL Y MÉTODOS	36
1. Material y métodos	37
1.1. Técnicas e instrumentos	37
1.2. Materiales de verificación	37
2. Campo de verificación	37
2.1. Ubicación espacial.....	37
2.2. Ubicación temporal	37
2.3. Unidades de estudio	37
2.3.1. Muestra y muestreo	37
3. Estrategia de recolección de datos	37
3.1. Organización	37
3.2. Recursos	38
3.2.1. Recursos Humanos	38
3.2.2. Recursos Financieros.....	38
3.3. Validación de los instrumentos	38

3.4. Estrategias para manejo de resultados.....	39
3.4.1. A nivel de la recolección	39
3.4.2. A nivel de la sistematización	39
3.4.3. A nivel de estudio de datos.....	39
CAPÍTULO III.....	40
RESULTADOS.....	40
CAPÍTULO IV.....	77
DISCUSIÓN Y COMENTARIOS.....	77
CAPÍTULO V.....	82
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	82
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS.....	89
ANEXO 1: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	90
ANEXO 2: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	92
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	94
ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	41
Tabla 2	43
Tabla 3	45
Tabla 4	47
Tabla 5	49
Tabla 6	51
Tabla 7	53
Tabla 8	55
Tabla 9	57
Tabla 10	59
Tabla 11	61
Tabla 12	63
Tabla 13	65
Tabla 14	67
Tabla 15	69
Tabla 16	71
Tabla 17	73
Tabla 18	74
Tabla 19	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.....	42
Gráfico 2.....	44
Gráfico 3.....	46
Gráfico 4.....	48
Gráfico 5.....	50
Gráfico 6.....	52
Gráfico 7.....	54
Gráfico 8.....	56
Gráfico 9.....	58
Gráfico 10.....	60
Gráfico 11.....	62
Gráfico 12.....	64
Gráfico 13.....	66
Gráfico 14.....	68
Gráfico 15.....	70
Gráfico 16.....	72
Gráfico 17.....	73

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor importante de influencia en el comportamiento del personal de salud y dentro de estos, en la percepción laboral de los internos de medicina. La forma en que está estructurada la organización del hospital donde se realice su internado hospitalario va a repercutir en su aprendizaje y su óptimo desenvolvimiento, así como en la adquisición de conocimientos académicos y desarrollo de habilidades blandas como parte de su formación integral del futuro médico.

Dentro del hospital, la función del interno de medicina es relevante, ya que muchas veces será la primera persona con quien el paciente tendrá contacto, será la persona quien siga de cerca la estadía del paciente en el hospital, aprendiendo de su patología y apoyando en el tratamiento de su dolencia, a la vez que aplica los conocimientos aprendidos durante su formación universitaria.

En este entorno, el interno es susceptible a realizar sus actividades en condiciones que pueden afectar su relación con el entorno laboral, lo que va a tener efecto en su percepción del clima organizacional del hospital teniendo como consecuencia repercusiones en su satisfacción al realizar sus labores diarias.

Estos efectos pueden llegar a afectar a los internos de medicina a nivel psicológico con consecuencias en su aprendizaje académico y en el trato que tenga con el paciente.

Estos son motivos suficientes para estudiar el clima organizacional en donde se desenvuelven los internos de medicina en su último año de aprendizaje, evaluando su desenvolvimiento y el efecto en su satisfacción de las actividades dentro del hospital.

Esta investigación estuvo motivada por mi experiencia de internado medico realizado en el hospital Goyeneche, en donde pude vivir el ambiente laboral de un médico y su interacción con los demás trabajadores de salud. He podido aprender mucho de cada paciente y con cada consejo dado por mis maestros, pero también he sido testigo de cómo las actitudes de las personas pueden alterar el clima laboral alterando la satisfacción en las actividades que realizamos los internos de medicina día a día.



CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022?

1.2. Descripción

1.2.1. Área del conocimiento

Área general: Ciencias de la Salud

Área específica: Medicina Humana

Especialidad: Salud ocupacional

Línea: Clima organizacional, satisfacción laboral

Operalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala
Clima Organizacional	Se encuentra referido a la calidad que tiene el ambiente de trabajo en las organizaciones y la forma como determina la conducta o el desempeño de los trabajadores al momento de llevar a cabo la realización de sus labores dentro de la organización, (1).	Es un cuestionario elaborado por el ministerio de Salud del Perú, consta de 28 ítems, que será desarrollado por los internos de medicina del hospital Goyeneche, dicho instrumento nos va a permitir medir el nivel de clima organizacional en base a sus tres dimensiones: talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional.	Talento humano Diseño organizacional Cultura organizacional	Ordinal
Satisfacción Laboral	Un momento emocional positivo o placentero como consecuencia de un conocimiento personal de las experiencias laborales que	La satisfacción laboral se encuentra intrínsecamente unido al enfoque que la organización brinda, con el fin de proporcionar bienestar a sus trabajadores.	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales	Ordinal

tienen los sujetos.
(2).

Desarrollo personal
Desempeño de tareas

Relación con la autoridad

1.2.2. Interrogantes

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional y sus respectivos componentes en los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los componentes del clima organizacional en los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022?

1.2.3. Tipo de investigación

Investigación de campo

1.2.4. Diseño de investigación

Descriptiva cuantitativa transversal

1.2.5. Nivel de investigación

Nivel correlacional

1.3. Justificación del problema

1.3.1. Justificación contemporánea

El valor del clima organizacional fue tomando la relevancia que merece en la sociedad, y dentro de esta en las actividades dentro del ámbito médico. El Internado médico, por su naturaleza, se realiza en centros asistenciales de alta complejidad, donde se interactúa diariamente con diferentes profesionales que pueden influir positiva o negativamente en el ambiente laboral que se desarrolla, lo que puede repercutir en la satisfacción laboral de los internos, así como influyendo en su formación académica y humana.

1.3.2. Factibilidad

En este estudio necesita únicamente recopilación de datos mediante encuestas virtuales lo que es completamente factible.

1.3.3. Originalidad

Existen pocos estudios que investiguen sobre clima organizacional y/o satisfacción laboral en internos de medicina en la región Arequipa.

1.3.4. Interés personal

A lo largo de mi preparación de pregrado pude asistir a diferentes hospitales a realizar mis prácticas, viendo como compañeros de años superiores realizaban su internado, llamándome la atención la percepción que ellos tenían sobre su entorno laboral y como este afectaba su satisfacción en sus actividades diarias. Luego, de vivir personalmente es año académico, he podido experimentar esas vivencias lo que me motiva a investigar este tema.

2. Marco Teórico

2.1. Clima Organizacional: Definiciones

Son todos los atributos y cualidades las cuales son distinguidos y vividos dentro del ambiente laboral por los integrantes de la organización; estos influirán directamente sobre los trabajadores (1).

Es la apreciación que tienen los integrantes de la organización y el criterio que cada uno tiene acerca de esta, fundando en términos de variables como lo son la autonomía, estructura, beneficios, consideración, amabilidad, soporte, apertura, etc. (2).

Es el resultado de las cualidades, atributos o propiedades, que se encuentra de manera estable en una organización, las cuales son percibidas, vividas y sentidas por las personas que forman parte de la organización y lo cual repercutirá en la conducta (3).

Es el ambiente único de cada organización, el cual es elaborado y percibido por los trabajadores, en consecuencia, a su interacción social y la estructura organizacional. Es importante saber que en el proceso de interacción social sucederán los agentes de cambio que pueda influir en la conformación del clima organizacional (4).

El clima organizacional es el contexto en el que se desarrolla la relación entre los miembros de la organización; gerentes, directores, jefes, coordinadores, personal administrativo, empleados (5).

2.1.1. Funciones del clima organizacional

Las funciones del clima organizacional son: (3)

- Conseguir que un grupo de personas que no se encuentra relacionada con las actividades que realiza, se comprometa.
- Trabajar para que los trabajadores no se sientan cansados con sus deberes y por la rutina, la idea es que sean lo más provechosos posibles.
- Contar con que las necesidades sociales se cumplan y al mismo tiempo disfrutar de la emoción de la tarea cumplida.
- Gozar de relaciones sociales amigables.
- Disminuir la distancia entre los superiores y los trabajadores.
- Realizar supervisiones, lo cual servirá para la realización de un feedback.
- Considerar a los trabajadores por su valor humano.
- Contar con las opiniones de los trabajadores en cuanto a reglas, reglamentos y métodos.
- Brindar sentido de autonomía a sus trabajadores.
- Reconocer los logros de los trabajadores de manera positiva, desde la equidad en políticas de pago y promoción.
- Impulsar a que los trabajadores puedan tomar ciertos riesgos en pro de su trabajo y la organización, y en cuanto libertad brinda la organización a esto.
- Mantener un ambiente cordial entre los miembros de la organización, creando un sentimiento de pertenencia entre sus miembros.
- Apoyar a los trabajadores, y que este apoyo se de manera bilateral entre superiores y subordinados.
- Plantear normas de metas implícitas y explícitas, y de desempeño; y el estímulo que estas puedan representar.
- Formalizar las políticas de prácticas y responsabilidades de cada trabajador.
- Escuchar diferentes opiniones, donde los problemas de la organización no se oculten, sino se expongan de manera abierta y transparente.
- Generar un sentimiento de pertenencia hacia la organización.
- Aplicar las políticas, procedimientos, la realización de las normas. Que no sean opuestas y sean aplicadas de manera homogénea.
- Basar los criterios de selección en la capacidad y desempeño.
- Apoyar y aprender de los errores cometidos.

- Planificar correctamente para que el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.1.2. Enfoques del clima organizacional

2.1.2.1. Enfoque de factores psicológicos individuales

El trabajador cuenta con tres procesos dentro de la organización:

- Establecer contacto social, por medio de la búsqueda y selección de otros individuos.
- Establecer sentimiento de afinidad para con la organización.
- Construir sentimiento de pertenencia con la organización

Comprende el lado del sentir y como expresamos nuestras cualidades en la organización, ya que ante diferentes circunstancias el actuar depende de los constructos individuales. En sí, es el comportamiento de los trabajadores ante la percepción de factores del ambiente laboral, lo cual afectara dentro del trabajo y fuera de este.

Son de gran relevancia los factores psicológicos individuales ya que estos cuentan con la suficiente importancia como para impactar en el funcionamiento de la organización, por lo tanto, es importante que las organizaciones potencien estos para el desarrollo de los elementos y de esta manera sus integrantes lo reconozcan como favorable (4).

2.1.2.2. Enfoque de los factores grupales

Es la apreciación grupal y compartida entre los diferentes grupos dentro de la organización, donde los aspectos sociales de las actividades son la fuente de satisfacciones, donde se genera un crecimiento personal, donde uno aprende a cooperar, ser tolerante y respetar las diferencias. Esto ocasionara que el clima organizacional sea tranquilo, lo cual minimizará agresiones entre el personal, haya una lección de los conflictos que lleguen a aparecer; lo cual servirá de manera positiva a la organización para el logro de metas (5).

2.1.2.3. Enfoque de factores organizacionales

Cada empresa cuenta con sus propias características y objetivos particulares, los cuales influenciarán en el ambiente interno y el clima organizacional, así como en el actuar de cada trabajador y en consecuencia con la productividad de la organización

Los factores organizacionales nos brindarán una luz sobre el clima organizacional y sobre los diferentes puntos de vista del personal en cuanto a la realidad de su trabajo, la organización, la política, prácticas y procedimientos organizacionales (6).

2.1.3. Enfoques epistemológicos

2.1.3.1. Enfoque funcionalista:

Donde el trabajador se relaciona con su ambiente laboral, es participe de su elaboración y de dar forma al clima organizacional.

2.1.3.2. Enfoque sistémico

El ambiente laboral influye en el trabajador y el trabajador en este, se da entonces una relación complicada de participación del clima organizacional basada en impresiones propias y vivencias del aprendizaje de los componentes de la cultura organizacional (7).

2.1.4. Tipos de clima organizacional

Distinguimos cuatro tipos de clima organizacional: (8)

2.1.4.1. Clima tipo autoritario – explotador

No hay confianza en el trabajador, las decisiones son tomadas por los superiores y el cómo se deben realizar estas actividades son estipuladas por ellos mismos. El clima en el que se desenvuelven los trabajadores es uno de miedo, desconfianza, de sanciones y amenazas. No existe una comunicación óptima ni horizontal, se centra más en una comunicación vertical, de ordenes e indicaciones precisas.

2.1.4.2. Clima tipo autoritario – paternalista

Los superiores ponen su confianza en sus trabajadores, tipo de un amo a su sirviente. Dándose la mayoría de toma de decisiones en la cima y algunas siendo consultadas. Los superiores aprovechan las necesidades laborales de sus trabajadores, pensando que los están ayudando y que están trabajando en un ambiente estable y ordenado.

2.1.4.3. Clima tipo participativo – consultivo

La mayoría de las decisiones son tomadas por lo superiores, no obstante, permiten que los trabajadores participen en la toma de decisiones de niveles inferiores de la organización. Los superiores tienen confianza en sus trabajadores, la comunicación es horizontal, hay un clima de apertura. Se basa en cumplir con las necesidades de reputación y aprecio.

2.1.4.4. Clima tipo participativo – en grupo

Las decisiones se toman conjuntamente superiores y trabajadores en las diversas áreas que se encuentran en una organización. Hay un ambiente con relaciones interpersonales entre superiores y trabajadores optima, la comunicación se da es favorable, y sus trabajadores sienten como propios los objetivos de la organización, por lo tanto, se encuentran motivados y comprometidos.

2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

2.1.5.1. Talento humano

El talento es el resultado de las competencias, el conocimiento, capacidades y habilidades y el compromiso (9).

Es importante identificar el talento en los trabajadores para poder gestionar de manera correcta estos talentos, ya que el éxito de las organizaciones dependerá de eso (10).

Son 4 los elementos que se relacionan al talento:

- Conocimiento, saber
- Habilidad, saber hacer
- Juicio, saber analizar la situación y contexto
- Actitud, saber hacer que suceda

Estos elementos se deben presentar en su totalidad (11).

Gestionar correctamente el talento humano se basa en observar a los trabajadores como individuos con talentos, con capacidades intelectuales y habilidades, las cuales serán de gran aporte para el logro de los objetivos (12). Se basa en tener, formar, incentivar, retribuir e incrementar el talento del personal, por medio de una actividad estratégica constituida por políticas, planes, programas y actividades, con el fin de crear e impulsar el management, la cultura organizacional y el capital social; para que de esta manera la organización cumpla eficientemente con sus objetivos (13).

Son la suma de acciones y decisiones que los superiores de una organización aplican con el fin de intervenir en los trabajadores, considerando las estrategias de la organización y en busca de la mejora constante (14).

2.1.5.2. Diseño Organizacional

Es el proceso donde se programa un cambio cultural y estructural, en este se observará que la tecnología social es institucionalizada, esto con el fin de que la organización diagnostique, planee, y ejecute la modificación con el apoyo de un consultor. Generando así un cambio de actitud, valores, comportamiento, estructura organizacional, con el fin de adecuarse a la nueva tecnología, mercado, circunstancias sociales y retos que surjan (10).

Es el proceso que guarda relación entre sus componentes, que no afectara un elemento sin previa evaluación de consecuencias (15).

