

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Medicina Humana



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS:

**Título : NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE INTERNOS DE
MEDICINA HUMANA DE UNA
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO DEL
AÑO 2022**

Para optar : El Título Profesional de Médico Cirujano

Autor : Bach. Zuñiga Campos Jean Julinho

Asesor : M.C. Aguado Taquire Henry Francisco

Línea de Investigación : Salud y Gestión de la Salud
Institucional

**Fecha de inicio y culminación
de la investigación : Enero 2023 a junio 2023**

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA:

A la Virgen María Auxiliadora por guiarme en este camino de ser Médico. A mis amados padres Nilo y María por su incondicional apoyo. A cada docente en mi formación por haberme brindado lecciones de vida y vocación

Jean

AGRADECIMIENTO:

A la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes por otorgarme una grandiosa formación para ser un Médico de bien.

A mi asesor por su dedicación y entrega en el apoyo para la realización de mi tesis.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

**DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE
PLAGIO TURNITIN**

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Medicina Humana, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

**"NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE INTERNOS DE MEDICINA HUMANA DE UNA
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO DEL AÑO 2022".**

Cuyo autor (es) : **BACH. ZUÑIGA CAMPOS JEAN JULINHO**
Facultad : **MEDICINA HUMANA**
Escuela Profesional : **Medicina Humana**
Asesor (a) : **M.C. AGUADO TAQUIRE, HENRY FRANCISCO**

Que fue presentado con fecha 31 de julio de 2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha día 31 de julio de 2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **16%**.

En tal sentido de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo No. 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones:

.....

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 31 de julio de 2023.


Dr. MIGUEL RAÚL MERCADO REY
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Medicina Humana

PRESENTACIÓN

Por mucho tiempo, el interno de medicina ha sido consignado por muchos “el último eslabón” de las jerarquías en los campos de formación, esto debido a que se consideraba que el estudiante de medicina del último año tenía que experimentar grandes dificultades como permanecer el mayor tiempo en la sede sin adecuada alimentación o incluso sin el descanso debido que el propio Ministerio de Salud así como el Instituto Nacional del Corazón, los Pulmones y la Sangre recomiendan, pues se necesitan entre 7 y 8 horas de sueño para poder tener un mejor rendimiento físico e intelectual (1).

Tengo que resaltar que, en nuestra profesión desde el primer momento, conseguir esta cantidad de horas es en algunos casos imposible pues estamos designados a guardias nocturnas, lecturas necesarias para poder desarrollar nuestras habilidades correctamente; sin embargo, el interno de medicina está en tiempo de formación y es competencia de las autoridades brindarles las mejores condiciones.

Antes de la pandemia, el interno de medicina solo tenía derecho a un estipendio que estaba por debajo de un mínimo salarial solo si contaba con un buen promedio académico. En la actualidad, se ha notado la gran labor que realizan y se decidió contar con ellos como un trabajador más, pero con salarios que denotan el pobre interés en reconocer este esfuerzo.

Así como el salario, el desinterés también se observa al evaluar la satisfacción laboral que los internos expresan en cada campo de formación al que son designados. En la mayoría de casos las Universidades solo ven al estudiante al inicio y fin del periodo de internado.

El nivel de satisfacción laboral ha sido siempre una de las mejores cartas de presentación que tiene una entidad para con su trabajador pues de este se pueden inferir muchas fortalezas o debilidades en su defecto.

Se ha mencionado durante este estudio que las investigaciones en este aspecto para con los internos de Medicina Humana son muy limitados y es por eso que tengo tal interés en describirles cómo le va al “último eslabón” en la jerarquía médica con el único fin de tomar conciencia y mejorar la enseñanza en servicio en los diferentes campos clínicos de formación de los futuros Médicos en el Perú.

CONTENIDO

CARÁTULA	
DEDICATORIA:.....	ii
AGRADECIMIENTO:.....	iii
PRESENTACIÓN	v
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE FIGURAS	ix
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.3. FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	13
1.3.1 PROBLEMA GENERAL	13
1.3.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN	14
1.4.1 PRÁCTICA.....	14
1.4.2 TEÓRICA	15
1.4.3 METODOLÓGICA	15
1.5. OBJETIVOS	16
1.5.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES	17
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	29
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS	
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	30
3.2. HIPOTESIS ESPECÍFICA	30
3.3. VARIABLE	30

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 METODO DE INVESTIGACION:	31
4.2 TIPO DE INVESTIGACION	31
4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:.....	31
4.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:.....	31
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	32
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	34
4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	34

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	35
5.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:	44
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	55
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	57
Anexo 3. Instrumento de Investigación	58
Anexo 4. Confiabilidad valida del instrumento	59
Anexo 5. Data de procesamiento	60
Anexo 6. Consentimiento Informado.....	65
Anexo 7. Solicitud Institucional	66
Anexo 8. Carta de presentación	67
Anexo 9. Fotos de aplicación del instrumento.....	68

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA N°1: Gráfico de la teoría de motivación - higiene de Herzberg F. tomado de “El Legado de Frederick Irving Herzberg - Medellín, Colombia	Pag 23
FIGURA N°2: Malla Curricular de la Facultad de Medicina Humana de La Universidad Peruana Los Andes	Pag 27

CONTENIDO DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°01: Nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad peruana Los Andes del año 2022.....	Pag 36
GRÁFICO N°02: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022.....	Pag 37
GRÁFICO N°03: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022.....	Pag 38
GRÁFICO N°04: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención del año 2022.....	Pag 39
GRÁFICO N°05: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención según categoría del año 2022.....	Pag 40
GRÁFICO N°06: Nivel de Satisfacción laboral en Clínica de internos de Medicina Humana de la UPLA del año 2022.....	Pag 41
GRÁFICO N°07: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación según regiones del año 2022.....	Pag 42
Gráfico N°08: Comparación del nivel de satisfacción laboral entre campos de formación hospitalaria y primer nivel de atención.....	Pag 43
GRÁFICO N°09: Nivel de Satisfacción laboral según sexo en internos de Medicina Humana de la UPLA 2022.....	Pag 44

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes del año 2022

Materiales y Métodos: Estudio descriptivo, observacional, transversal. Muestreo censal, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Realizando el procesamiento y análisis estadístico con el programa Microsoft Excel 2019 con el sistema operativo 64 bits Windows 11 Home

Resultados: Se recopilaron 102 cuestionarios, debido a que se retiró a una participante del estudio por presentar un criterio de exclusión, al no haber culminado el internado médico 2022. Se obtuvieron los siguientes resultados: poco menos de la tercera parte (31%) de los internos de medicina humana 2022 de la UPLA manifestaron un nivel de satisfacción laboral regular durante el internado médico 2022.

Conclusión: Los internos de Medicina Humana manifestaron una satisfacción laboral regular en un 31% de encuestados. En hospitales se observó 28% de muy baja satisfacción laboral y en sedes de primer nivel de atención un 34% de regular satisfacción laboral. Tanto el sexo femenino (33%) como el masculino (29%) presentan un nivel de satisfacción laboral regular. Por otro lado, en las regiones de Junín (30%), Lima (40%) y Ayacucho (50%) se observó regular nivel de satisfacción a comparación de Huancavelica donde los internos presentaron un nivel alto (33%) y muy alto (33%) de satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, internado médico (Fuente: DeCS BIREME)

ABSTRACT

Objective: To determine the level of job satisfaction of Human Medicine interns at Universidad Peruana Los Andes in 2022

Materials and Methods: Descriptive, observational, cross-sectional study. Census sampling, taking into account the inclusion and exclusion criteria. Carrying out the processing and statistical analysis with the Microsoft Excel 2019 program with the 64-bit Windows 11 Home operating system

Results: 102 questionnaires were collected, because a study participant was eliminated for presenting an exclusion criterion, since the 2022 medical internship had not completed. The following results were obtained: slightly less than a third (31%) of UPLA's 2022 human medicine interns expressed a regular level of job satisfaction during the 2022 medical internship.