2.1.5.3. Cultura Organizacional

Son las relaciones, interacciones, valores, creencias y manera de vida, propias y únicas de cada organización (10).

Son las creencias, valores y antivalores que se dan como resultado de las experiencias de las personas (16).

Esta determinado por los valores, creencias, actitudes y conductas, de los integrantes de una organización (17).

Debe tratarse de un trabajo que brinde un grado óptimo de compromiso y que brinde satisfacción. Es algo único y que diferencia a cada organización (18) (19).

2.2. Satisfacción Laboral: Definiciones

Es el resultado afectivo del trabajador hacia los roles de trabajo, ósea es la relación dinámica entre las necesidades humanas y los incentivos del trabajador (20).

Así mismo se define como una variable actitudinal, lo cual podría indicar el grado de gusto hacia sus trabajos de las personas (21).

Se da por la interacción entre los trabajadores y su ambiente laboral, donde debe de existir una coherencia entre lo que se quiere y lo que reciben los empleados (22).

Es una circunstancia visceral positiva producto de la experiencia laboral, cuando se satisface ciertas necesidades individuales por medio del trabajo (23).

Es una respuesta afectiva o emocional hacia diversas cualidades de la organización en la que se trabaja, no es un pensamiento único, ya que una persona podría encontrarse contenta con cierto aspecto del trabajo y descontento con otros aspectos. En sí podemos decir que es la actitud que tiene una persona hacia su trabajo (24).

Se considera también como la actitud general de las personas cuando al desarrollar su trabajo desarrollan y cumplen con sus expectativas, lo cual se produce por factores intrínsecos, y cuando existe una insatisfacción laboral esto se da por factores extrínsecos (11).

2.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

Es importante considerar tanto los intereses de las organizaciones como los intereses personales de los trabajadores. Clasificadas en dos teorías:

Basados en los factores de la personalidad humano, ya que estas son las responsables de ahondar en el análisis a las necesidades y a la asistencia similar con el actuar de los empleados (25).

2.2.1.1. Teorías jerárquicas de las necesidades de Maslow

Maslow clasifica por niveles las diferentes necesidades humanas que poseen las personas, según la relevancia que tengan. Se parte desde las necesidades:

- Necesidades fisiológicas: Homeostasis: son los esfuerzos propios del cuerpo para conservar un estado normal y continuo del torrente sanguíneo. Respiración, alimentación, descanso, etc.
- Necesidades de seguridad: el sentirse seguro, protegido, tener un trabajo, un hogar, etc.
- Necesidades de afiliación: relacionarse con otras personas estableciendo vínculos de amistad, afecto, etc.
- Necesidades de reconocimiento: contar con reconocimiento, contar con confianza, respeto y lograr el éxito.
- Necesidades de autorrealización: donde se da un desarrollo personal, un proceso de crecimiento para lograr el máximo potencial (26).

2.2.1.2. Teoría bifactorial de Herzberg

Llamada también teoría de la motivación/higiene o teoría dual. Existen dos grupos de factores:

- Factores motivadores (relacionados con el contenido del trabajo): la satisfacción laboral se da por medio del reconocimiento, logro, promoción, realización de un trabajo valioso y responsabilidad.
- Factores higiénicos (relacionados con el contexto laboral): aquí se expresan la insatisfacción. Cultura organizacional, clima organizacional, supervisión, retribución económica, y condiciones laborales (27).

2.2.1.3. Teoría de jerarquía de Alderfer

Alderfer plantea su teoría en base a la teoría de Maslow, planteando tres necesidades primarias:

- Necesidades de existencia: son las necesidades básicas que tenemos satisfacer. Se agrupan las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- Necesidades de relaciones: son las necesidades de mantener relaciones interpersonales de importancia, el deseo de obtener cierto estatus social y laboral. Se agrupan las necesidades de afiliación y de reconocimiento.

- Necesidades de crecimiento: son los deseos intrínsecos de lograr un desarrollo personal. Se agrupan las necesidades de auto realización.

Para Alderfer, la diferencia personal (antecedentes familiares, ambiente cultural, educación) determinaran el nivel de jerarquía y la importancia que tendrán estos grupos de necesidades, así mismo, esto proporcionara de diferentes maneras las jerarquías de necesidades según la realidad individual de cada persona (25).

2.2.1.4. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Para McClelland las necesidades se generarán producto del medio social y cultural en el que crezca cada individuo. La motivación es la necesidad que delimitara el actuar de cada individuo. Existiendo cuatro factores diferenciadores: (28)

- **Motivador de afiliación:** donde las personas se relacionan de manera satisfactoria en un ambiente de cordialidad, con el fin de pertenecer a un grupo. Dentro del ambiente laboral facilitara un ambiente agradable.
- **Motivador de logro:** es el deseo de lograr una excelencia en el trabajo realizado, buscando siempre el poder aportar soluciones dentro del ambiente laboral, con el fin de ser partícipes de la mejora, ayuda mucho a la retroalimentación.
- **Motivador de poder:** es el deseo de tener poder o autoridad, este puede ser social (para originar beneficios para la organización y para el equipo) o personal (el poder persuadir a otra persona).
- **Motivador de la competencia:** es el deseo de alcanzar los mejores resultados, lo cual lo resaltara de trabajadores de su mismo nivel o puesto de trabajo.

2.2.2. Teorías de proceso

Se da el análisis desde el puesto de trabajo, desde la expectativa de cada trabajador, con el fin de conseguir igualdad laboral (25).

2.2.2.1. Teoría de la expectativa de Vroom

Cuando los logros y finalidad de un trabajador, influenciarán en el grado de motivación que tenga o desea tener para el logro de su trabajo y si sus actos ayudaran a conseguirlo. Se consideran tres relaciones que decidirán el esfuerzo que hace cada trabajador en la realización de su tarea: (29)

- Relación esfuerzo – desempeño: relaciona la cantidad de esfuerzo que realiza un trabajador hacia cierto desempeño
- Relación desempeño – recompensa: se mide el grado de desempeño que el trabajador percibe como excelente para llevarlo al resultado esperado.
- Relación recompensa – metas personales: el grado de percepción de la satisfacción del trabajador frente a las recompensas que brinda la organización.

2.2.2.2. Teoría de la equidad o justicia laboral de Adams

La justicia es el elemento motivado. Se basa en la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a su participación dentro de la organización: el esfuerzo, conocimiento, experiencia; y como esta es reconocida por la organización: salario, crecimiento profesional, prestigio social.

La injusticia se trata de corregir por medio de:

- Variar las recompensas o indemnizaciones
- Cambiar la otra parte, contribuciones o reparaciones
- Transformar la referencia de la comparación social
- Transformar la percepción para suprimir las desigualdades
- Excluir la relación de intercambio para renunciar a la situación

El factor central de esta teoría es el gran interés que tengan los trabajadores por lograr un equilibrio en la interrelación de lo que dan y reciben. Dándose también una comparación social, donde se comparan los logros y recompensas propios con las de otros trabajadores (30).

2.2.2.3. Teoría de la finalidad de Locke

Las metas actuarán como un rol motivador y que influirán en cómo se comporta el trabajador. Cuando un trabajador tenga el objetivo claro resaltara en su rendimiento frente a otros trabajadores, contando con iguales condiciones (conocimiento de tarea, capacidad, recursos y recompensas) (31).

Las metas tienen que ser alcanzables y que requieran cierto esfuerzo, a su vez deben ser precisas.

- Intensidad de motivación: cuando las metas son precisas y el grado de dificultad motiva el deseo de lograrlas.
- Dirección: ya que dirigen la conducta hacia cierta meta
- Interés: se mantendrá este hasta el logro de la meta.
- Feedback: conocer el progreso de sus actos hasta que consigue el objetivo deseado

Factores que ajustan la influencia las metas:

- Grado de compromiso: grado de aceptación, ya que el trabajador fija la meta o es fijada por alguien de confianza del trabajador
- La eficacia personal: la autoconfianza para alcanzar la meta
- El tipo de tareas: si son metas grupales el interés será menor ya que el resultado no solo depende del trabajador sino de todos.
- Cultura nacional: motivaciones impuestas por la cultura de la sociedad y los valores.

2.2.2.4. Teoría de la modificación de la conducta de Skinner

En esta teoría es el ambiente quien influye en la conducta de los trabajadores. Definiendo el comportamiento como el resultado de estímulos percibidos desde el exterior, y es posible predecir ciertas acciones de los trabajadores, ya que estos dependerán de los reforzadores, ya que cualquier acto tendrá una respuesta, las cuales se tienden a repetir en la misma conducta (32).

El reforzamiento es la ayuda que este ante determinada situación de necesidad, se clasifican en tres:

- Reforzadores primarios: dependen de la naturaleza biológica de cada individuo, tiene relación con el sentido de supervivencia.
- Reforzadores secundarios: dependen del contexto propia de cada trabajador.
- Reforzadores generalizados: son los reforzadores que son recíprocos de la intensidad o frecuencia de la que se presentan, con su efectividad. Se encuentran relacionados a la historia personal del individuo.

Para Skinner existen dos tipos de refuerzo:

- Refuerzo positivo: se agrupa a un comportamiento o resultado concreto con recompensas o retroalimentación. Esto incitara a que se promueva el comportamiento deseado para que la conducta que repita.
- Refuerzo negativo: cuando el individuo se aleja de una situación que le resulta incomoda cuando se muestra un comportamiento no deseado. El quitar el estímulo aumentara la conducta. Se da el condicionamiento de evitación y el condicionamiento de escape.

Se dan también otros procedimientos:

- El castigo: eliminara la conducta no deseada, o se eliminara un reforzador cuando se dé la conducta con el fin de eliminar de que esta se vuelva a repetir.
- La extinción: se quita el refuerzo, y la conducta se extingue ya que se deja de recibir el refuerzo.

2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral

El implementar programas para la mejora de la satisfacción laboral, logran muchos beneficios para la organización y para el trabajador: (36)

- Aumenta el funcionamiento financiero, una organización que sea participativa, brindándole poder de decisión al trabajador apostando

al éxito financiera, logrará aumentos significativos en su productividad.

- Aumenta el valor de mercado, es la habilidad para retener a los trabajadores talentosos, aumentara el valor de la compañía.
- Aumenta la productividad, se da una disminución del estrés, donde las metas son cumplidas e incluso de duplica la productividad.
- Disminuye costos operativos, se dan ahorros corporativos y se incrementa el desempeño al implementar formas de trabajo que fomenten a los trabajadores a establecer y repartir sus conocimientos.
- Optimiza la forma en que se retiene y atrae al mejor talento, es brindarles un equilibrio para que puedan cumplir satisfactoriamente con su vida laboral y personal.
- Refuerza la confianza y lealtad de los trabajadores, es importante que los trabajadores sientan que la compañía escucha sus necesidades, estos se darán por medio de diversos factores como: transparencia, preocupación por el trabajador, confianza, reputación del a empresa, trabajo y medios para el trabajador.
- Refuerza la reputación, por medio del trabajo en equipo, focus group, transparencia en el trato hacia sus trabajadores, iniciativas e innovaciones.

3. Antecedentes investigativos

3.1. Antecedentes internacionales

Título: Satisfacción del médico interno de pregrado con los campos clínicos en Tabasco, México (33).

Autor: Salomón-Cruz J, Priego-Álvarez HR, Córdova-Hernández JA. (33).

Resumen: Trabajo cuyo objetivo es identificar el grado de satisfacción del médico Interno de pregrado de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Estudio transversal descriptivo donde se obtuvo como resultado que el 78% de los encuestados se encuentran satisfechos o muy satisfechos de esta etapa académica, estadística similar como resultado para cada género (tanto femenino como masculino). Esto se ve

reflejado ya que refieren haber adquirido la práctica de habilidades medicas además de haber puesto en práctica lo aprendido durante la universidad (33).

Título: Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud (34).

Autor: Rivera Porras DA, Hernández Lalinde JD, Forgiony Santos JO, Bonilla Cruz NJ, Rozo Sánchez AC. (34).

Resumen:

Investigación cuantitativa no experimental correlacional transversal que busco analizar el clima social organizacional, la satisfacción en las relaciones interpersonales y la motivación laboral desde el punto de vista del área de trabajo y el género de los participantes. Se concluyo que existe una relación estadística significativa y directa entre la Motivación labora y las relaciones interpersonales, así como entre el clima social organizacional y las relaciones interpersonales, por lo tanto, se concluyó que entre más positivas sean las relaciones entre los trabajadores, mayor será la motivación laboral y mejor será el clima organizacional. La variable genero no evidencio influencia en los resultados (34).

Título: Inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos internos de pregrado (35).

Autor: R. Ortiz-Acosta, B.E. Beltrán-Jiménez (35).

Resumen: Estudio correlacional transversal descriptivo en internos de medicina que obtuvo como conclusiones que es importante tener en cuenta la inteligencia emocional del interno ya que será un factor determinante para la aparición de desgaste laboral como de la comprensión de sus estados emocionales. Recalca la importancia no solo de los conocimientos dentro de la formación médica, sino también de las habilidades emocionales del profesional que se está formando, como parte de una formación personal y profesional integral (35).

Título: Correlación entre clima educativo y empatía en estudiantes de medicina cursando el internado obligatorio (2019-2020) (36).

Autor: Lia Fortunati, Lucia Galván, Belén Hernández, María Izaguirre, Paula Lapeyre, Manuela Olivera, Camilo Castro, Luciana Silvera, Leonardo Sosa (36).

Resumen: Estudio observacional transversal que tuvo como objetivo asociar el clima educativo con la empatía entre los estudiantes de medicina, como resultados se encontró una media global de empatía de 35.76 mientras el clima educativo obtuvo una media de 165.64, además en el análisis de correlación se evidencio que no existe una asociación significativamente estadística entre estas variables. Finalmente se halló que las personas de género femenino tienen una percepción mayor de empatía de forma significativa en comparación a las personas de género masculino (36).

Título: Nivel de satisfacción personal de los internos rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital de las Fuerzas Armadas N°1 en la ciudad de Quito-Ecuador durante el año 2012 y 2013 (37).

Autor: Montenegro LC, Rivera Álvarez JX (37).

Resumen: Estudio analítico transversal cuyo objetivo fue analizar la satisfacción laboral de los internos de medicina de tres hospitales de Ecuador durante el periodo 2012-2013. Se obtuvo como hallazgos que la mayor prevalencia de insatisfacción fue el ítem de alimentación seguido del ítem remuneración, en relación con el entorno laboral fue similar el resultado de insatisfacción. El ítem con mayor nivel de satisfacción fue el nivel de aprendizaje. Como conclusión se recomendó mejorar los parámetros valorados con calificación deficiente para la mejora del desempeño de los internos (37).

3.2. Antecedentes Nacionales

Título: Influencia de la satisfacción laboral sobre la presencia de ansiedad y depresión en médicos internos y residentes: un estudio multicéntrico (38).

Autor: Álvarez Aguirre, Elizabeth María (38).

Resumen: Estudio multicéntrico observacional transversal que examino la presencia de ansiedad y depresión, y la satisfacción laboral. Entre los hallazgos se encontró una prevalencia de 21,26% y 14,57% de ansiedad y depresión respectivamente. además, se encontraron asociaciones significativas entre la edad e insatisfacción laboral a la presencia de ansiedad, por otra parte, se asoció la edad, el estado civil soltero, el tener procesos medico legales y la insatisfacción laboral a la presencia de depresión. Estudio

concluyo mencionando que la presencia de ansiedad y depresión en las personas encuestadas fue efecto de la influencia de la satisfacción laboral (38).