Conclusion: Medicine Internships expressed regular job satisfaction in 31% of respondents. In hospitals, 28% of very low job satisfaction was observed and in first level care centers 34% of regular job satisfaction. The female sex (33%) well as male (29%) present a regular level of job satisfaction. On the other hand, in the districts of Junín (30%), Lima (40%) and Ayacucho (50%) a regular level of satisfaction was observed compared to Huancavelica where the internships presented a high level (33%) and very high (23%) job satisfaction

Keywords: job satisfaction, medical internship (Source: Mesh NLM)

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El internado es el periodo que corresponde a las prácticas pre profesionales del último año pertenecientes a estudios de pregrado de la carrera de Medicina Humana, las cuales se desarrollan bajo la modalidad de docencia en establecimientos de salud. Actualmente se incluyen el desarrollo en el primer nivel de atención obligatoriamente debido a la pandemia COVID-19 (2).

El Ministerio de Salud del Perú definió el año 2020 el perfil de competencias esenciales que guían la formación de los futuros profesionales de salud ya que consideran que el primer nivel de atención es el mejor escenario para la formación de futuros médicos (3).

Los internos de medicina empiezan su primera labor asistencial aplicando todo lo aprendido durante el pre grado y se relacionan laboralmente con el resto del personal de salud de la institución a la que pertenecen. Están expuestos tanto al agradecimiento como al maltrato que se ha registrado de parte de pacientes y del mismo personal de salud. Es por eso que se ha visto la problemática de poder valorar el nivel de satisfacción mediante una encuesta.

La presente investigación se centró en analizar el nivel de satisfacción laboral en los establecimientos de salud, identificando en cual, de estos, así como en qué región se evidencian mejores niveles de satisfacción en los internos de medicina de la Universidad Peruana los Andes del año 2022.

En la actualidad, los internos de medicina se han visto afectados académicamente por la asignación a centros de salud que no cumplen con las condiciones adecuadas para desenvolverse de manera ideal. Además, el acoso y maltrato que reciben los internos de medicina se ha incrementado, registrándose renuncias, enfermedades de salud mental e incluso la muerte. Es por ello que es fundamental este estudio ya que se valoró el ambiente laboral que se percibe por parte de los internos de medicina logrando reconocer los problemas que afectan para darle énfasis a estos para poder apoyar en la formación de esta última etapa de la formación médica.

1.2.DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación se realizó en internos de medicina humana de la Universidad Peruana los Andes del año 2022

1.3.FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.3.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad peruana Los Andes del año 2022?

1.3.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención del año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes por regiones del año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral en internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes según sexo del año 2022?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1 PRÁCTICA

La presente investigación se realizó con la finalidad de poder brindar a los futuros internos de medicina información de IPRESS adecuadas para elegir sus rotaciones, mejores condiciones de aprendizaje, así como un trato justo, inevitablemente esto hace que ellos puedan servir a la sociedad con mejor calidad y capacidad logrando una mejor satisfacción de parte del usuario. Logrando además que las IPRESS tomen interés en mejorar su calidad de enseñanza y trato para con los internos.

1.4.2 TEÓRICA

El internado es la última etapa de la formación médica, así como la más importante. En estos últimos años el interno de medicina humana se ha sentido desamparado tanto desde un punto de vista normativo, así como académico debido a la mala gestión del mismo gobierno, de la universidad y de los mismos tutores designados al apoyo en su aprendizaje. Además, las investigaciones de esta población son limitadas y, por lo tanto, no son bien conocidas las funciones, derechos y deberes de un interno de medicina ya sea por el mismo personal de un hospital como de la sociedad.

Por estos motivos, esta investigación tiene vital importancia para la universidad al momento de disponer las plazas, tutores y todas las facilidades que se requieran en los hospitales y centros de salud. Por otro lado, también es de utilidad para los estudiantes al momento de elegir las áreas de rotación en establecimientos de salud idóneos para su formación.

1.4.3 METODOLÓGICA

Se realizó encuestas a todos los estudiantes de la Facultad de medicina humana de la Universidad Peruana Los Andes que realizaron el internado para determinar el nivel de satisfacción laboral en sus respectivas Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPRESS y área correspondiente. Además, el siguiente trabajo permitió y tiene relevancia para futuras investigaciones de esta índole.

1.5.OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes del año 2022

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención del año 2022
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación según regiones del año 2022.
- Identificar el nivel de Satisfacción laboral en internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes según sexo del año 2022

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Lu Y, et al (2017) concluyeron que la satisfacción laboral y otros factores laborales, familiares, geográficos y biológicos contribuyen en el propósito de rotación. Por otro lado, reducir el horario profesional, aumentar el sueldo, ofrecer oportunidades para el crecimiento profesional y la formación que se brinda; así como ayudar y animar a los médicos por parte de la jefatura podría aportar potencialmente a la reducción del propósito de rotación. (4)

Montenegro, L. et al (2014) concluyeron que se tiene que dar una mejora a los indicadores de satisfacción que fueron estudiados para poder mejorar el rendimiento de los internos rotativos. Es fundamental realizar investigaciones en base al nivel de satisfacción, así como de los criterios que pueden modificar el

mencionado ya que no se tomaron en cuenta algunos de ellos en el presente estudio (5).

Reyes, Y. et al (2012) concluyeron que se evidencia un nivel de insatisfacción laboral alto entre los médicos generales integrales que trabajan en la atención primaria de salud en Sagua la Grande (6).

Bozorgi, F. et al (2020) concluyeron que era moderado el nivel de satisfacción de los alumnos con la postura educativa, sin embargo, se halló que la disposición de los estudiantes estaba remotamente de ser perfecto (7).

ANTECEDENTES NACIONALES

Luque, C. (2022) concluyó que la situación familiar, el sexo y la edad están enlazados con el nivel de satisfacción laboral. Los internos desposados o convivientes, así como los del sexo femenino tienen más posibilidades de presentar una baja satisfacción laboral y los que tienen menor posibilidades de una baja satisfacción laboral son los internos que tienen entre 26 y 35 años. Siendo lo expuesto una relación estadísticamente significativa (8).

Holguín, Y. et al (2020) concluyeron que los empleados que tuvieron un alto nivel de satisfacción laboral fueron un 28%, de los cuales el 83.3% obtuvieron el mayor grado de satisfacción quienes fueron los médicos. Los empleados con un tiempo de labor menor o igual a 3 años fueron los que expresaron mayor nivel de satisfacción laboral. Por otro lado, uno de cada cuatro empleados presentó un nivel de satisfacción bajo y menos de la mitad (48%) un nivel de satisfacción medio (9).

Heredia, H. (2019) concluyó que hay una conexión directamente significativa entre la satisfacción laboral de internos de medicina con el clima organizacional en el hospital Goyeneche (10)

Serrano, J. (2021) concluyó que no hay relación estadísticamente significativa entre grado de satisfacción y tiempo de servicio, horas laboradas o convenio laboral en los médicos del Hospital de alta complejidad de la Libertad Virgen de la Puerta (11).

Pérez, J. (2018) concluyó que en base al grupo profesional se evidenció que médicos y técnicos de enfermería expresan un alto nivel de satisfacción siendo opuesto lo hallado en el grupo de enfermería. A nivel general se observó que el nivel de satisfacción fue alto en el personal asistencial del departamento de Pediatría del Hospital III Yanahuara (12).

Meza, M; et al (2018) concluyeron que las dimensiones como desarrollo personal se ve una muy baja y baja hasta en 39.5% causando que la apreciación de los encuestados sobre la satisfacción laboral sea baja y regular por lo que se aconseja hacer hincapié en esta dimensión de desarrollo personal, talleres, entrenamientos, etc. (13).

ANTECEDENTES LOCALES

Martínez, M. et al (2020) concluyeron el profesional de enfermería presenta un nivel de satisfacción laboral regular con un 37% de representatividad, centrado en la dimensión de bonificaciones laborales y remunerativas en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo 2018 (14).

Carhuapoma, G; et al (2020) concluyeron que en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2020, están los factores institucionales como la condición laboral y el goce de otro trabajo; así como los factores personales como la situación familiar y el sexo. Estos factores están asociados a la satisfacción laboral (15).

Alejo, D. et al (2018) concluyeron que hay una desemejanza significativa en el nivel de satisfacción laboral del profesional de salud en centro de nivel I-3 de Sapallanga donde más de la mitad (52%) se sentían satisfechos laboralmente y en Pucará donde el 59.1% no se sentían satisfechos ni insatisfechos existiendo una desigualdad significativa con un nivel de significancia de $p < 0.041$ menor a $p < 0.05$ y el valor de la U de Mann Whitney de 229,000 d (16).