Título: Asociación entre la depresión y el síndrome de Burnout en médicos residentes e internos de medicina en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2015 (39).

Autor: Villavicencio Castro, Jerson (39).

Resumen: Estudio transversal observacional descriptivo que tuvo como objetivo determinar la asociación entre ambas variables, en donde se halló una asociación entre el síndrome de burnout y depresión, con una prevalencia global del 46,7% de síndrome de burnout, lo que significa 83 veces más riesgo de padecer depresión en comparación a personas que no sufren este trastorno de la salud mental (39).

3.3. Antecedentes Locales

Título: Clima organizacional y Satisfacción laboral en médicos residentes del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2018 (40).

Autor: Concha Rondón María (40).

Resumen: Este estudio observacional transversal busco relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en médicos residentes del Hospital III Goyeneche. Encontró una relación directa entre estas variables, encontrando que los que tienen un clima bueno están más satisfechos laboralmente. El clima organizacional del grupo estudiado fue aceptable en un 91,7%, mientras que la satisfacción laboral obtuvo como resultado un 87,1% de insatisfacción. Este estudio dio como resultado que tanto los niveles de satisfacción laboral como de clima organizacional son deficitarios en los médicos residentes por lo que sugirió posteriores estudios evaluación las consecuencias de estos factores sobre la salud de los médicos, y sugirió al Hospital del estudio evaluar las causas que provocaron los resultados del estudio, así como un seguimiento permanente (40).

Título: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche (41).

Autor: Heredia Quispe Hamilet (41).

Resumen: Este estudio busco establecer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche. Al relacionar ambas variables se encontró una relación directa en gran magnitud. Un 58,11% de internos refirió regular satisfacción laboral mientras que la percepción del clima organizacional fue en un 39,14% muy desfavorable y desfavorable (41).

Título: “Frecuencia del Síndrome de Burnout y el grado de satisfacción laboral en Internos de Medicina del Hospital Regional Honorio Delgado en el año 2015 - Arequipa (42).

Autor: Pamela Salas Aranda (42).

Resumen: Estudio observacional, correlacional transversal que busco determinar la asociación y frecuencia del Síndrome de burnout con el grado de satisfacción laboral. Se obtuvieron como hallazgos: un nivel de cansancio emocional alto en el 36,7% de los internos que respondieron la encuesta y una frecuencia del 2,5% de internos con síndrome de burnout los cuales pertenecían al servicio de cirugía y ginecología-obstetricia, además se encontró una asociación negativa entre el nivel de cansancio emocional con el nivel de satisfacción laboral (42).

Título: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017 (43).

Autor: Aguilar Cornejo, Geny Virginia (43).

Resumen: investigación que busco identificar la relación entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la ciudad de Arequipa, obteniendo como resultados: un 8,89% del personal considera que el clima laboral es bueno, un 73,33% lo considera como regular mientras que un 17,78% cree que el clima laboral dentro de la institución es bueno. Otro hallazgo fue que el 51,11% del personal encuestado se encuentra satisfecho con su favor, mientras que un 48,89% tiene una baja satisfacción laboral. En cuanto a la asociación de variables, el 40% del personal encuestado que percibe el clima como regular refieren una baja satisfacción, a diferencia del 33,33% de personas con percepción de un clima regular manifiestan una alta satisfacción, Con estos resultados no se logró un significado estadístico, pero evidencio una relación directa positiva entre ambas variables (43).

Título: Evaluación del Clima Organizacional en Internos de Medicina que Laboran en el Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016 (44).

Autor: Cuya Zevallos, Carlos Fernando Serge (44).

Resumen: Trabajo descriptivo transversal con el objetivo de determinar la percepción del clima organizacional de los internos de medicina de dicho hospital, se usó como instrumento el cuestionario de Clima organizacional del MINSA Perú. Se obtuvieron como resultados, una percepción positiva del clima organizacional siendo los elementos más favorables el liderazgo estructura, comunicación, toma de decisiones, motivación, cooperación y recompensa, en cambio se obtuvo una desfavorable percepción sobre el elemento remuneración (44).

Título: Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014 (45).

Autor: Cabello Chávez, Julio César (45).

Resumen: Estudio descriptivo transversal que tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional que es percibido por los internos de medicina del Hospital Sergio Bernales, obteniendo como resultado una favorable percepción de parte de los internos sobre sus superiores y con la organización del hospital. por otra parte, se halló una desfavorable percepción acerca de la remuneración económica que estos perciben por sus labores dentro del hospital (45).

Título: Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en Hospital Carrión Huancayo (46).

Autor: Ojeda Arroyo, Wendoly Mayumi (46).

Resumen: Estudio que tuvo como objetivo determinar el clima organizacional del programa de internado médico del Hospital Daniel Alcides Carrión donde se obtuvieron como hallazgos: en encontró una percepción positiva de las personas encuestadas refiriendo un buen clima organizacional. El estudio evaluó parámetros como comunicación y resolución de conflictos entre compañeros laborales. Por el contrario, la recompensa, remuneración y toma de decisiones por parte de sus superiores no obtuvo una calificación positiva según los internos encuestados. Finalmente se concluyó que la percepción por parte de los internos fue, en líneas generales, buena (46).

Título: Ansiedad Y Depresión Con Relación A Satisfacción Laboral En Internos De Medicina Del Hospital Militar Central Del Perú, Enero Del Año 2019 (47).

Autor: Zegarra De La Sota Yeny Sabina (47).

Resumen: Estudio que busco determinar la asociación entre la ansiedad y depresión con la satisfacción laboral en Internos de Medicina del Hospital Militar Central. Investigación transversal observacional donde se evidenció que la satisfacción laboral, la percepción entre los internos de medicina fue 19,1% muy baja y un 16,2% baja. Con relación a la asociación entre ansiedad y satisfacción laboral obtuvo una relación con significancia estadística adecuada. Por lo que se recomendó incluir programas de salud mental dentro de las tutorías del programa de internado de dicho hospital (47).



4. Objetivos

4.1. Objetivo General

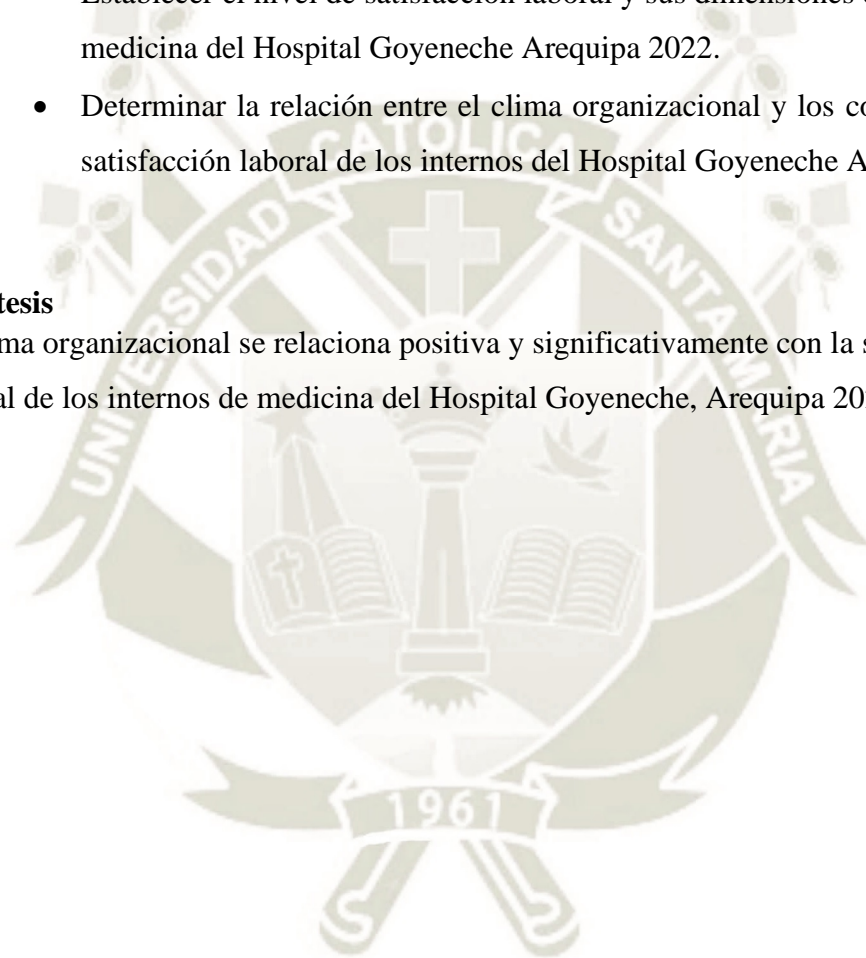
Determinar el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de medicina del hospital Goyeneche Arequipa 2022.

4.2. Objetivos Específicos

- Establecer el nivel del clima organizacional y sus respectivos componentes en los internos de medicina del Hospital Goyeneche Arequipa 2022.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los internos de medicina del Hospital Goyeneche Arequipa 2022.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y los componentes de la satisfacción laboral de los internos del Hospital Goyeneche Arequipa 2022.

5. Hipótesis

El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022



CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS



1. Material y métodos

1.1. Técnicas e instrumentos

Como técnica se ha empleado la encuesta, a través de la aplicación de los cuestionarios para las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, ambos instrumentos previamente validados y usados internacionalmente.

1.2. Materiales de verificación

- Fichas de recolección de datos
- Uso de computadora portátil
- Software: SPSS, Microsoft Excel, Google Forms,

2. Campo de verificación

2.1. Ubicación espacial

La investigación ha sido desarrollada en las instalaciones del hospital Goyeneche, ubicado en el Cercado de Arequipa

2.2. Ubicación temporal

La investigación se desarrolló durante presente año entre los meses de abril y mayo.

2.3. Unidades de estudio

La población designada como unidades de estudio son los estudiantes del séptimo año de la carrera de medicina humana que están realizando su internado en el Hospital Goyeneche

2.3.1. Muestra y muestreo

No se ha tomado un tipo de muestro específico, el estudio se realizó por conveniencia y tomando en cuenta a todos los internos que desearon participar del estudio respondiendo con los cuestionarios siendo un total de 60 internos participantes.

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Organización

- Se ha solicitado un permiso al hospital para la realización de las encuestas a los internos.
- Creación de enlaces donde se contengan los instrumentos y las fichas de recolección de datos para que sea más óptima la aplicación.

- Coordinación con internos para compartir los enlaces donde se encuentran las preguntas de las variables.
- Tabulación, creación de baremos y programación de la base de datos para la obtención de resultados.

3.2. Recursos

3.2.1. Recursos Humanos

- **Autor:** Gonzalo Patricio Ríos Cayo
- **Asesor:** Dr. Percy Oswaldo Calderón Pérez

3.2.2. Recursos Financieros

La investigación ha sido financiada íntegramente por el investigador.

3.3. Validación de los instrumentos

- Los cuestionarios para la recolección de datos no requieren validación
- Cuestionario de Clima Organizacional
Nombre del instrumento: Metodología para el estudio del Clima Organizacional – V.02 (48).
Elaboración: Ministerio de Salud
Fecha: 2011
Componentes: El cuestionario está diseñado con 28 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Talento humano (11 ítems), diseño organizacional (9 ítems) y cultura organizacional (8 ítems). Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). La aplicación es individual y anónima.
Escala: Ordinal
- Cuestionario de Satisfacción Laboral
Nombre del instrumento: Escala de satisfacción Laboral (49).
Elaboración: Sonia Palma Carrillo
Fecha: 2001
Dimensiones: La prueba tiene 7 factores:
Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems)

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems)

Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems)

Factor IV: Relaciones Sociales Factor (4 ítems)

Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems)

Factor VI: Desempeño de Tareas Factor (6 ítems)

VII: Relación con la Autoridad (6 ítems)

Escala: Ordinal

Características del cuestionario: Escala de tipo Likert, 36 ítems.

3.4. Estrategias para manejo de resultados

3.4.1. A nivel de la recolección

Los instrumentos fueron aplicados a través de la creación de formularios por Google Forms los cuales fueron enviados a los participantes mediante correo electrónico. El llenado de dichos cuestionarios se realizó de forma anónima para evitar sesgos en las respuestas.

3.4.2. A nivel de la sistematización

Los datos fueron categorizados y procesados en el software estadístico SPSS V.26

3.4.3. A nivel de estudio de datos

Se hizo uso de la estadística inferencial descriptiva para analizar las frecuencias de las variables y de las dimensiones, en cuanto a los estadígrafos utilizados se tuvo que realizar un análisis cuantitativo y de simetría de datos a través de las pruebas de normalidad que nos indiquen el tipo de prueba de correlación a utilizar siendo en este caso R de Pearson la prueba usada para la comprobación de las hipótesis.



CAPÍTULO III

RESULTADOS

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 1

Sexo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	45
Femenino	33	55
Total	60	100

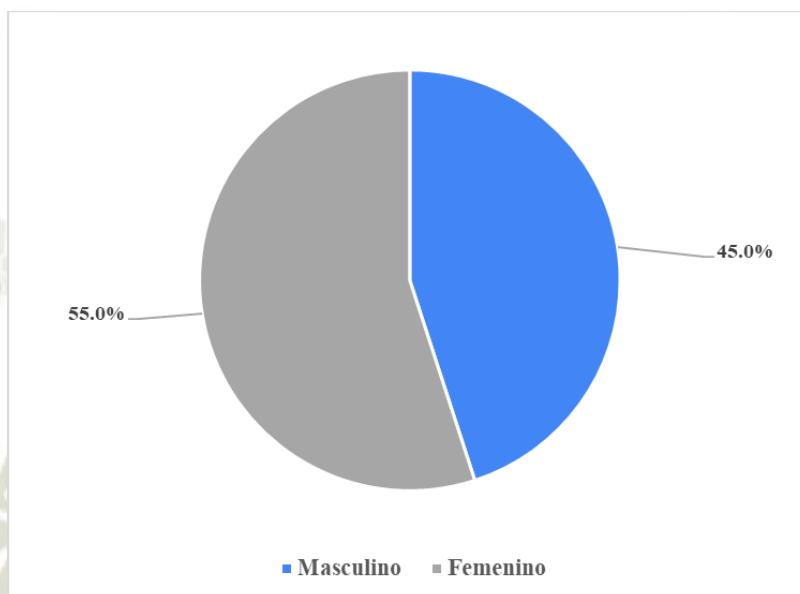
Fuente: Elaboración Propia

Según la Tabla 1, se muestra la distribución por sexo de los internos de medicina que realizaron el cuestionario, fue mayor el número en mujeres que representaron el 55% de la muestra. Se complementó con un 45% de sexo masculino, esto se puede interpretar teniendo en cuenta que el sexo femenino es predominante en los estudiantes de medicina en general.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 1

Sexo



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1 se observa la distribución en gráfico circular de la distribución por sexo de los participantes en donde predomina el sexo femenino.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 2

Edad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
21 - 25 Años	25	41.7
26 - 30 Años	33	55.0
Más de 30 Años	2	3.3
Total	60	100.0

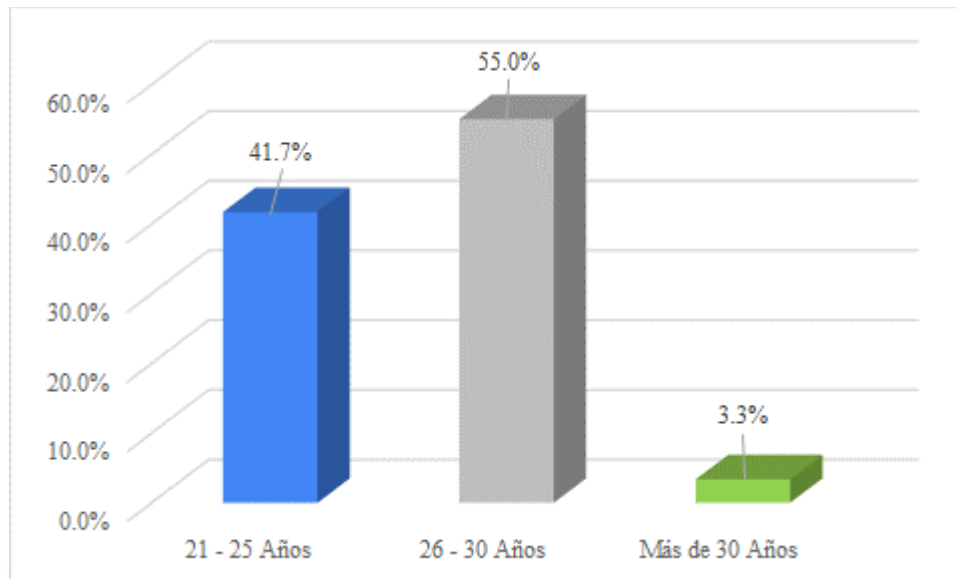
Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con Tabla N°2 que muestra la distribución de la edad por grupos etarios encontramos que las personas con edad entre 26 a 30 años representan el 55%, seguido de las personas con edad entre 21 a 25 años que representan el 41,7%. Finalmente, las personas con edad mayor a 30 años representaron un 3,3% de internos de medicina encuestados. Esto podemos interpretarlo en que la edad aproximada en que los estudiantes inician la carrera ronda los 17-19 años.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 2

Edad



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 2 se observa en gráfico de barras la distribución de edad de los internos de medicina que respondieron la encuesta, la edad predominante está comprendida entre los 21 a 30 años.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 3

Universidad de procedencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Nacional de San Agustín	22	36.7
Universidad Católica de Santa María	38	63.3
Total	60	100.0

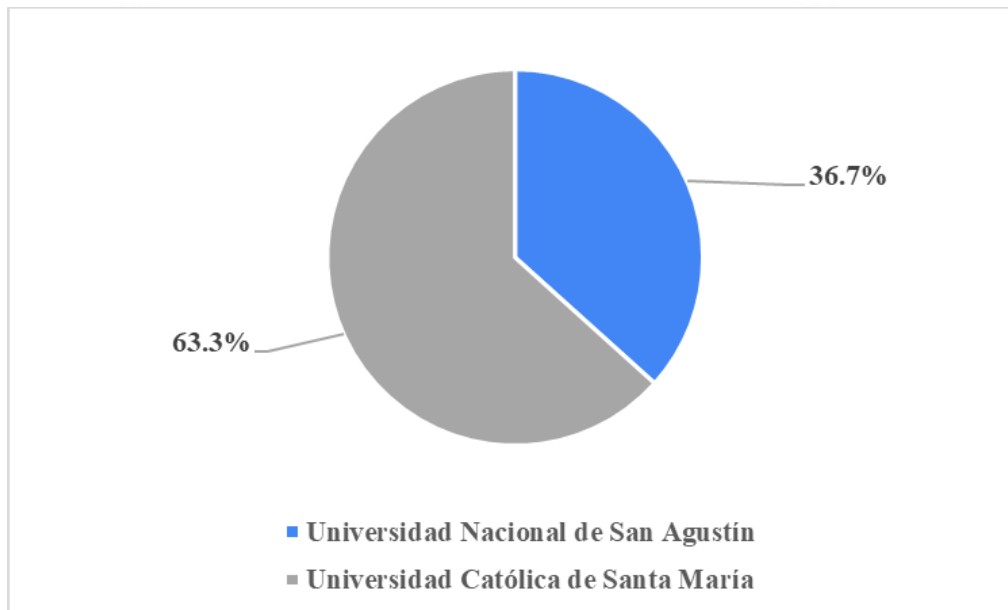
Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la universidad de procedencia de los internos se encontró que 63,3% de ellos proceden de la Universidad Católica de Santa María, mientras que el 36,7% complementario procedieron de la Universidad Nacional de San Agustín. Esto se explica teniendo en cuenta que el investigador procede de la Universidad Católica de Santa María por lo que tuvo mas apoyo de sus compañeros universitarios.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 3

Universidad de procedencia



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 3 se observa en gráfico circular la distribución de internos de medicina según su universidad de procedencia siendo predominante internos de medicina de la Universidad Católica de Santa María.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 4

Servicio en que realizó su última rotación hospitalaria

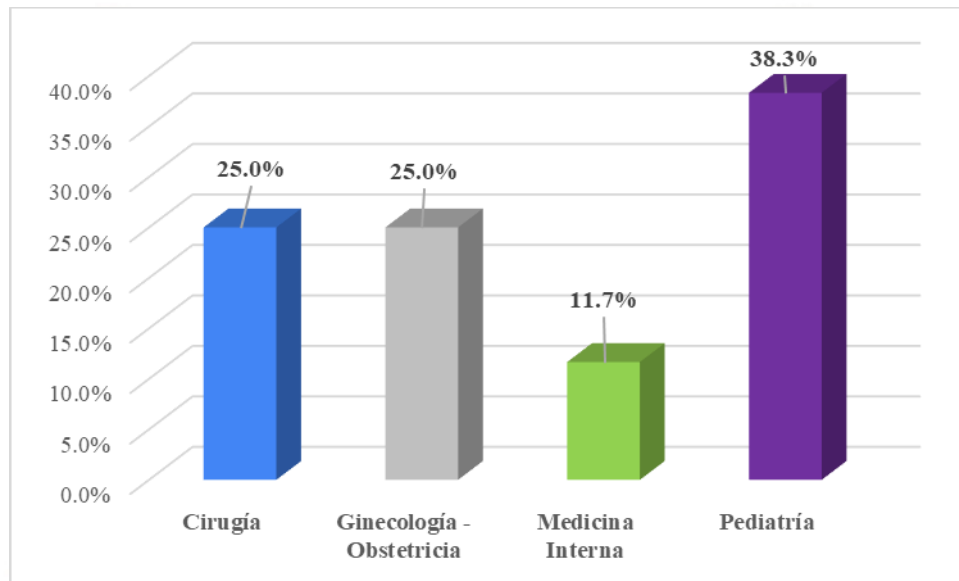
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Cirugía	15	25.0
Ginecología - Obstetricia	15	25.0
Medicina Interna	7	11.7
Pediatría	23	38.3
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la Tabla N°4 que muestra el servicio en donde los internos realizaron su última rotación hospitalaria encontramos que el 38,3% culminó en Pediatría, 25% culminó en Cirugía, 25% culminó en Ginecología-Obstetricia y 11,7% en Medicina Interna, esto se debe a que el investigador culminó sus rotaciones en Pediatría por lo que obtuvo mayor apoyo de sus compañeros.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 4
Servicio



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 4 se observa en gráfico de barras la distribución en el servicio en que los internos de medicina realizaron su última rotación hospitalaria, siendo predominante el servicio de Pediatría.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 5
Clima Organizacional

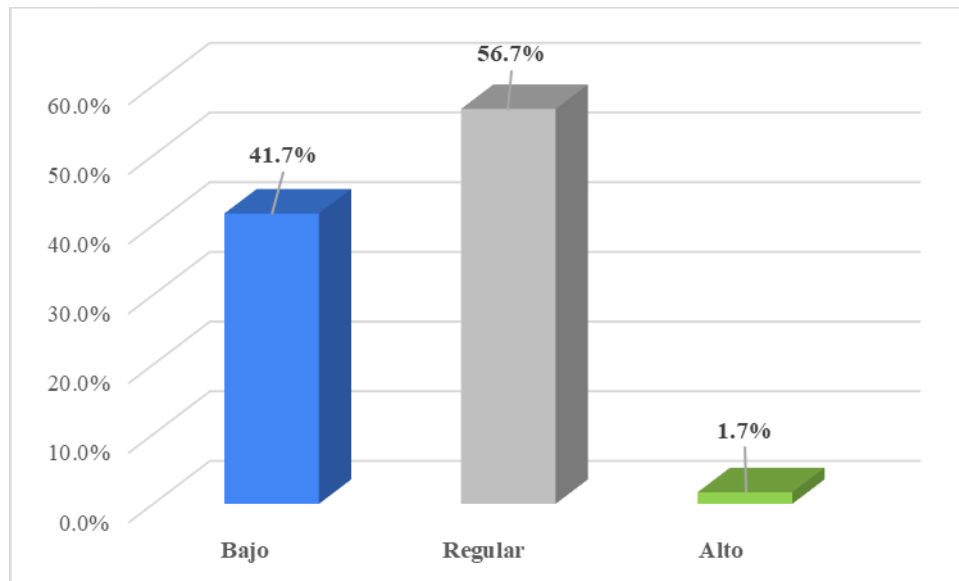
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	41.7%
Regular	34	56.7%
Alto	1	1.7%
Total	60	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla N°5, en cuanto a la percepción del clima organizacional se encontró que 56,7% de los internos considera que encuentra un “regular” clima organizacional, mientras que un 41,7% considera que existe un “bajo” clima y un 1,7% considera que el clima es “alto”. Por lo que podemos decir que un 98,4% de los internos de medicina encuestados considera un clima organizacional “Regular-bajo” en su ambiente laboral, lo cual se debe a las políticas administrativas que rigen sus actividades, así como el trato que pueden recibir por parte de sus superiores, así como de los otros trabajadores del hospital, también influye la percepción de beneficios que estos perciben, entre otras cosas.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 5
Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 5 se puede observar en gráfico de barras en donde la distribución de las respuestas a la sobre la percepción del clima organización por parte de los internos de medicina, como podemos apreciar la gran mayoría refiere “Regular-bajo” clima organizacional.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 6
Talento Humano

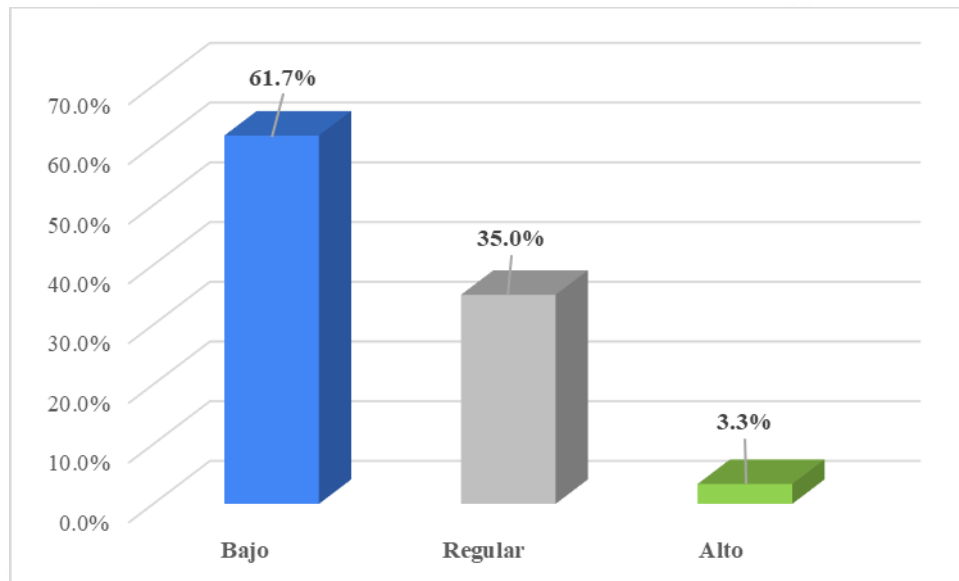
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	61.7%
Regular	21	35.0%
Alto	2	3.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la evaluación de la dimensión de talento humano del clima organizacional se encontró un resultado “bajo” en el 61,7% que lo podemos interpretar como una mala gestión de las competencias, habilidades y capacidades de los internos por parte de sus superiores que en este caso serían los médicos residentes; como resultado “regular” se obtuvo un 35%, mientras que solo un 3,3% refirió un resultado “alto” en esta dimensión.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHЕ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 6
Talento Humano



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 6 se observa un gráfico de barra con la distribución sobre la percepción de los internos de medicina en cuanto a la valoración del talento humano dentro de sus actividades hospitalarias.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 7
Diseño Organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48.3%
Regular	31	51.7%
Alto	0	0.0%
Total	60	100.0%

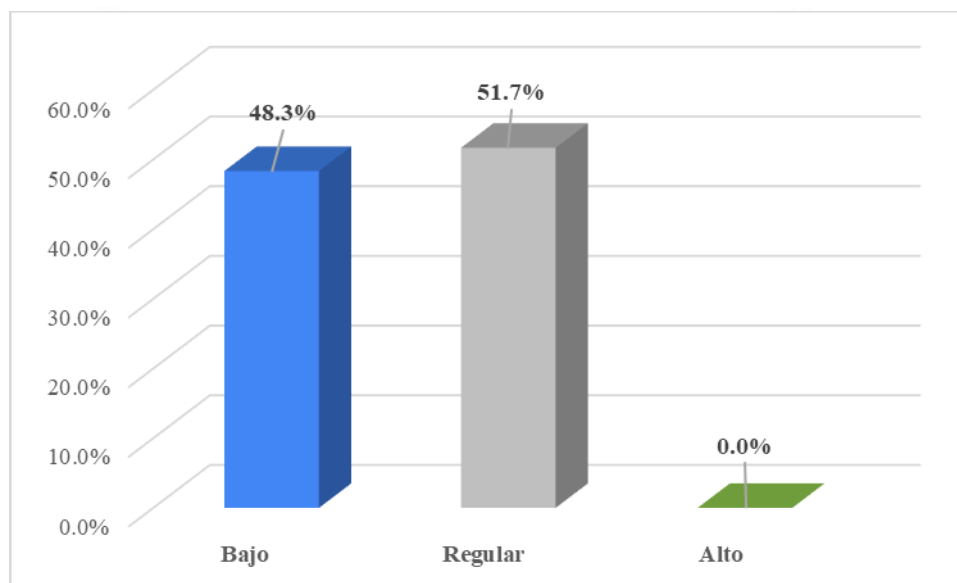
Fuente: Elaboración propia

Los resultados en cuanto la dimensión de diseño organizacional de la Tabla N°7 nos muestra como “Regular” un 51,7%, así como “Bajo” en un 48,3%. Estos resultados reflejan aspectos como funciones que el interno realiza dentro del hospital pero que no le corresponden, una inadecuada retroalimentación por parte de sus superiores acerca de las tareas que los internos realizan, así como una pobre participación dentro de las decisiones que se toman. Un aspecto importante dentro de esta dimensión es la remuneración recibida por los internos que no refleja la cantidad de horas que este labora dentro de su horario laboral.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 7