Asto, Y. (2021) concluye que en su investigación hay una relación de intensidad directa y positiva media, aceptando su hipótesis de que hay relación elocuente entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la enfermería de la IPRESS de Chilca, Huancayo. (17).

Pimentel, J. (2019) concluyó que en los consultorios externos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo 2018 la productividad con la motivación se conecta positivamente en los profesionales del sector salud (18).

Arroyo, Rocío; et al (2018) concluyeron más de la mitad (52.6%) de trabajadores de la clínica Ortega de Huancayo en el 2018 presentan poca satisfacción laboral existiendo además un vínculo significativo con el clima organizacional de esa institución prestadora de servicios de salud (19).

No se encontraron estudios relacionados con satisfacción laboral e internos de medicina humana a nivel local por lo que se colocaron referencias de estudios de satisfacción laboral y personal de salud en general.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

SATISFACCIÓN LABORAL

Durante el transcurso del tiempo, la satisfacción laboral ha sido estudiada por diferentes autores y por ende se registran distintos conceptos. No hay duda que valorar la satisfacción en el trabajo es importante para poder mantener un ambiente idóneo tanto para el trabajador como para el usuario. En la comunidad científica, acordaron señalar que la satisfacción laboral es la postura que toma el trabajador en presencia de su ocupación la cual es reflejada con gestos, intenciones y conductas con respecto a su diligencia laboral (20).

La satisfacción laboral para Fritzsche y Parrish se define como el nivel en que a los trabajadores les agrade su ocupación (21). Para Locke (1976) se conceptualiza como el sentimiento positivo o satisfactorio de la captación subjetiva del trabajador con respecto a las situaciones del entorno laboral (22).

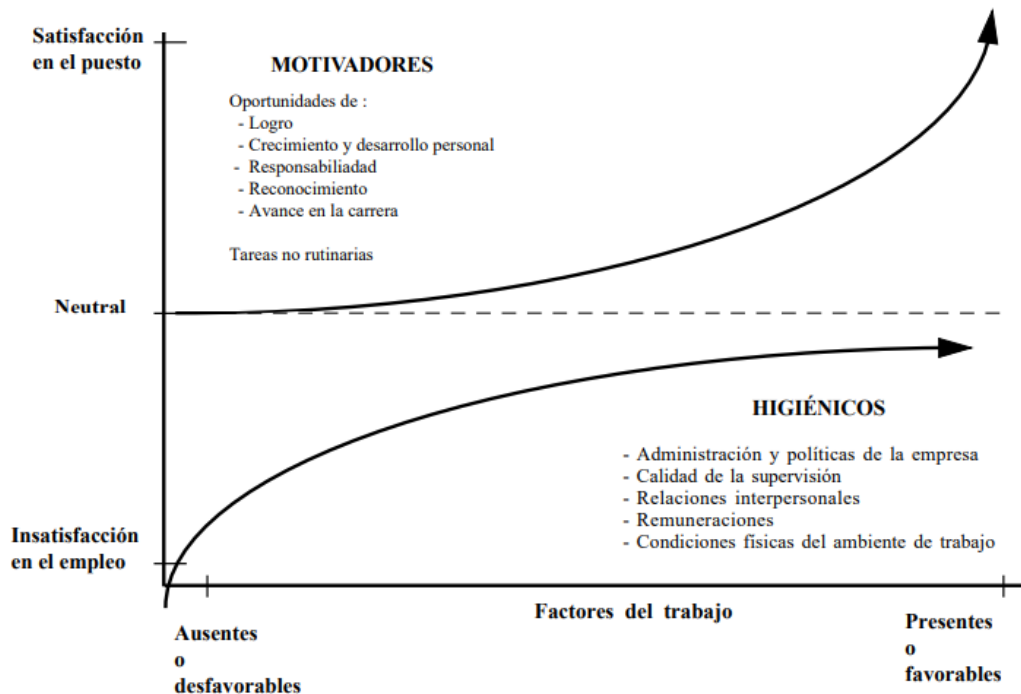
Los motivos que justifican el atractivo para que la satisfacción laboral sea uno de los temas más estudiados del siglo XX se basan esencialmente en dos. El primero que busca exponer las diferentes variables vinculadas con la efectividad organizacional y el segundo se fundamenta en la necesidad de explicar la importancia moral de este objeto en estudio ya que conforma un determinante principal de la salud del trabajador tanto físico como mental (23).

En el ámbito laboral, Herzberg postulaba que no por descartar las causas de insatisfacción en los trabajadores inevitablemente estos lograrán satisfacción absoluta en su respectiva labor. Razón por la cual propuso dos grupos de factores; los factores de higiene los cuales están vinculados con sentimientos negativos que los trabajadores confirmaban pasar en su labor, estos factores engloban estados como el control, las relaciones interpersonales, estado físico del trabajo, estipendios, estabilidad laboral y buenas prácticas administrativas. Cuando estos factores se aplican correctamente solo se ayudan a disminuir o a eliminar la insatisfacción. Por otro lado, existen los factores motivadores, entre los cuales están el sentimiento de realización a nivel personal, la distinción al desempeño, lo importante de la función que se realiza y la ocasión de superación profesional. Si los mencionados factores están existiendo correctamente en el trabajo van a permitir que en el trabajador se evidencie un desempeño, así como un nivel de satisfacción superior (24).

En tanto Herzberg pudo fijar uno de los preceptos más notables en el ámbito de la investigación de la satisfacción laboral ya que junto a la insatisfacción las catalogó como conceptos autónomos y diferentes. Se puede decir que los factores de motivadores pueden desencadenar satisfacción y en el más deficiente de los sucesos no conllevan a insatisfacción; por otro lado, los factores de higiene no generan satisfacción más por el contrario si podrían ocasionar insatisfacción. Para que se pueda entender de manera concreta este precepto, se obtuvo la siguiente figura (24)

FIGURA N°1

Teoría de la Motivación - Higiene



Fuente: El Legado de Frederick Irving Herzberg [Revista] Medellín, Colombia: Red de revistas científicas de América Latina y el Criebe Ciencias Sociales y Humanidades,2002. Gráfico de la teoría de motivación - higiene de Herzberg F. (24)

Así como la teoría de Herzberg existen otras, que al igual han sido aprobadas o en su defecto duramente criticadas. En este contexto, describo algunas para tratar de concluir que hace a la gente productiva en el ambiente laboral.

Existe la teoría de las necesidades de McClelland quien enfoca tan solo 3 necesidades: la necesidad del poder, el cual denota el querer del trabajador por tomar el mando del centro laboral, así como de otros trabajadores; la necesidad del logro en la cual se observan las ganas del trabajador para lograr metas y hacer notar su capacidad, así como sus competencias y por último está la necesidad de afiliación, la cual expone la pretensión de afecto y relación con la sociedad (25).

Otra teoría es de la equidad, planteada por Adams (25) la cual describe a las retribuciones relativas y absolutas como las determinantes para la motivación; ya que cuando los trabajadores advierten una desigualdad, proceden a modificar tal situación, la consecuencia en tanto puede ser sobre la productividad, calidad del producto, ausentismo laboral e incluso pueden llegar a dimitir el cargo de forma voluntaria.

De forma universal, las teorías sobre la satisfacción laboral son aceptadas o criticadas por distintos autores, lo que no se puede negar es que algunas teorías nos permiten poder entender y dar un alcance de lo que hace productivo a un trabajador. En tal caso, también se puede extrapolar las mencionadas teorías al ámbito de la salud con el objetivo de poder lograr una elevada calidad asistencial y una satisfacción laboral superior y estable del personal de este mismo sector, el cual no solo comprende al médico, sino que abarca a muchos más profesionales como enfermeros, técnicos de enfermería, obstetras, tecnólogos médicos, asistentes sociales, trabajadores de seguridad, personal de limpieza, administrativo y contable, así como de logística. Cada trabajador es importante para el correcto funcionamiento de cualquier Institución Prestadora de Servicio de Salud.

Pero, así como un establecimiento de salud puede funcionar correctamente hay factores externos al trabajo que pueden influir en el desempeño de los trabajadores como la edad, el sexo, la antigüedad, el tipo de vinculación y en menor medida la oportunidad de ascenso y el salario (26).

INTERNADO MÉDICO

A mediados del siglo XVI se formaban las primeras escuelas de medicina en el Perú, promovidas por los primeros médicos y cirujanos procedentes de España, quienes portaban valiosas colecciones literarias del arte sanativo, así como de los fármacos importantes para situaciones específicas. Además, se evidencia que los primeros internos fueron llamados “estudiantes auxiliares” los cuales estaban a cargo del médico titular, mencionados auxiliares servían contando solo con beneficios básicos como indumentaria, comida y lugar de descanso (27).

En 1856 se estableció la Facultad de Medicina Humana de Lima, la cual bajo la tutela del Médico José Cayetano Heredia Sánchez se estructuraron los sistemas de prácticas asistenciales en los hospitales, entre estas las designaciones de internos y externos, así como la normativa de prácticas hospitalarias y del internado médico (27).

En la actualidad el interno de medicina es aquel estudiante que cursa el último año de formación médica, el cual pertenece a una institución académica peruana acreditada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) realizando prácticas pre profesionales sanitarias, siempre con la tutela de la misma Universidad. Estas actividades son avaladas mediante la RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 779-2021 MINSA-21.07.21, la cual aprueba los lineamientos para el desenvolvimiento de las actividades de internos de ciencias de la salud y con la directiva administrativa N°331 – MINSA/DIGEP – 2022, la cual mantiene en vigencia dicha resolución (2) (28).

La Asociación Peruana de Facultades de Medicina fijó las capacidades mínimas del interno de medicina en las cuales estaban competencias clínicas, quirúrgicas,

gineco-obstétricas y pediátricas. Cabe resaltar que en el año 2020 en el marco de la pandemia del COVID 19 se tuvo que replantear la estructura de enseñanza, así como el campo clínico para que se pueda desarrollar este último año de formación médica. El Gobierno Peruano por lo tanto tomó la decisión de que se realice mínimo el 20% del tiempo de internado en un establecimiento de primer nivel de atención y el resto del tiempo en hospitales (2) (3).

Para cumplir con este lineamiento la Universidad a la cual pertenezco replanteó la malla curricular basándose en esta normativa, observándose 5 rotaciones: cirugía, ginecología y obstetricia, medicina, pediatría y la última rotación en el primer nivel de atención (29)

FIGURA N° 2

MALLA CURRICULAR DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA DE UPLA

I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO	X CICLO	XI CICLO	XII CICLO	XIII CICLO	XIV CICLO
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	BIOQUÍMICA Y NUTRICIÓN	ANATOMÍA HUMANA	CUIDADOS PRIMARIOS EN SALUD	PATOLOGÍA	PROPEDEÚTICA MÉDICA Y FISIOPATOLOGÍA	MEDICINA INTERNA I	MEDICINA INTERNA II	CIRUGÍA I	CIRUGÍA II	PEDIATRÍA	EXTERNADO	INTERNADO DE CIRUGÍA	
LENUAJE Y COMUNICACIÓN	BIOFÍSICA	HISTOLOGÍA HUMANA	FISIOLÓGIA HUMANA	FARMACOLOGÍA	LABORATORIO CLÍNICO	GERIATRÍA	PSIQUIATRÍA	OBSTETRICIA	GINECOLOGÍA	MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	ATENCIÓN INTEGRAL EN LA COMUNIDAD	INTERNADO GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO UNIVERSITARIO	ANTROPOLOGÍA	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	INTEGRACIÓN QUÍMICA	DIAGNÓSTICO POR IMÁGENES	EPIDEMIOLOGÍA	SALUD PÚBLICA I	MEDICINA LEGAL	SALUD PÚBLICA II	GESTIÓN Y GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD	INTEGRACIÓN CLÍNICA	INTERNADO DE MEDICINA	
MATEMÁTICA	ESTADÍSTICA	GENÉTICA Y EMBRIOLOGÍA HUMANA	INFORMÁTICA MÉDICA Y BIOINFORMÁTICA	BIOÉTICA Y DEONTOLOGÍA MÉDICA	REDACCIÓN CIENTÍFICA			SEMINARIO DE TESIS I	SEMINARIO DE TESIS II	MEDICINA TROPICAL E INFECCIOSAS		INTERNADO DE PEDIATRÍA	
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN I	ECOLOGÍA Y ECOSISTEMAS	PSICOLOGÍA GENERAL		ELECTIVO I					ELECTIVO II			INTERNADO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN	
INGLÉS I	INGLÉS II												
ACTIVIDADES I	ACTIVIDADES III												
ACTIVIDADES II	ACTIVIDADES IV												
	FILOSOFÍA												

CULTURA GENERAL Y HUMANISTA
CIENTÍFICA BÁSICA
TECNOLOGÍA BÁSICA
ACTIVIDADES
INVESTIGACIÓN
PROFESIONAL ESPECÍFICA
PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES

Fuente: Malla Curricular de la Facultad de Medicina Humana de La Universidad Peruana Los Andes (29)

ESTABLECIMIENTOS DE SALUD

Son aquellas Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud en las que se realizan de manera ambulante o de hospitalización, cuidados de salud con el objetivo preventivo, promocional, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador. Con la finalidad de conservar y mejorar la salud de las personas. Estos establecimientos pueden ser con hospitalización como los hospitales o clínicas de atención general o especializada y los centros de salud que cuentan con centro de internamiento de corta estancia; por otro lado, están los establecimientos sin hospitalización como los puestos de salud, policlínicos, centros de salud, centros médicos especializados y los consultorios médicos (30)(31).

El sistema de salud peruano se estructura en relación a las necesidades de salud basándose en validación experimental de que los problemas de salud más leves presentan mayor frecuencia relativa que los problemas más complicados y severos (32). Por tanto, se distinguen tres niveles de atención:

1. Primer nivel: En este nivel se atienden el mayor porcentaje de los problemas de salud requiriendo de sus recursos tecnológicos, físicos y especialmente humanos una menor especialización.
2. Segundo nivel: Destinado en menor porcentaje de necesidad para prestar atención de problemas de dificultad intermedia.
3. Tercer nivel: En este nivel se atienden enfermedades que requieren de una alta capacidad resolutive por parte de los recursos, dicho sea de paso, requiere que estos sean de elevada especialización.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Es la estadificación tangible para determinar la satisfacción laboral, la cual nos puede manifestar el agrado al trabajo consecuente de la apreciación en base a las propias experiencias laborales persuadiendo al sujeto implicado (33).

INTERNO DE MEDICINA

Es aquel estudiante de pregrado que cursa el último año de la carrera de Medicina Humana correctamente inscrito en una institución Universitaria Peruana, el cual se desempeña con destrezas pre profesionales. El progreso de sus procedimientos es establecido mediante una resolución de oficialización, dicho sea de paso, esta resolución no vincula laboralmente al interno con el establecimiento de salud donde se realiza la última etapa de aprendizaje médico (2).

ESTABLECIMIENTOS DE SALUD

Son organismos destinados a brindar cuidados sanitarios de forma preventiva, terapéutica o rehabilitadora (30). En estos se desempeñan distintos recursos humanos entre los cuales encontramos al médico, este a su vez forma académicamente a otros y les brinda campo clínico como son a los internos de medicina, quienes a cambio de conocimientos brindan servicio a la población.

CAMPOS DE FORMACIÓN

Es el contexto real de formación académica en salud incluyendo conceptos como campo clínico, social, sanitario y de gestión tal como lo dispone el Sistema Nacional de Articulación de Docencia-Servicio e Investigación en Pregrado de Salud (2)

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

En este estudio no se aplica por ser descriptivo

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

En este estudio no se aplica por ser descriptivo

3.3. VARIABLES:

3.3.1 Variable de caracterización: Nivel

3.3.2 Variable de interés : Satisfacción laboral

Cuadro de operacionalización de variable (en anexos)

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1 METODO DE INVESTIGACIÓN: (34)

4.1.1 Método cuantitativo

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN (34)

4.1.2 Según el propósito inmediato: básica

4.1.3 Según la intervención del investigador: Observacional

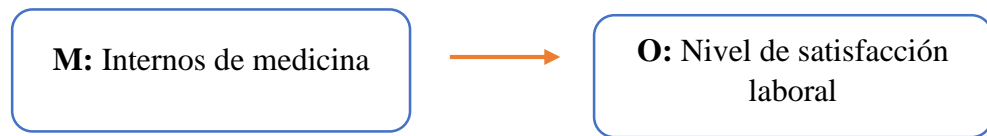
4.1.4 Según el número de mediciones: Transversal

4.1.5 Según el número de variables: descriptivo

4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo

4.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Epidemiológico

Diseño gráfico de estudio relacional



Donde:

M: Muestra de estudio

O: observación de la variable

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población de estudio estuvo conformada por 103 estudiantes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo que realizaron el internado médico 2022, de los cuales 102 cumplieron con los criterios de inclusión y solo 01 estudiante presentó algún criterio de exclusión.