Diseño Organizacional



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 7 se muestra la percepción de los internos de medicina sobre el diseño organizacional dentro del hospital donde la gran mayoría refiere una valoración “Regular-bajo”.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 8
Cultura Organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23.3%
Regular	44	73.3%
Alto	2	3.3%
Total	60	100.0%

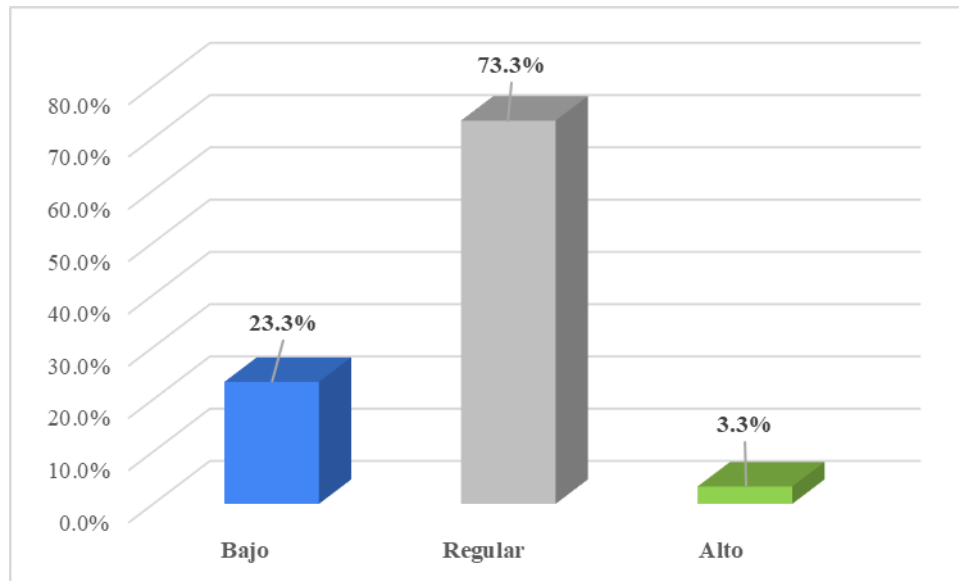
Fuente: Elaboración propia

En la dimensión de cultura organizacional, se obtuvieron los siguientes resultados: “Regular” en un 73,33%, mientras que “Bajo” en un 23,3%. El resultado “Alto” solo representó en 3,3%. Los resultados evidencian una regular-mala cultura organizacional dentro del ambiente laboral de los internos como falta de oportunidades, indiferencia por parte de sus superiores, desinterés en su desarrollo y un mal trato por parte de los demás trabajadores del hospital con los internos de medicina.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 8

Cultura Organizacional



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 8 se observa que la percepción predominante en los internos de medicina encuestados acerca de la cultura organizacional fue “regular”.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 9
Satisfacción Laboral

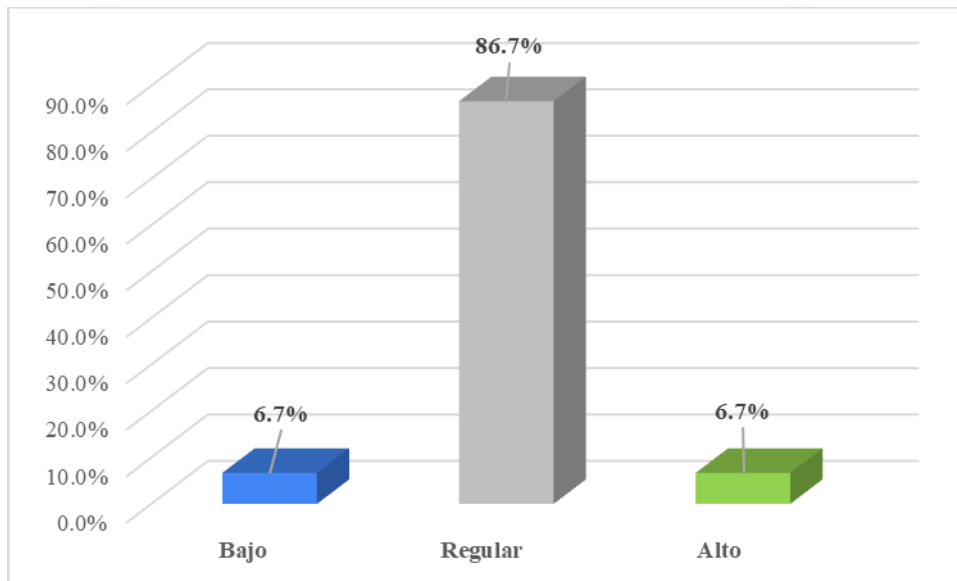
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.7
Regular	52	86.6
Alto	4	6.7
Total	60	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la Satisfacción laboral de los internos de medicina encuestados obtuvimos que el 86,7% refirió una “regular” satisfacción, mientras que un 6,7% refirió un “Bajo” y “Alto” grado de satisfacción laboral, respectivamente. Estos resultados reflejan un moderado grado de agrado en general a las labores que realiza el interno de medicina dentro del hospital en general, esto puede ser reflejo que muchas veces el interno no sabe exactamente que funciones debe o no debe realizar en el hospital.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 9
Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 9 se puede observar que la gran mayoría de internos siente una “regular” satisfacción laboral al realizar sus actividades dentro de su internado, si bien es cierto no es un resultado negativo, se pueden mejorar aspectos para obtener un mejor resultado.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 10

Condiciones físicas y/o materiales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	40.0%
Regular	27	45.0%
Alto	9	15.0%
Total	60	100.0%

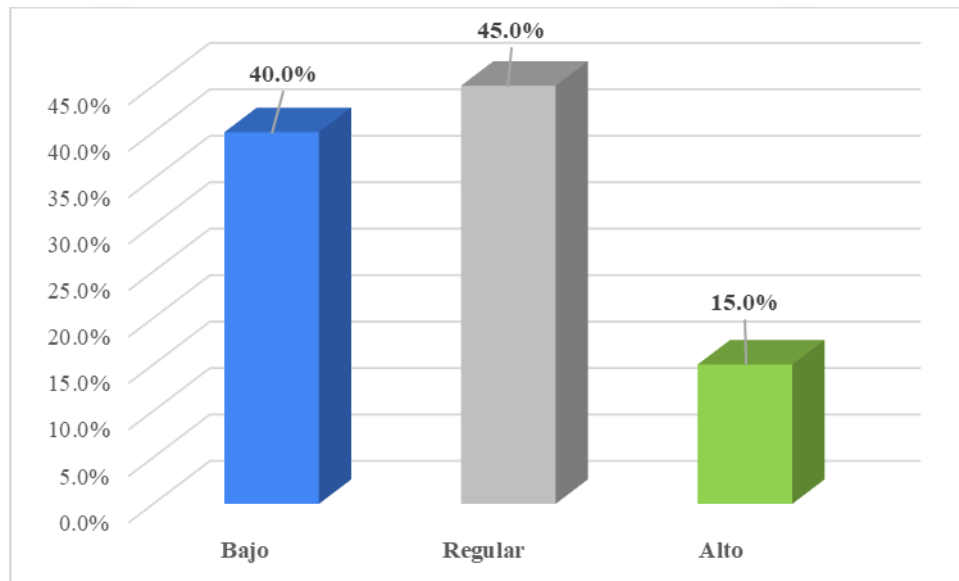
Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la Tabla N°10 acerca de las condiciones físicas y/o materiales en que laboran los internos encuestados, el 45% refirió una calificación “Regular”, mientras que el resultado “Bajo” representó el 40%. Solo un 9% de los encuestados refirió un resultado “Alto”. En relación con las condiciones que involucra áreas como limpieza de los ambientes, distribución física, comodidad en las áreas que laboran los internos de medicina no siempre es la mejor y muchas veces inadecuada, lo que se refleja en el resultado “Regular” con inclinación a “Bajo”.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 10

Condiciones físicas y/o materiales



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 10 podemos observar la distribución en barras de las respuestas a la percepción de las condiciones físicas – materiales en que laboral, obtenido un resultado “regular-Bajo”, esto se explica por la falta de recursos que suelen presentarse en el hospital.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 11

Beneficios laborales y/o remunerativos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	35.0%
Regular	36	60.0%
Alto	3	5.0%
Total	60	100.0%

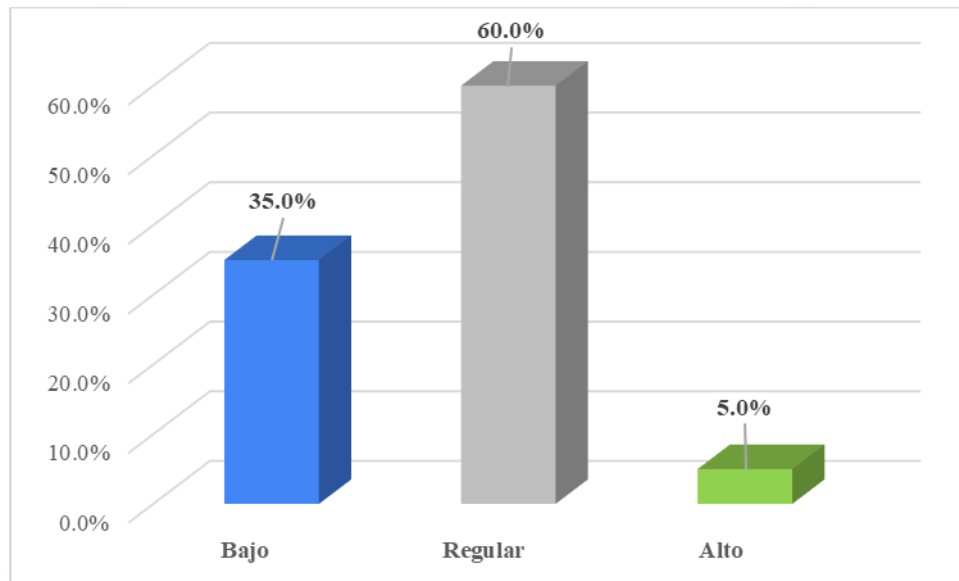
Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°11 que hace referencia a los beneficios laboral y/o remunerativos que perciben los internos de medicina por su labor dentro del hospital un 60% se refirió a este como “Regular”, mientras que el 35% indicó que su remuneración es “Baja”. Un 5% de los encuestados refirió que la remuneración por su labor es “Alta”. Esto es una evidente representación del cuestionable estipendio que el Ministerio de Salud entrega a los internos por sus labores, que no es correspondiente al trabajo que estos realizan durante un mes de internado con relación a sus horas de trabajo y al esfuerzo que realizan en este.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 11

Beneficios laborales y/o remunerativos



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 11, se observa la distribución de respuestas con relación a la percepción de los beneficios laborales en donde más de la mitad de los internos refiere una regular valoración, seguida de una baja percepción de este aspecto.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 12

Políticas administrativas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	33.3%
Regular	32	53.3%
Alto	8	13.3%
Total	60	100.0%

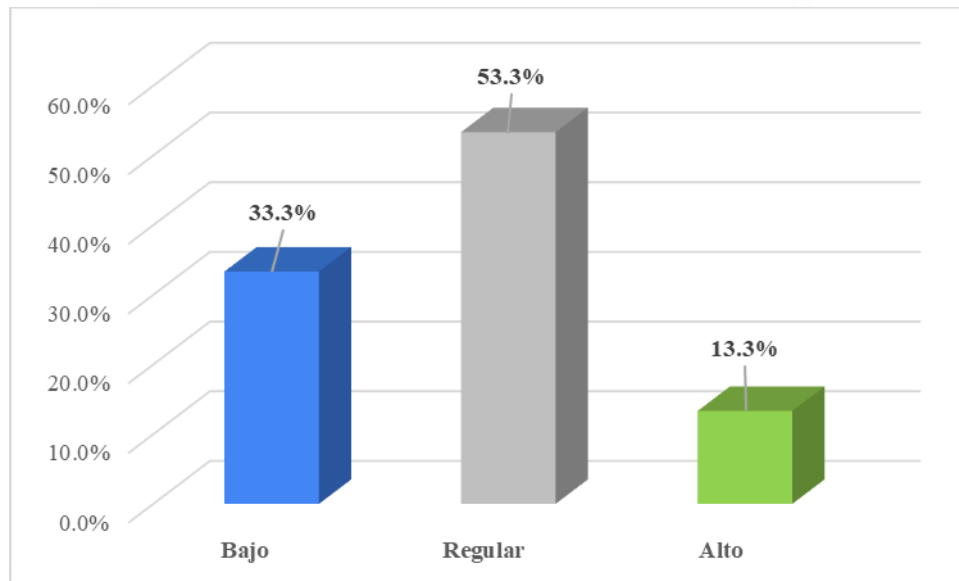
Fuente: Elaboración propia

En la relación a las políticas administrativas, un 53,3% de los internos encuestados refirió un resultado “Regular”, mientras que un 33,3% fue “Bajo. El 13,3% señaló una valoración como “Alto”. Las políticas administrativas en el contexto de los internos de medicina involucran aspectos como el horario laboral, su sensación de valoración del esfuerzo que realizan en sus actividades y el trato que reciben por parte del personal del hospital, por lo que según los resultados obtenidos podemos interpretar que no son las mejores políticas administrativas llegando inclusive a considerarlas inapropiadas en un tercio de los internos encuestados.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHЕ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 12

Políticas administrativas



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 12 se observa la distribución de respuestas sobre la percepción de políticas administrativas en donde aproximadamente la mitad de los internos refiere una valoración “regular” por lo que no están completamente de acuerdo con las medidas administrativas que se aplica a su jornada laboral, como los horarios o el trato que reciben por parte de los demás trabajadores del hospital.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 13
Relaciones sociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.7%
Regular	46	76.7%
Alto	10	16.7%
Total	60	100.0%

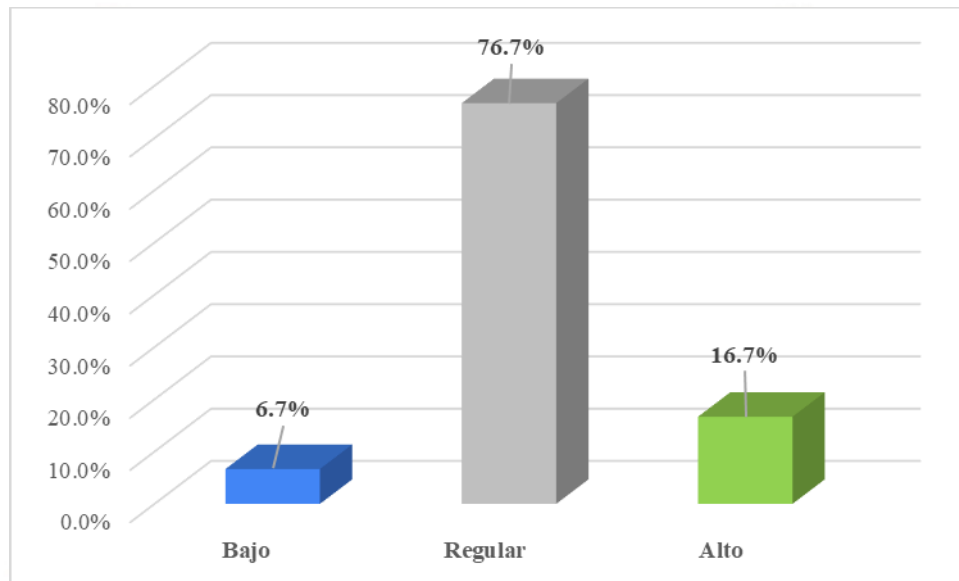
Fuente: Elaboración propia

Acerca de la Tabla N°13 que muestra los resultados en el área de Relaciones sociales, se obtuvo como resultado “Regular” un 76,7%, mientras que “Alto” representó el 16,7%. Un 6,7% representó el resultado “Bajo”. Estos resultados evidencian un regular ambiente social dentro de las actividades de interno de medicina, además de una tendencia a “alto” lo que se interpreta como buena interacción entre los internos compañeros con un agradable ambiente laboral y compañerismo.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 13