Determinación de la muestra (34)

Para este estudio no fue necesario la obtención de una muestra por que se trabajó con la población total del estudio siendo este un tipo de estudio no probabilístico censal.

Criterios De Inclusión:

- Estar correctamente matriculado en el internado médico 2022
- Pertenecer a la Universidad Peruana los Andes.
- Estar de acuerdo a través del consentimiento informado con participar en el estudio.
- Haber culminado el internado médico 2022

Criterios De Exclusión:

- No estar correctamente matriculado en el internado médico 2022
- No pertenecer a la Universidad Peruana los Andes
- No estar de acuerdo a través del consentimiento informado con participar en el estudio.
- No haber culminado el internado médico 2022

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente proyecto de investigación se presentó al Comité de ética de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes para que sea aprobado, obteniendo el dictamen favorable para proceder a solicitar el permiso del área correspondiente de la Facultad de la misma y puedan brindar el listado oficial de los estudiantes de medicina matriculados en el internado 2022. Teniendo el listado oficial se procedió a encuestar a los estudiantes enviándoles el enlace para acceder al cuestionario virtual en Google Forms previo su consentimiento informado utilizando la técnica de la entrevista y la observación, consiguiendo datos específicos para el presente estudio.

En este estudio se utilizó como instrumento la encuesta de satisfacción laboral de Scott MacDonald and Peter MacIntyre (35) la cual fue adaptada y validada en un estudio de la Universidad Nacional de Rosario en Argentina para poder ser usada en población hispanohablante (36) (37).

La escala que se usó se relacionó notablemente con factores relacionados al sector laboral como: estrés, aburrimiento, aislamiento, peligro de enfermedad y peligro de accidente. Dicha escala fue modificada con el fin de que exista una encuesta que sea fácil de administrar en el lugar de trabajo, corta y fiable por lo que solo tiene 10 elementos (37).

4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Cuando se logró la totalidad de encuestas de los participantes se procedió a ingresar los datos en el programa Microsoft Excel 2019 con el sistema operativo 64 bits Windows 11 Home obteniendo un banco de datos relevantes para interpretar la información mediante la elaboración de las respectivas tablas y gráficos de frecuencia.

4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se presentó al comité de ética de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes para que sea aprobado mediante un dictamen favorable previa evaluación del director de la unidad de investigación.

Se solicitó el permiso respectivo a la Universidad Peruana los Andes para obtener acceso a la lista de matriculados al internado médico del año 2022 así como los correos electrónicos institucionales de los estudiantes para poder facilitar la resolución de las encuestas o en su defecto realizarles la encuesta personalmente, las cuales fueron objeto de estudio previo su consentimiento informado. Los datos obtenidos en el desarrollo de mi investigación son de alta confidencialidad para que queden en el anonimato sin exponer información alguna. Cabe resaltar que los datos recolectados fueron de uso exclusivo para la investigación.

El estudio no presentó ningún peligro para la salud e integridad física de los participantes.

CAPITULO V

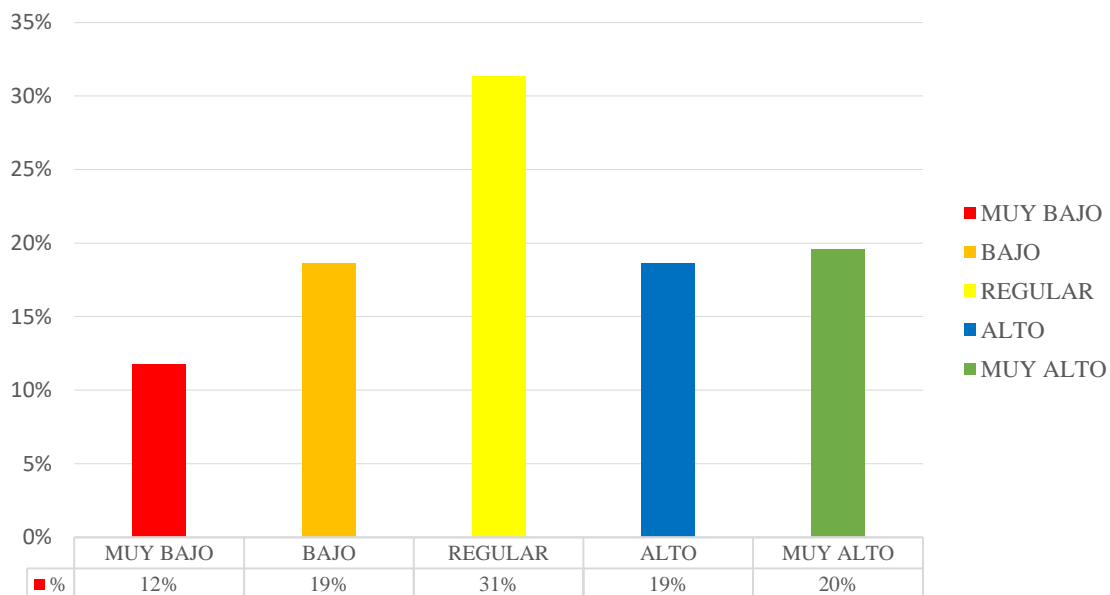
RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se recopilaron 102 cuestionarios, debido a que se retiró a una participante del estudio por presentar un criterio de exclusión, al no haber culminado el internado médico 2022. Se obtuvieron los siguientes resultados: poco menos de la tercera parte (31%) de los internos de medicina humana 2022 de la UPLA manifestaron un nivel de satisfacción laboral regular durante el internado médico 2022.

A continuación, se exponen los resultados, presentándolos acorde a los objetivos planteados, así como detallando el análisis descriptivo correspondiente.

GRÁFICO N°01: Nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad peruana Los Andes del año 2022

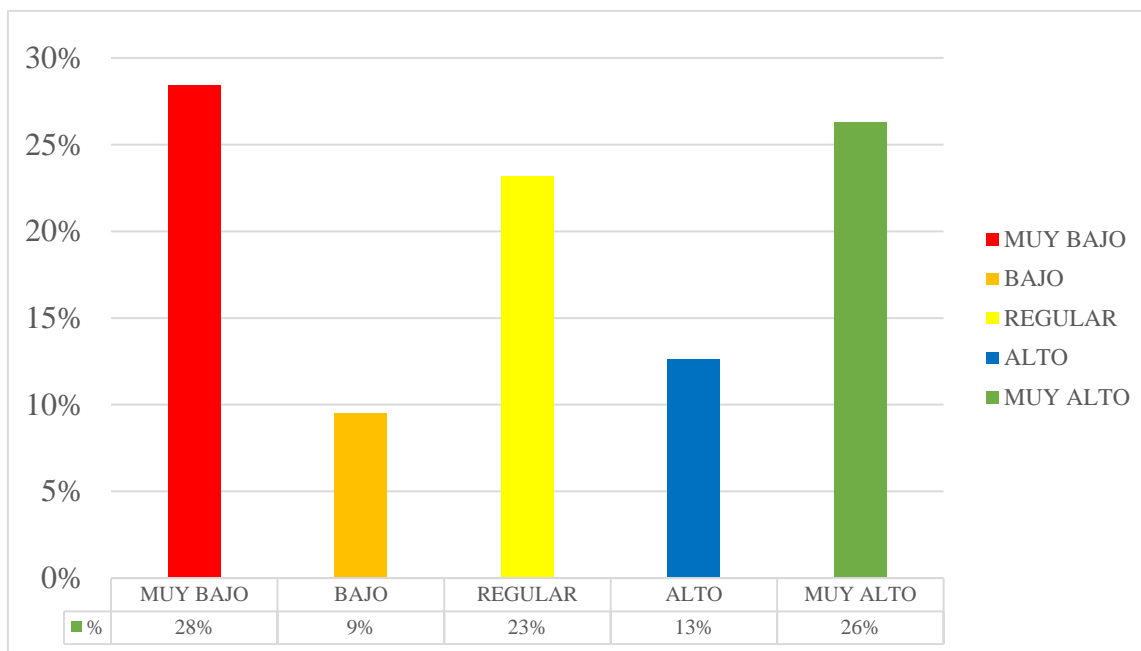


n=102

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°01 se observa que poco menos de la tercera parte de los estudiantes manifestaron muy baja y baja satisfacción laboral en un 12% y 19% respectivamente. En contraste con poco más de la tercera parte de la población estudiada la cual presentó una alta y muy alta satisfacción laboral en un 19% y 20% respectivamente. Por otro lado, el grupo más representativo que conforma casi la tercera parte con 31% de estudiantes presentó un nivel de satisfacción laboral regular.

GRÁFICO N°02: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022

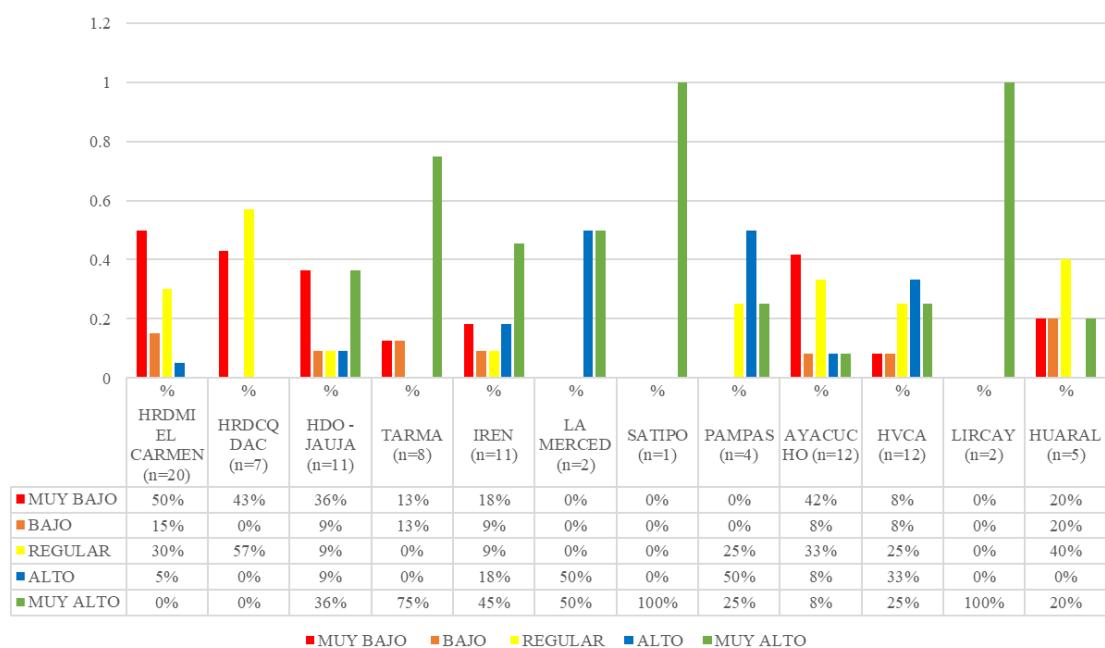


n=95

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°02 se observa que un poco menos de la tercera parte de la población estudiada y siendo la más representativa con un 28% percibe un muy bajo nivel de satisfacción laboral siendo acompañado de un 9% de internos que presentaron un bajo nivel de satisfacción laboral. En oposición se encontró que más de la tercera parte de internos con 13% y 26% expresaron un alto y muy alto nivel de satisfacción respectivamente. No obstante, se observó que menos de la tercera parte con un 23% tuvieron un regular nivel de satisfacción laboral.

GRÁFICO N°03: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022



n=95

Fuente: elaboración propia

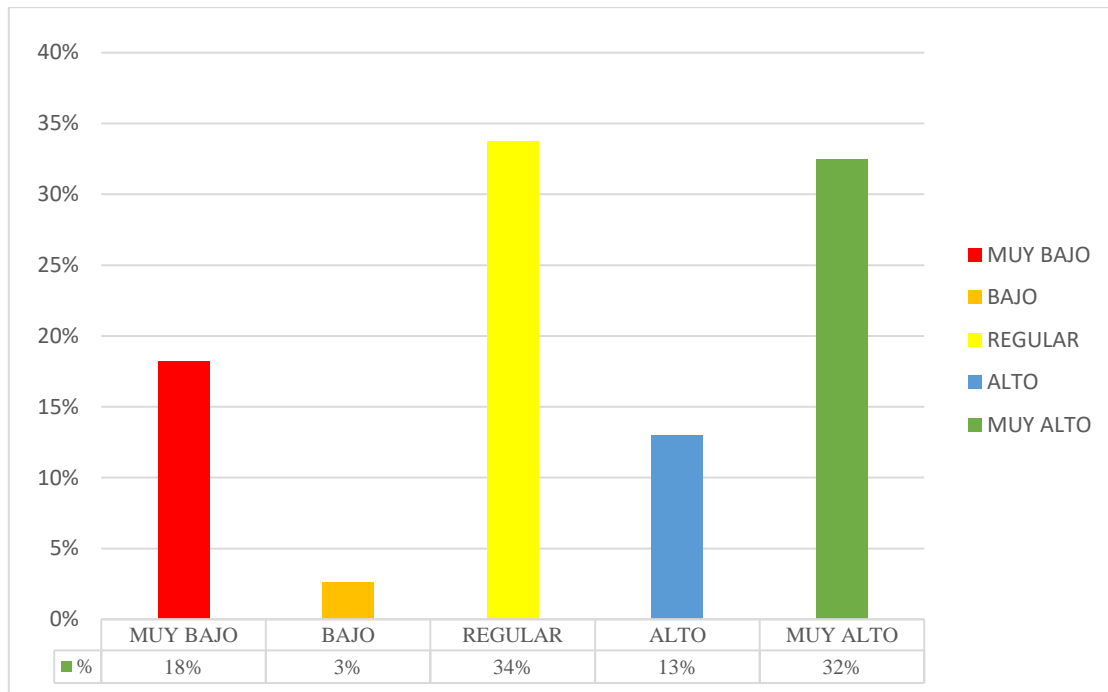
En el gráfico N°03 se analizó el nivel de satisfacción laboral en cada Hospital que se tuvo como campo de formación, siendo el Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” la sede con la mitad de internos (50%) con un nivel de satisfacción muy baja. A diferencia del total de internos (100%) de los hospitales de Satipo y Lircay, quienes manifestaron un nivel de satisfacción muy alto.

Cabe resaltar que en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” se evidenció que poco más de la mitad de internos (57%) expresaron un nivel de satisfacción laboral regular.

Otro hallazgo significativo y un tanto curioso fue en el hospital Domingo Olavegoya de Jauja donde se encontró que poco más de la tercera parte de internos (36%) manifestaron

un muy bajo nivel de satisfacción, siendo el mismo porcentaje para los que expresaron un nivel de satisfacción laboral muy alto.