Relaciones sociales



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 13 muestra la distribución de respuestas sobre la percepción de las relaciones sociales en los internos de medicina, un gran porcentaje refiere una valoración regular con tendencia a Alto lo cual puede ser porque las relaciones entre internos de medicina son buenas, brindándose apoyo en las tareas diarias y pendientes de cada turno.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 14

Desarrollo personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8.3%
Regular	25	41.7%
Alto	30	50.0%
Total	60	100.0%

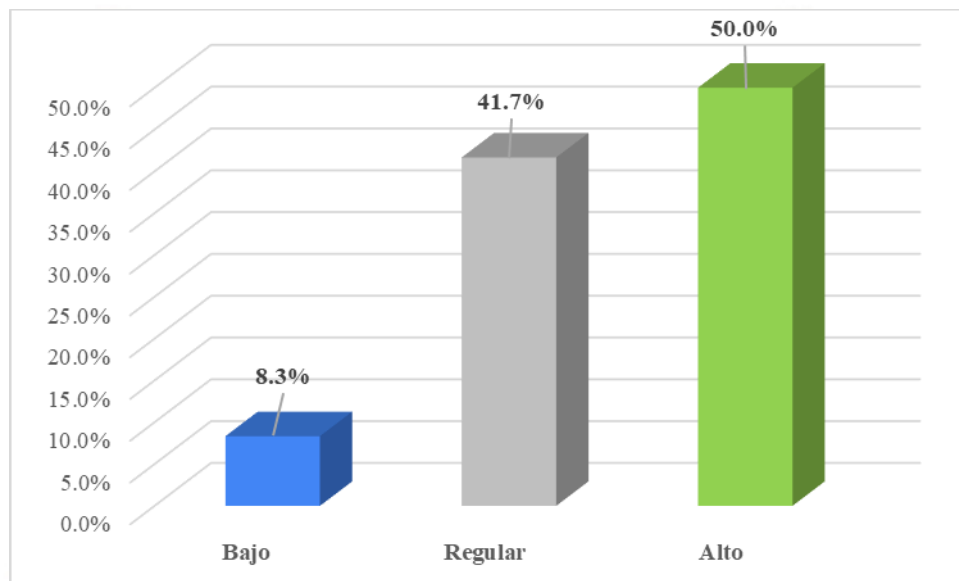
Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla N°14, se muestra que el nivel de desarrollo personal es alto concentrando el 50% de los internos de medicina encuestados, es decir las actividades y labores que realizan dentro del hospital permite el desarrollo y realización de los encuestados tanto en su formación académica como personal lo que es un buen indicador de satisfacción, por otra parte el 41,7% de los internos refiere que el desarrollo personal que les ofrece el hospital es “Regular”, mientras que el 8,3% refiere un valor “Bajo” sobre su desarrollo personal.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 14

Desarrollo personal



Fuente: Elaboración propia

En relación con el Desarrollo personal, podemos observar que el gráfico 14 nos muestra unos resultados con alta valoración, lo que significa que dentro las actividades de los internos, ellos ven oportunidades de desarrollo, tanto académico como humano, ya que se encuentran en un ambiente de permanente aprendizaje, en donde el conocimiento aparece en todo momento por lo que se siente una buena percepción sobre este aspecto.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 15
Desempeño de tareas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8.3%
Regular	25	41.7%
Alto	30	50.0%
Total	60	100.0%

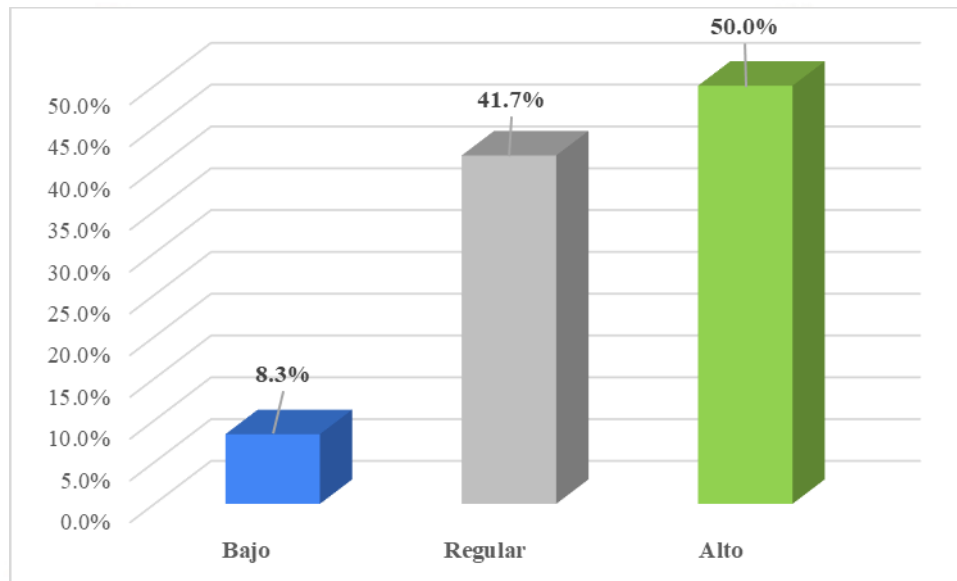
Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la Tabla N°15, se sobre el desempeño de tareas, el nivel “Regular” representa el 76,7% de los internos encuestados lo que refleja una moderada valoración a las tareas que realiza, llegando a aburrir al interno el trabajo que realiza en varias oportunidades, así como no gustarle el trabajo que realiza en algunas ocasiones. Por otra parte, un 13,3% reflejo una puntuación como “Bajo”, mientras que el 10% indico “Alto”.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 15

Desempeño de tareas



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico podemos observar que la gran mayoría de internos tiene una buena percepción del desempeño de tareas que realiza en el internado, ya que es en esta etapa en donde el interno está presto a aprender procedimientos y aplicar técnicas básicas, sabiendo que mientras que en más oportunidades las realice, podrá desarrollar una mejor habilidad en la ejecución de estas, así como en la aplicación de terapéutica a los pacientes.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 16

Relación con la autoridad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15.0%
Regular	44	73.3%
Alto	7	11.7%
Total	60	100.0%

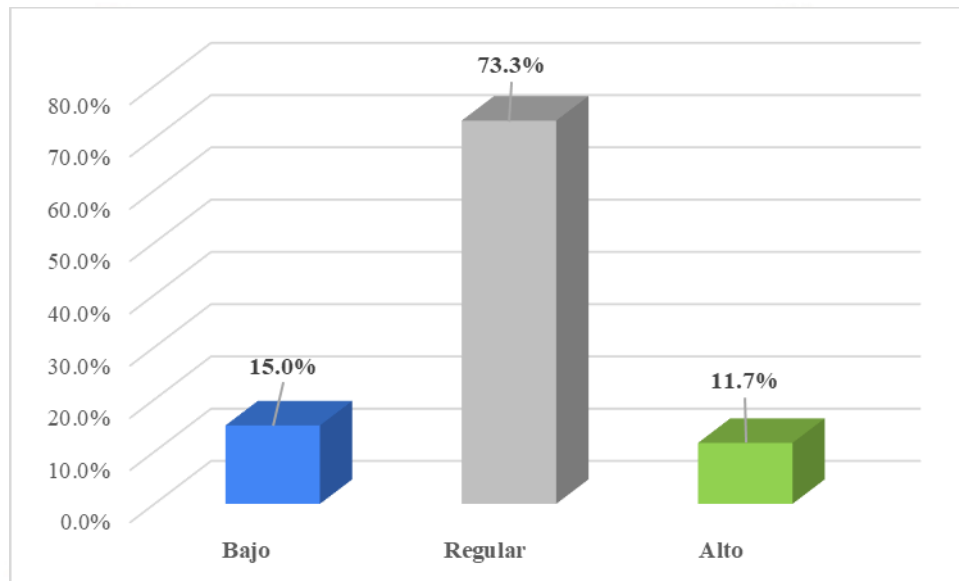
Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°16 nos muestra los resultados de la evaluación a la Relación con la autoridad de los internos de medicina encuestados en donde se obtuvo que in 73,3% con resultado “Regular” es decir que la interacción con sus superiores que en el contexto de los internos serían los médicos residentes y/o especialistas es regular, con relación a su disposición a apoyo cuando es requerido o cuando se realiza el trabajo, así como su valoración del trabajo que realizan los internos. Complementariamente, el 15% de los internos refirió una “Baja” relación con sus autoridades, y un 11,7% menciono una valoración “Alta”.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Gráfico 16

Relación con la autoridad



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 16 se observa en grafico de barras la distribución de la percepción de los internos de medicina de su relación con la autoridad donde el 73,3% reflejó una regular relación, lo que revela una moderada relación con su autoridad inmediata que serían los médicos residentes, lo cual se entiende ya que estos están permanentemente en situaciones de estrés lo cual puede afectar sus relaciones con los internos de medicina.

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,093	60	,200*	,966	60	,088
Satisfacción Laboral	,073	60	,200*	,979	60	,368

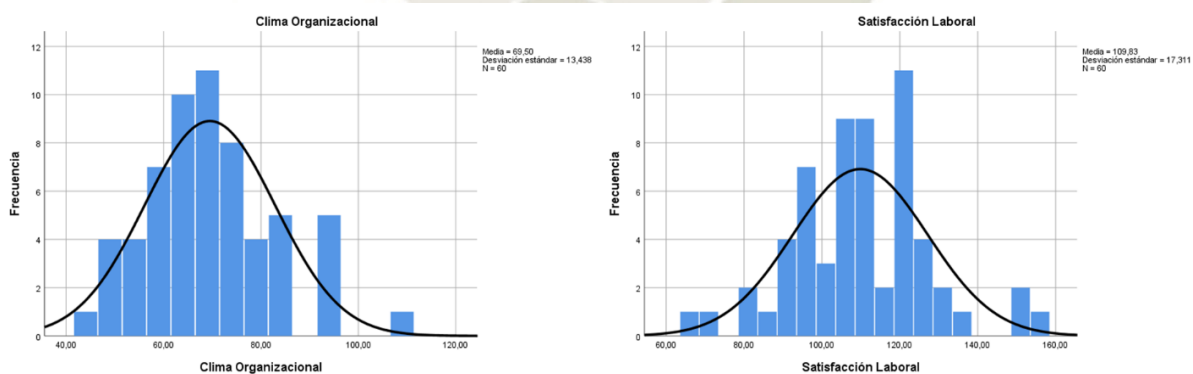
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17

Prueba de normalidad



Fuente: Elaboración propia

La Tabla 17 y Gráfico 17 nos muestran las pruebas de normalidad, debido a que la muestra es mayor a 50 sujetos de estudio se opta por interpretar la prueba de Kolmogorov Smirnov cuyo P valor de significancia es mayor a 0.05 por lo tanto se asume que los datos provienen de una distribución normal por lo que se utilizará una prueba de correlación paramétrica (R de Pearson).

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 18

Correlación de Pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones		
	Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,547**
	N	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,547**
	Sig. (bilateral)	1
	N	60

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°18 nos muestra la correlación de Pearson entre las variables siendo el coeficiente de correlación 0.547**, esto nos indica que existe una relación positiva muy significativa ya que el valor de significancia asintótica bilateral es $P < 0.01$, la relación nos indica que si se incrementa el nivel de clima organizacional también se incrementará el nivel de satisfacción laboral en los internos de medicina del Hospital Goyeneche

**“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL
DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA
2022”**

Tabla 19

Correlación de Pearson entre clima organizacional y los componentes de satisfacción laboral

Componentes	Correlaciones	
		Clima Organizacional
Condiciones físicas y/o materiales	Correlación de Pearson	,615**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60
Beneficios laborales y/o remunerativos	Correlación de Pearson	0.214
	Sig. (bilateral)	0.100
	N	60
Políticas administrativas	Correlación de Pearson	-0.241
	Sig. (bilateral)	0.063
	N	60
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	,298*
	Sig. (bilateral)	0.021
	N	60
Desarrollo personal	Correlación de Pearson	,547**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60
Desempeño de tareas	Correlación de Pearson	,435**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	60
Relación con la autoridad	Correlación de Pearson	,580**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).		
<i>Fuente: Elaboración propia</i>		

La Tabla 19 nos muestra la correlación de Pearson entre la variable clima organizacional y los componentes de la variable satisfacción laboral que son dispuestos de la siguiente forma:

- Podemos decir que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral: Condiciones físicas y/o

componentes (Coeficiente 0.615**), Relaciones sociales (Coeficiente 0.298*), Desarrollo personal (Coeficiente 0.547**), Desempeño de tareas (Coeficiente 0.435**), y Relación con la autoridad (Coeficiente de 0.580**).

- Mientras tanto, no existe una correlación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral: Beneficios laborales y/o remunerativos (Coeficiente 0.214), Política administrativas y remunerativos (Coeficiente -0.241),





CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

CAPITULO III

DISCUSION Y COMENTARIOS

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche de Arequipa en el año 2022.

En primer lugar, se evaluaron las características demográficas de la muestra, en cuanto al sexo encontramos que la mayoría fue de sexo femenino; mientras que, con relación a la edad, mayoritariamente se ubicaron entre los 21 y 30 años.

En cuanto a la universidad de procedencia, más de la mitad de encuestados fueron de la Universidad Católica de Santa María. El Servicio en donde los internos de medicina realizaron su última rotación hospitalaria fue en la mayoría en el servicio de Pediatría seguido del servicio de Cirugía y el servicio de Ginecología-Obstetricia.

El estudio de Heredia Quispe, donde evalúa la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche en donde el autor emplea las escalas de clima organizacional y de satisfacción laboral elaborados por Sonia Palma Carrillo y obtiene como resultado que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (prueba $r = 0,61$) de los internos de medicina del Hospital Goyeneche (41), lo cual resulta similar al estudio realizado, además se obtuvieron apreciaciones semejantes en la percepción del clima organizacional en general obteniendo una valoración “Regular-Baja”, lo cual refuerza los resultados obtenidos. Esto se puede explicar en que fue el mismo nosocomio en donde se realizó la investigación.