GRÁFICO N°04: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención del año 2022

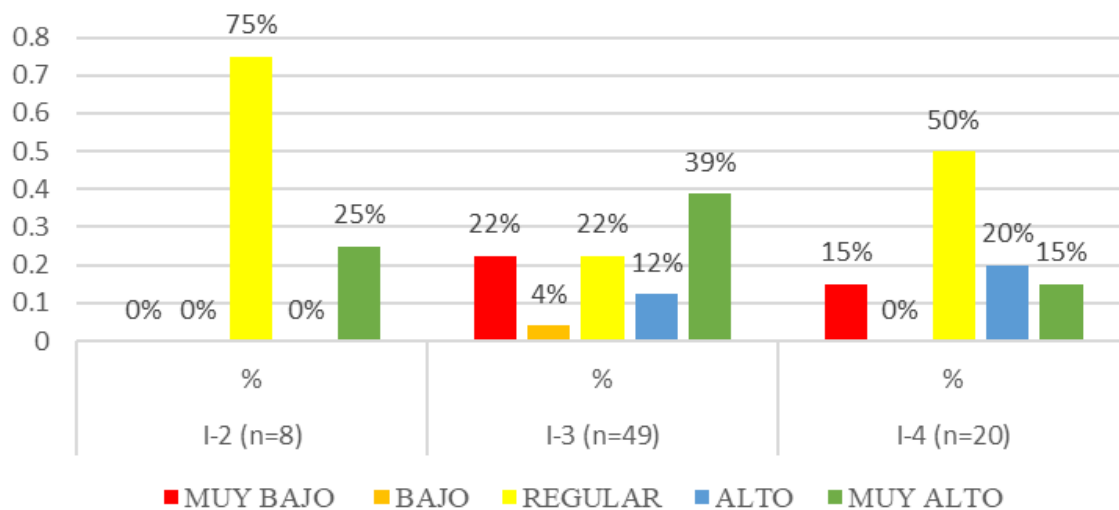


n=77

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°04 podemos describir el nivel de satisfacción de los internos de medicina humana en los campos de formación del primer nivel de atención. Se resalta que un poco más de la tercera parte de encuestados presenta regular nivel de satisfacción laboral, seguido del grupo que representa poco menos de la mitad de internos con 32% y 13% manifestando muy alto y alto nivel de satisfacción laboral respectivamente. Por último, podemos detallar que menos de la tercera parte de internos presentaron bajo con 3% y muy bajo con 18% de nivel de satisfacción laboral.

GRÁFICO N°05: Nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención según categoría del año 2022

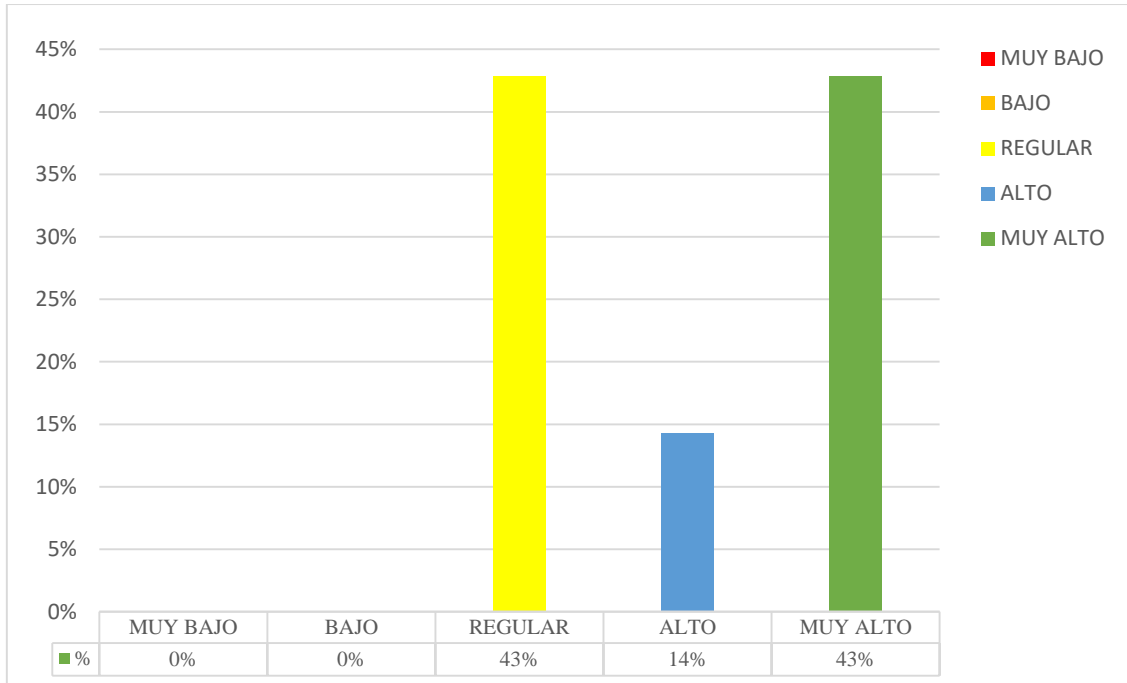


n=77

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico N°05, se pudo obtener el nivel de satisfacción laboral según la categoría del primer nivel de atención, denotando que casi la mitad de internos cumplieron su rotación en una IPRESS I-3, de estos el 39% expresó un muy alto nivel de satisfacción. Sin embargo, en instituciones con categoría I-2 y I-4 presentaron regular nivel de satisfacción laboral con 75% y 50% de internos respectivamente.

GRÁFICO N°06: Nivel de Satisfacción laboral en Clínica de internos de Medicina Humana de la UPLA del año 2022

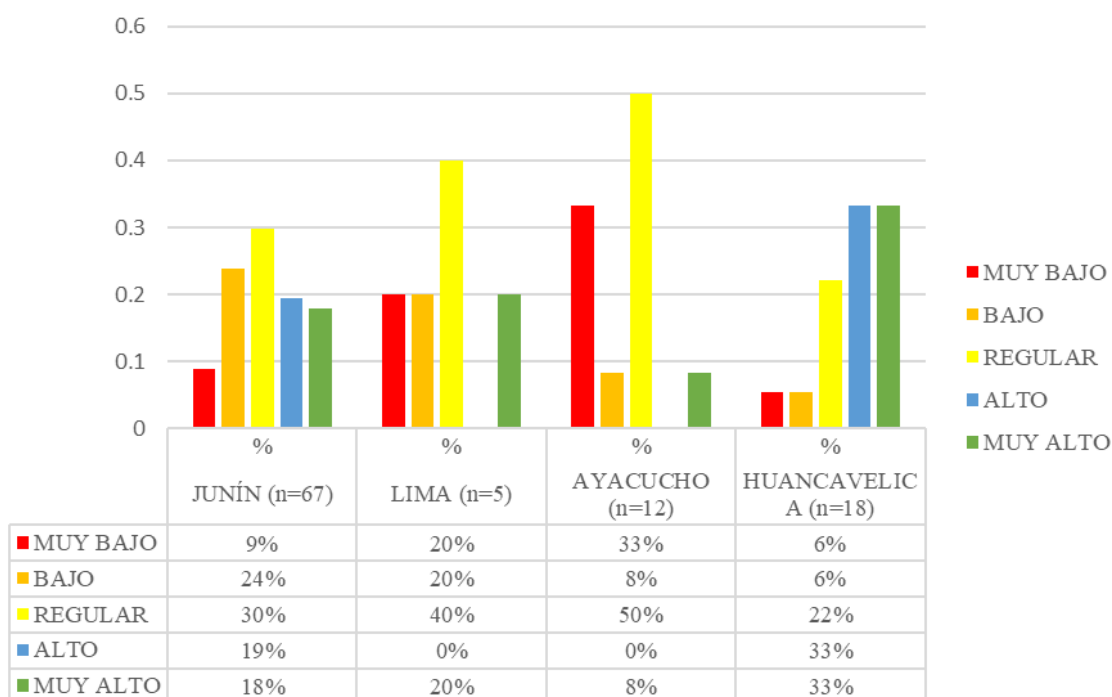


n=7

Fuente: Elaboración propia

Durante el proceso de toma de encuestas se encontró que 7 estudiantes tuvieron la opción de rotar en la Institución privada “Confía Salud” por inconvenientes en el proceso de adjudicación. En el gráfico se puede observar que 43% de estos presentaron un nivel de satisfacción laboral regular, 14% un alto nivel de satisfacción laboral y por último el 43% de los 7 estudiantes presentaron un muy alto nivel de satisfacción laboral.