El estudio presentado por Concha Rondón, que evalúa el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes del mismo hospital, señala que el clima organizacional fue aceptable en la gran mayoría, lo cual fue similar en nuestro estudio. Además, la satisfacción laboral fue negativa en la mayoría de encuestados, resultado que difiere con nuestro estudio donde la valoración dada por los internos fue “regular” (40). Ambos estudios realizados en el mismo hospital presentan resultados similares lo que refleja un regular ambiente laboral, la mejor valoración dada por los internos de medicina puede ser explicada por el hecho de que por su condición de estudiantes se les tiene mayor paciencia y comprensión por parte de sus superiores en relación al desempeño de sus actividades, en cambio, los médicos residentes por su rol dentro del hospital ya como trabajadores están siendo sometidos permanentemente a

evaluación con una mayor rigurosidad, estrés y presión en sus actividades diarias reflejando una gran insatisfacción laboral.

El estudio realizado por Cabello Chávez, que evalúa el clima organizacional percibido por los internos de medicina del Hospital Sergio Bernales en donde la percepción de la organización del hospital y sus superiores fue favorable, mientras que se obtuvo una percepción negativa sobre la remuneración económica (3), resultado que difiere con nuestro estudio en donde la valoración del clima organizacional y la remuneración fue regular en la mayoría de encuestados. Con relación a la remuneración, es importante reflexionar sobre la finalidad del internado médico, este último año de pregrado universitario es fundamental para la formación del futuro médico, en donde aplicará todos los conocimientos obtenidos durante sus años de formación teórica, así como aprender y desarrollar destrezas en procedimientos y técnicas básicas que le serán útiles en sus actividades profesionales y su ejercicio como médico. Teniendo en cuenta estos puntos, la remuneración económica cae en un segundo plano y no es el objetivo por la que el estudiante realiza el internado hospitalario.

En el estudio de Ojeda Arroyo, donde evalúa el clima organizacional en los internos de medicina del Hospital Carrión de Huancayo, señala una percepción positiva refiriendo un buen clima organizacional, sin embargo la remuneración y toma de decisiones por parte de sus superiores obtuvo una valoración negativa (46), resultados diferentes fueron obtenidos en nuestra investigación en donde la valoración del clima organizacional fue regular, por lo que podemos inferir que el manejo de políticas sobre la organización del Hospital Carrión es mejor en comparación del Hospital Goyeneche a pesar de que ambas instituciones pertenecen al Ministerio de Salud.

En el estudio realizado por Álvarez en donde realiza una investigación multicéntrica menciona que el nivel de insatisfacción laboral en internos y médicos residentes fue del 51,18% (38), lo cual es diferente a los resultados obtenidos en nuestro estudio, esto se podría explicar entendiendo que se tomaron dos grupos de personas con diferentes condiciones laborales dentro del hospital.

A nivel internacional, el estudio realizado en México por Salomón-Cruz y colaboradores cuyo objetivo fue identificar el grado de satisfacción del médico interno en donde se obtuvo que la gran mayoría se encontraron satisfechos o muy satisfechos de esta etapa de formación (33), esta diferencia de resultados podría deberse a que la organización de las instituciones y la valoración

del interno es distinta en otro país, por lo que el interno puede sentirme mejor en la realización de su labor.

Así mismo el estudio realizado en Ecuador por Montenegro y Rivera que buscó determinar el nivel de satisfacción personal de los internos de medicina señala que el ítem con mejor nivel fue el aprendizaje (37), al igual que en nuestro estudio, esto se explica porque el fin fundamental de este año académico, en donde el interno está enfocado en el aprendizaje por sobre cualquier cosa llegando al punto de sufrir maltrato por parte de sus superiores con tal de obtener nuevos conocimientos y oportunidades de aprendizaje. En tanto, los ítems con bajo nivel fueron la remuneración y el entorno laboral, lo cual asemeja los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Como podemos evidenciar, la finalidad de poder determinar la relación e influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos nos permitirá identificar los componentes a mejorar así como los factores que se deben cambiar con el fin de intervenir a nivel de una gestión oportuna y políticas adecuadas para un mayor rendimiento de los internos de medicina, lo cual solo traerá beneficios, para el futuro médico adquiriendo mayores conocimientos, habilidades y destrezas, para la institución logrando una mejor atención a sus usuarios ya que los internos son el primer contacto que recibe del hospital, y finalmente para el paciente recibiendo un mejor cuidado y manejo de su dolencia lo que será un mejor tratamiento con mejores posibilidades de recuperación.

Como pudimos apreciar, diversos estudios comparten una notable relación entre el clima organizacional y la satisfacción, además se encontraron similitudes en los factores evaluados en nuestro estudio. El interno de medicina, como cualquier otro estudiante, esta presto a tener la mejor disposición para aprender y mejorar, pero también puede haberse afectado del entorno donde se va a desenvolver, y esto va a repercutir en su notablemente en su aprendizaje. Esto en el contexto de un interno de medicina es fundamental, ya que en un futuro próximo su actividad laboral será con otras personas las cuales también serán afectadas de manera positiva o negativa de la formación adquirida en su etapa de estudiante, no solo en el aspecto académico, sino también en relación de las habilidades blandas que haya podido desarrollar en su manejo de pacientes durante su internado hospitalario.

Al realizar la interpretación de los resultados se aplicó la prueba de Kolmogoroc Smimov dando un valor de significancia mayor a 0,05 ($p = 0,2$) lo cual se interpreta como una distribución normal, por lo que se escoge la prueba de correlación de Pearson para determinar la asociación

entre las variables la cual nos arroja un coeficiente de correlación de 0,547 que nos indica una relación directa muy significativa entre ambas variables.

Explicado todo esto, podemos decir que se ha comprobado la hipótesis de nuestra investigación, en donde al analizar los resultados podemos decir que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche.





CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CAPÍTULO V

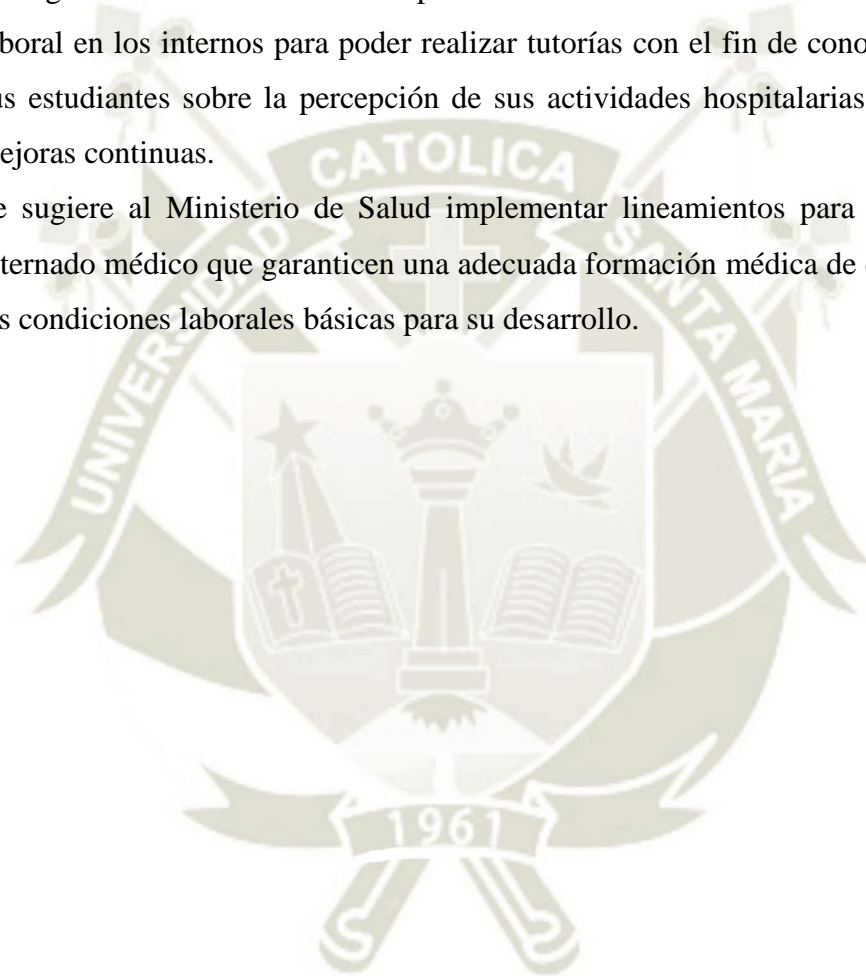
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022
2. El clima organizacional en los internos de medicina del hospital Goyeneche es predominantemente regular-bajo
3. La satisfacción laboral en los internos de medicina del hospital Goyeneche fue en su gran mayoría regular.
4. Existe una relación directa y significativa entre el clima organización y la satisfacción laboral en los componentes desarrollo personal y relación con la autoridad, así como una relación negativa en los componentes beneficios remunerativos y políticas administrativas de los internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022

SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Hospital Goyeneche que de acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación valore e implemente políticas y medidas para poder hacer las correcciones pertinentes que aseguren las mejores condiciones laborales posibles para los internos de medicina, así mismo hacer un seguimiento periódico de los factores y determinantes del clima laboral presentado.
2. Se sugiere a las Universidades implementar evaluaciones continuas de la satisfacción laboral en los internos para poder realizar tutorías con el fin de conocer la opinión de sus estudiantes sobre la percepción de sus actividades hospitalarias y por establecer mejoras continuas.
3. Se sugiere al Ministerio de Salud implementar lineamientos para el desarrollo del internado médico que garanticen una adecuada formación médica de calidad, así como las condiciones laborales básicas para su desarrollo.



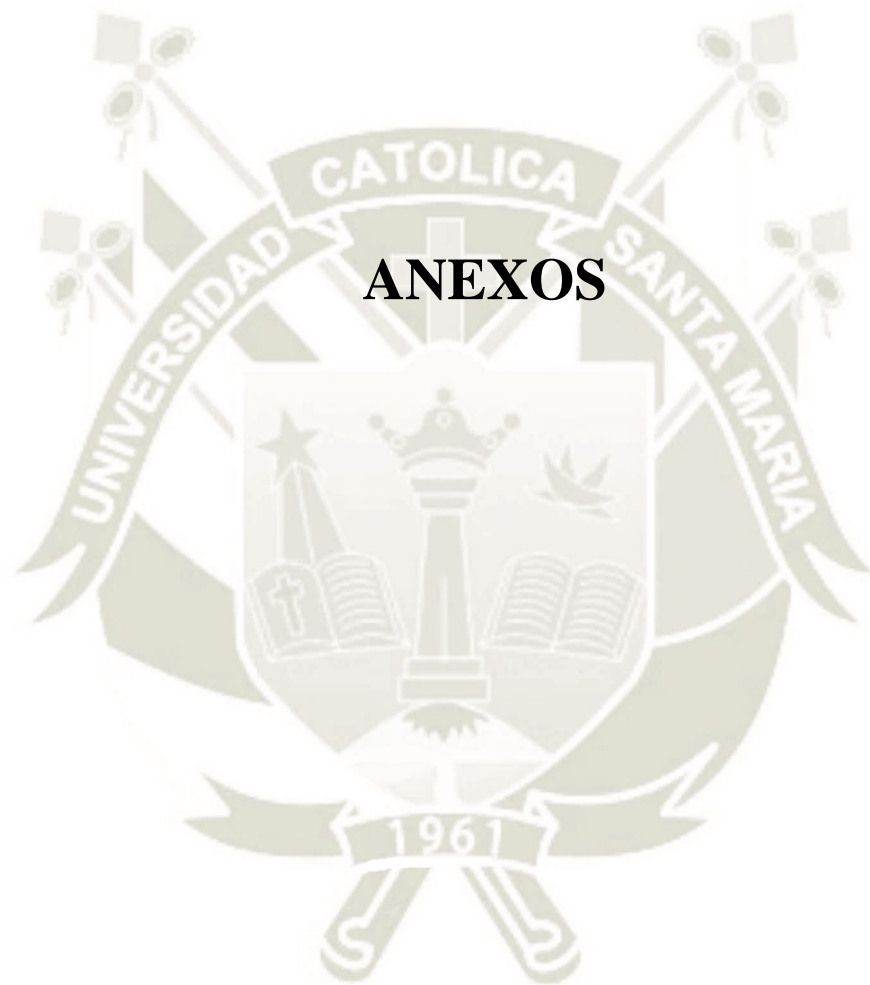
REFERENCIAS

1. Chiavenato I. Gestión del talento humano Colombia: Mc Graw-Hill; 2002.
2. Locke EA. La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral", en Dunnette. Manual de psicología industrial. Chicago. United States.: Ed. Rand McNally College; 1976.
3. Castillo , Carola , Pino D, Espinoza. Vitacultura: Clima organizacional. (Online).; 2000. Available from: <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>.
4. Schneider. Individual differences and organizational climate I: the research questionnaire development, personnel psychology USA; 1983.
5. Toro. Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel; 2005.
6. Méndez. Clima organizacional en Colombia. El IMOC: un método de análisis para su intervención. Rosario Ud, editor. Bogotá: Centro editorial Servigraphic; 2006.
7. Brunet. El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias México DF: Trillas; 1999.
8. Ramos. Know-How las 8 Habilidades que distinguen a las personas de buen desempeño de las demás Colombia: Norma; 2010.
9. Martínez. Gestión Social del talento humano México DF: Mc Graw Hill; 2004.
10. Chiavenato. Gestión Del Talento Humano Colombia: Mc Graw Hill; 2002.
11. Chiavenato. Administración de los Recursos Humanos México DF: Mc Graw Hill companies; 2006.
12. Chiavenato. Gestión del talento humano México DF: Mc Graw Hill; 2009.
13. García , Sánchez , Zapata. Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle; 2008.
14. Cuesta. La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE; 2010.
15. Mintzberg. La estructura de las Organizaciones Barcelona: Ariel; 1998.

16. Vallée. Representaciones colectivas y sociedades. : Cuadernos de administración; 1995.
17. Granell. Éxito Gerencial y Cultura Caracas: Ediciones IESA; 1997.
18. Phegan. Desarrollo de la Cultura de su Empresa. México DF: Panorama S.A.; 1998.
19. Robbins. Cultura organizacional. En Comportamiento organizacional México DF: Prentice Hall Hispanoamericana; 1987.
20. Morillo. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento; 2006.
21. Alas. The impact of employee participation on job satisfaction during change process. Problems and Perspectives in Management. 2007; 5(4).
22. Wright , Davis. Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. The American Review of Public Administration. 2003; 33.
23. Andresen , Domsh , Cascorbi. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. J Labor Res. 2007; 28.
24. Robbins. Comportamiento organizacional. 10th ed. México DF: Pearson; 2004.
25. García , Merino. La Motivación Laboral: Estudio descriptivo de algunas Facultad de Ciencias Sociales Jydl, editor.: Universidad de Valladolid,; 2012.
26. Maslow. Motivation and personality New York: Harper & Row; 1954.
27. Herzberg. Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing Company; 1966.
28. McClelland. Toward a theory of motive acquisition. 20th ed.: American Psychologist; 1965.
29. Vroom. Work and motivation New York: Wiley & Sons; 1964.
30. Robbin , Judge. Comportamiento organizacional. 13th ed. México DF: Pearson Education; 2009.
31. Locke. Toward a theory of task motivation and incentives. 3rd ed.: Organizational Behavior and Human Performance; 1968.
32. Skinner. Sobre el conductismo Barcelona: Fontanella; 1975.

33. Salomón Cruz J, Priego Alvarez HR, Córdova Hernández JA. Satisfacción del médico interno de pregrado con los campos clínicos en Tabasco, México. *Perspectivas Docentes*. 2014; 54.
34. Rivera Porras DA, Hernández Lalinde JD, Forgiony Santos JO, Bonilla Cruz NJ, Roza Sánchez AC. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. 2018..
35. Ortiz Acosta R, Beltrán Jiménez B. Inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos internos de pregrado. *Educación Médica*. 2011; 14(1).
36. Fortunati L, Galván L, Hernández B, Izaguirre M, Lapeyre P, Olivera M, et al. Correlación entre clima educativo y empatía en estudiantes de medicina cursando el internado obligatorio (2019-2020). *Anales de la Facultad de Medicina*. 2021 Septiembre.
37. Montenegro Montenegro LC, Rivera Alvarez JX. Nivel de satisfacción personal de los internos rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital de las Fuerzas Armadas N°1 en la ciudad de Quito-Ecuador durante el año 2012. 2014..
38. Alvarez Aguirre, Elizabeth Maria. Influencia de la satisfacción laboral sobre la presencia de ansiedad y depresión en médicos internos y residentes: un estudio multicéntrico. ; 2018.
39. Villavicencio Castro J. Asociación entre la depresión y el síndrome de Burnout en médicos residentes e internos de medicina en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2015. ; 2016.
40. Rondón Concha MdC. Clima organizacional y satisfacción laboral en Médicos residentes del Hospital III Goyeneche. , Arequipa; 2018.
41. Heredia Quispe H. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche. ; 2019.
42. Salas Aranda P. Frecuencia del Síndrome de Burnout y el grado de satisfacción laboral en Internos de Medicina del Hospital Regional Honorio Delgado en el año 2015 - Arequipa. Arequipa;; 2016.
43. Aguilar Cornejo GV. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017. ; 2017.

44. Cuya Zevallos CFS. Evaluación del Clima Organizacional en Internos de Medicina que Laboran en el Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016..
45. Cabello Chávez JC. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014. ; 2015.
46. Ojeda Arroyo WM. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en Hospital Carrión Huancayo. ; 2019.
47. Zegarra De La Sota YS. Ansiedad Y Depresión En Relación A Satisfacción Laboral En Internos De Medicina Del Hospital Militar Central Del Perú, Enero Del Año 2019. 2019..
48. Ministerio de Salud Perú. Metodología para el estudio del Clima Organizacional Lima; 2012.
49. Palma S. Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana 2000. 2001..
50. Chiavenato. Administración de recursos humanos Colombia: Mc Graw Hill; 2000.
51. García. Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración ASCOLFA ACdfdA, editor. Cali: Universidad del Valle; 2003.
52. García , Zapata. Instrumento para el diagnostico del clima organizacional. administración Fdcel, editor. Cali: Universidad del Valle; 2008.
53. Méndez. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención administración Cdl, editor. Bogotá: Universidad del Rosario; 2006.
54. Kahr. Clima institucional escolar y gestión directiva Rosario: Universidad Abierta Interamericana; 2010.
55. Granados. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios: IIPSI; 2011.



ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuestionario de clima organizacional (48).

Dirigido a: Personal de Salud.

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional. Tenga en cuenta que su opinión es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y sinceridad posible.

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

Valores	Escala
1	Nunca
2	A veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

N°	Ítems	Escala y valores			
		1	2	3	4
	Dimensión 1: Talento humano				
3	La innovación es característica de nuestra organización				
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
9	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
10	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
13	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
14	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
15	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
16	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				

18	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
	Dimensión 2: Diseño organizacional				
2	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
5	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
11	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
12	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
23	Mi salario y beneficios son razonables.				
24	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
25	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
28	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	Dimensión 3: Cultura organizacional.				
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer				
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
17	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
19	Estoy comprometido con mi organización de salud				
20	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
26	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
27	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma (49).

N°	Ítems	Escala y valores				
		T D (1)	D (2)	I (3)	A (4)	T A (5)
	F1: Condiciones físicas y/o materiales					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	F2: Beneficios Laborales y/o remunerativos					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	F3: Políticas administrativas					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando					
17	Me disgusta mi horario.					
23	El horario me resulta incómodo.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	F4: Relaciones sociales					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					

24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
F5: Desarrollo Personal						
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
F6: Desempeño de tareas						
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26	Mi trabajo me aburre.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
F7: Relación con la autoridad						
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

ANEXO 3: BASE DE DATOS

Número	Edad	Sexo	Estado Civil	Universidad de Procedencia	Servicio por el que realizó su última rotación hospitalaria
1	0	1	0	1	0
2	0	1	0	1	0
3	0	1	0	1	0
4	1	0	0	1	1
5	1	1	0	1	2
6	1	1	0	0	2
7	1	1	0	0	3
8	1	1	0	0	0
9	1	0	0	0	1
10	1	1	0	0	0
11	0	1	0	1	0
12	1	1	0	0	0
13	0	0	0	1	3
14	0	1	0	0	0
15	0	0	0	1	0
16	0	0	0	1	2
17	1	0	0	0	1
18	1	1	0	0	0
19	0	1	0	0	2
20	0	1	0	1	0
21	1	1	0	1	3
22	1	1	0	1	2
23	1	0	0	0	0
24	1	0	0	1	0
25	0	1	0	1	0
26	1	0	0	0	1
27	0	1	0	1	1
28	1	0	0	1	3
29	0	1	0	1	0
30	0	1	0	0	2
31	0	0	0	1	0
32	0	1	0	0	3
33	1	0	0	1	0
34	1	0	0	1	0
35	2	1	0	1	1
36	0	0	0	1	3
37	1	0	0	1	0
38	1	0	0	1	0
39	0	1	0	1	1
40	1	1	0	0	1
41	0	0	0	1	3
42	0	0	0	1	3
43	0	0	0	1	3
44	0	0	0	1	1

45	1	0	0	1	3
46	1	0	0	1	2
47	1	1	0	1	3
48	1	0	0	1	1
49	2	0	0	0	3
50	0	0	0	1	1
51	1	1	0	1	3
52	1	0	0	1	1
53	1	0	0	0	0
54	1	0	0	0	0
55	0	0	0	0	1
56	0	0	0	1	0
57	1	0	0	0	1
58	1	1	0	1	1
59	1	0	0	0	3
60	1	0	0	0	3

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	1	3
3	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4
5	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2	1
6	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2
7	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3
8	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	2	3	4	2
9	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4
10	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	1	3	2
11	2	3	2	4	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2
12	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3
13	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
14	3	3	1	2	1	1	3	4	2	3	3	2	2	2
15	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
16	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
17	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
18	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
19	2	3	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	1	1
20	3	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2
21	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
22	2	4	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1
23	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3
25	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4	4
26	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
27	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
28	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2
29	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
30	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	1

31	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
33	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3
34	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1
35	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2
36	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2
37	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
38	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3
39	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
40	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
41	1	3	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1
42	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
43	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2
44	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
45	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2
46	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	1	2	3	4	2	4	2	4	2	2
48	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
51	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1
52	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3
53	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
55	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
56	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
57	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
58	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2
59	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2
60	1	2	1	2	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1

Nº	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
3	5	3	5	1	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5
4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3
5	3	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	3
6	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
8	3	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	4	4	4
9	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
10	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	4	3	2	4
11	3	1	4	1	3	3	3	2	1	1	4	4	3	2
12	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3
13	1	1	3	1	2	4	1	4	1	1	2	4	1	4
14	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3
15	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	4	1	3
16	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3
17	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
19	2	4	1	1	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2
20	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	2	2

21	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2
22	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4
23	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
24	2	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3
26	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
27	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
28	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3
29	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
30	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1
31	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
32	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
33	2	3	4	1	4	2	4	4	1	3	2	4	1	4
34	3	2	2	1	4	2	3	3	1	2	3	3	2	4
35	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3
36	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3
37	2	2	4	1	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2
38	2	2	3	1	4	2	2	4	1	3	3	3	2	3
39	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
40	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3
41	1	2	4	1	4	4	2	2	1	3	4	4	1	1
42	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
43	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3
44	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
45	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3
46	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
47	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	3	4	2	4
48	2	3	3	1	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
51	3	1	4	1	4	1	3	3	1	1	3	4	1	3
52	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
53	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3
54	3	3	4	2	4	2	4	3	3	1	3	4	3	4
55	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3
56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
57	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3
58	2	3	2	1	3	3	2	4	1	2	3	3	2	4
59	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3
60	2	1	3	1	4	3	2	2	1	1	2	3	3	4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3
3	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	1
4	3	2	2	4	4	4	1	1	3	4	3	4	3
5	4	4	3	1	3	1	4	4	4	1	1	1	1
6	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1
7	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4
8	3	1	4	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4
9	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4
10	3	4	3	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2
11	1	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
12	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4
13	1	5	4	3	5	1	5	4	4	2	2	1	1
14	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3
15	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1
16	4	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3	3	1	5	5	4	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
19	1	4	5	2	3	2	5	2	4	4	4	3	3
20	3	5	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3
21	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
22	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
23	4	3	4	4	5	4	3	1	5	4	4	3	5
24	2	4	5	4	5	5	2	1	5	5	4	4	4
25	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
26	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5
27	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
28	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4
29	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
30	2	2	2	1	5	3	2	2	1	2	1	4	1
31	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
33	2	5	4	5	5	3	1	4	5	5	5	3	3
34	2	4	2	2	5	2	4	3	3	3	3	2	4
35	3	5	2	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2
36	2	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2
37	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3
38	5	2	4	3	5	3	3	1	5	5	5	4	3
39	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1
40	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4
41	2	1	3	5	2	1	5	5	4	4	5	1	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2
44	2	5	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2
45	2	3	3	4	4	1	3	2	4	3	2	1	3
46	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4
48	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3

49	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2
50	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	5	5	5
51	3	1	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5
52	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	4	3	3
53	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
54	3	3	3	4	4	3	1	2	4	5	4	4	3
55	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3
56	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2
57	3	1	4	5	5	4	1	1	5	5	5	4	3
58	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4
59	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
60	3	2	2	4	4	2	2	4	4	5	4	2	2

Nº	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
2	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	3
3	1	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5
4	2	1	2	1	4	1	1	1	2	2	3
5	1	5	4	4	3	2	1	3	3	5	3
6	3	3	3	1	3	1	4	1	1	2	2
7	2	4	2	3	4	1	4	3	2	2	4
8	1	1	2	1	4	1	4	3	1	1	4
9	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3
10	1	4	2	3	3	1	2	1	2	3	4
11	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3
12	3	2	3	2	3	1	1	3	3	3	5
13	1	4	5	1	3	3	1	1	1	1	5
14	1	4	2	5	4	2	4	3	1	5	3
15	3	5	3	3	2	3	3	1	3	3	3
16	3	3	2	2	4	2	5	4	2	2	5
17	2	2	1	2	5	1	3	3	1	2	4
18	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3
19	3	3	2	4	2	3	3	1	4	2	5
20	2	3	1	2	4	2	3	3	2	2	3
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
22	1	3	1	1	4	1	3	2	1	2	4
23	2	3	1	1	4	3	4	4	3	2	4
24	2	2	1	2	5	2	5	2	2	4	5
25	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4
26	5	5	3	3	5	3	4	5	4	4	5
27	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2
28	2	4	2	3	3	2	4	1	2	2	3
29	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2
30	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	2
31	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4
32	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4
33	1	3	1	3	5	1	5	1	1	4	5
34	1	4	2	3	5	2	3	1	1	3	2
35	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3
36	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	5
37	2	5	3	3	2	2	4	1	2	3	2
38	2	1	1	1	5	1	4	3	1	1	3

39	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
40	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	4
41	1	5	3	3	4	5	4	1	1	2	3
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
43	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4
44	3	4	1	3	4	1	5	2	3	3	5
45	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2
46	4	1	1	2	4	1	4	3	3	2	4
47	1	2	2	3	5	1	4	3	4	1	4
48	1	3	2	4	4	1	4	3	1	3	4
49	2	5	3	4	3	3	3	1	1	4	2
50	5	2	1	1	4	1	4	5	5	1	4
51	1	5	5	1	4	4	4	3	1	1	4
52	2	2	3	2	4	1	4	3	2	2	3
53	2	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4
54	3	2	1	1	5	1	3	2	2	1	4
55	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4
56	2	2	2	3	3	2	5	2	3	4	4
57	3	1	1	1	5	2	3	3	3	1	5
58	2	4	2	3	3	3	4	2	1	4	4
59	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3
60	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	4

Nº	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2
3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	1	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4
5	3	1	1	1	1	3	4	1	5	4	1	1
6	3	1	1	1	3	3	5	1	3	3	3	1
7	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
8	4	1	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4
9	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
10	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2
11	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2
12	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3
13	3	2	3	1	3	4	5	1	5	5	5	1
14	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	3	1
15	3	2	1	3	3	2	3	2	1	4	3	2
16	4	2	5	3	5	4	2	3	4	4	4	3
17	4	1	4	4	4	5	2	4	3	5	5	3
18	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2
19	1	1	4	4	2	4	3	1	3	5	2	2
20	3	2	4	3	4	4	3	3	1	4	4	2
21	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
22	4	1	4	3	4	3	2	3	1	4	3	3
23	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
24	5	1	4	3	5	4	2	5	3	4	5	3
25	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
26	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5
27	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
28	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3

29	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2
30	1	5	1	3	1	1	5	2	5	1	1	2
31	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
32	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3
33	5	1	4	3	5	5	1	1	1	5	5	3
34	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2
35	4	1	5	2	3	4	2	2	5	3	3	2
36	2	4	4	3	3	3	3	2	5	3	2	2
37	3	3	4	2	3	4	5	2	5	3	3	1
38	5	1	5	3	4	5	3	1	3	5	3	3
39	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2
40	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3
41	5	2	4	1	1	5	5	1	5	5	1	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2
44	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2
45	4	3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2
46	4	2	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3
47	5	1	4	3	5	5	3	2	2	5	4	4
48	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2
50	5	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4
51	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
52	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3
53	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
54	4	1	4	4	4	5	2	3	5	5	4	3
55	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3
56	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3
57	5	1	5	5	5	5	1	3	3	5	5	4
58	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	3	3
59	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2
60	4	2	3	2	4	4	2	2	5	4	4	3



ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

PROVEIDO DE AUTORIZACION N° 024-2022-GRA/GRS/HG-OADI.-

Visto el **Doc N° 4602419 Exp: 2950770**, con aceptación de la Jefa del Departamento de Pediatría y del Jefe de la Oficina de Personal y; con el visto bueno de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, esta Dirección AUTORIZA al Sr.:

GONZALO PATRICIO RIOS CAYO

Ex alumno de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María, aplique el instrumento del Proyecto de Tesis titulado **“EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA 2022”**, a los Internos y estará a cargo de los facilitadores Dra. Nancy Fuentes Chicata y Enrique Charagua Zevallos, según informan el médico Jefe del Departamento de Pediatría y el Jefe de la Oficina de Personal del Hospital III Goyeneche.

Arequipa, 09 de Mayo del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL III GOYENECHÉ

Dra Raquel Herrera Villanueva
Directora - CMP: 17349 - RNE: 31054

RPHV/MAAT/LBB.

CC. Archivo

DOC: 4603007

EXP: 2950770



Hospital Goyeneche Av. Goyeneche s/n. Tefl. 231313. Tele Fax: 223501