GRÁFICO N°07: Nivel de Satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la UPLA en campos de formación según regiones del año 2022

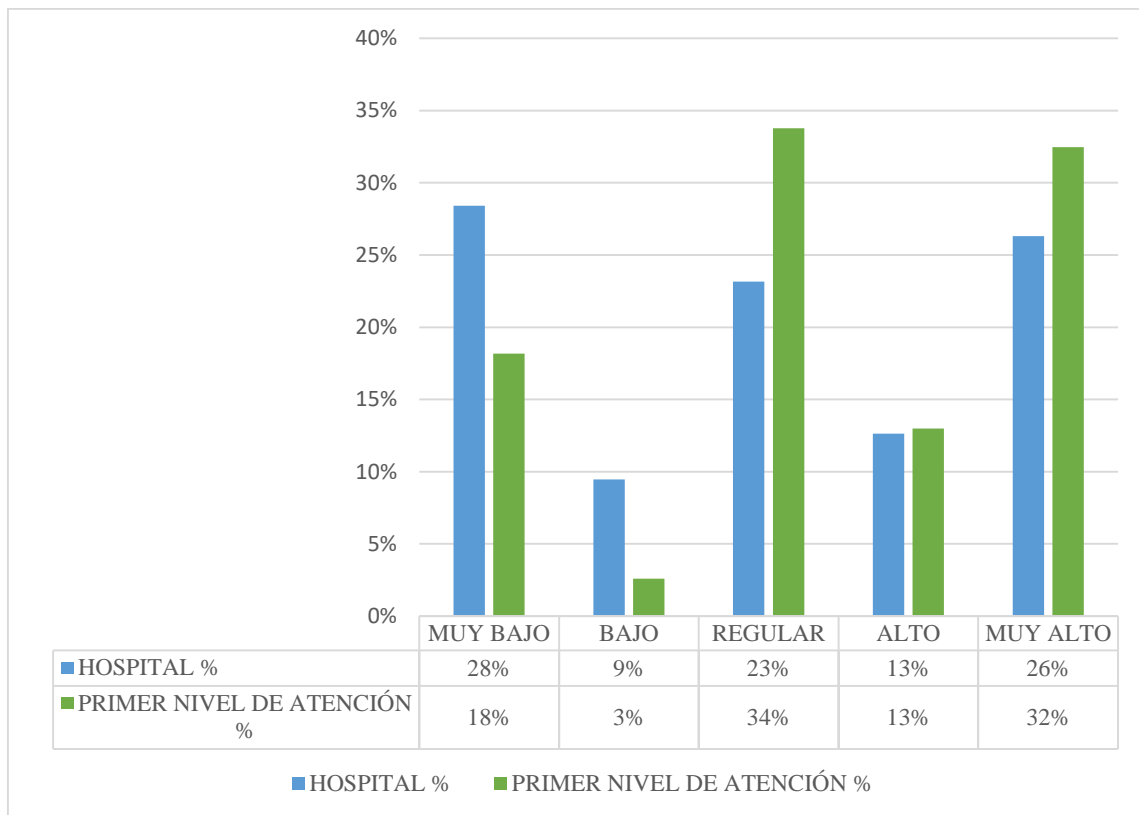


n=102

Fuente: Elaboración propia

Por último, en el gráfico N°07 se analizó el nivel de satisfacción laboral según los departamentos geográficos elegidos por los estudiantes. Encontrándose que en el departamento de Junín el 30% manifiestan un regular nivel de satisfacción laboral, en el departamento de Lima de igual manera se encontró que el grupo predominante fue el que tuvo un nivel de satisfacción laboral fue regular con 40%, así como en el departamento de Ayacucho donde el 50% presentó un regular nivel de satisfacción laboral. Por otro lado, en el departamento de Huancavelica el mayor grupo de estudiantes expresaron un nivel de satisfacción laboral muy alto representado por el 36% de ellos.

Gráfico N°08: Comparación del nivel de satisfacción laboral entre campos de formación hospitalaria y primer nivel de atención

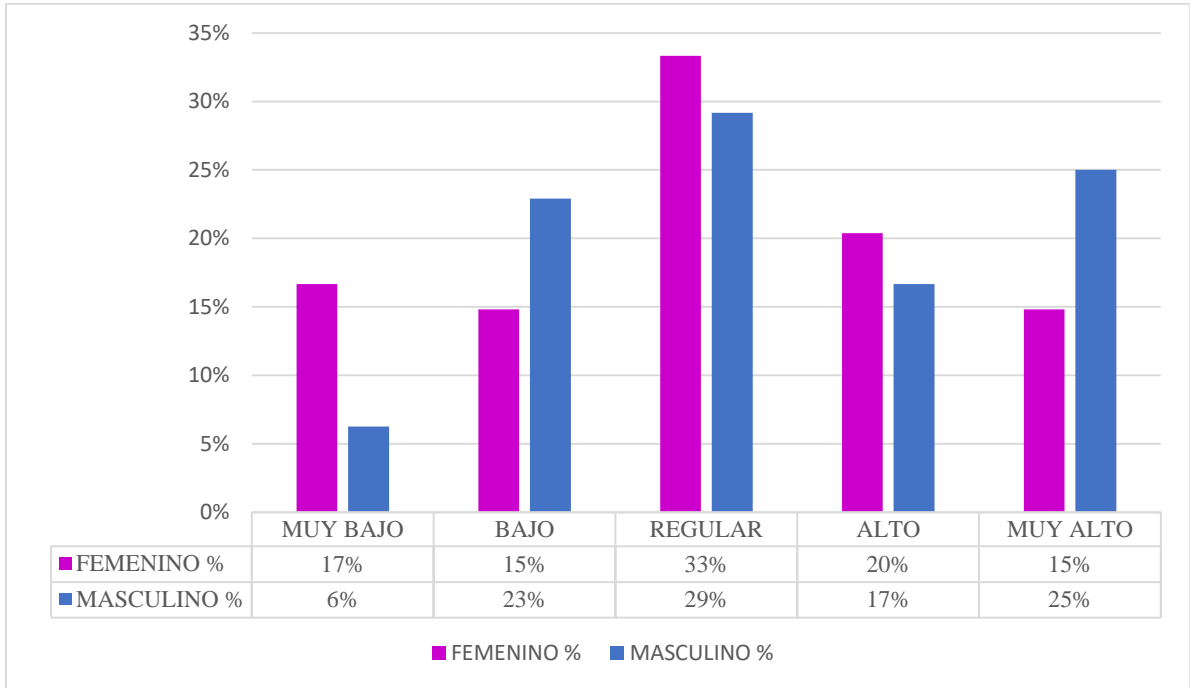


n=102

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N°08 se puede comparar que en los campos de formación hospitalaria poco menos de la tercera parte de internos (28%) expresó un nivel de satisfacción laboral muy bajo y la tercera parte de internos (34%) un nivel de satisfacción laboral regular en campos de formación de primer nivel de atención siendo los mencionados grupos representativos del total de encuestados. Se resalta el hecho que en el primer nivel de atención se observa un mayor grado de satisfacción laboral que en los hospitales.

GRÁFICO N°09: Nivel de Satisfacción laboral según sexo en internos de Medicina Humana de la UPLA 2022



n=102

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 09 se puede apreciar que tanto el sexo femenino (33%) como el masculino (29%) presentan un nivel de satisfacción laboral regular con poco menos de la tercera parte siendo el grupo más representativo. Es importante resaltar que en el sexo femenino expresan un nivel alto (20%) a comparación del sexo masculino donde se puede denotar que poco menos de la tercera parte (25%) presentan un nivel muy alto de satisfacción laboral. Por otro lado, se remarca que el sexo femenino tiene 17% de muy bajo nivel siendo superior al sexo masculino donde solo el 6% distinguen el mismo nivel de satisfacción laboral.

5.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS: No se realizó

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se analizaron los resultados hallados según los objetivos planteados para esta investigación. Encontrándose un nivel de satisfacción laboral regular en 31% de internos de medicina, dato que es similar al estudio realizado por Bozorgi, F; et al; quienes encontraron que el nivel de satisfacción de los estudiantes con la situación educativa era moderado (7).

Los estudios sobre el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana son muy limitados tanto internacional como nacionalmente, esto se agudiza cuando se buscan estudios a nivel local. la presente situación nos puede dar a entender que el bienestar y la seguridad de nuestros estudiantes de Medicina Humana que están a puertas de egresar y tienen que realizar el internado se ven descuidados ante las autoridades correspondientes.

Estudios como el de Montenegro, L. et al sugieren que se realicen y fomenten más investigaciones como estas ya que el trato, la enseñanza, entre otros aspectos no están siendo evaluados por la propia universidad a cargo (5).

En los resultados encontrados con respecto a los campos de formación hospitalarias se evidencia muy baja satisfacción laboral (28%) a comparación del estudio realizado en la ciudad de Lima, pero con todo el personal de un servicio de nefrología evidenciando que el personal médico presentó el mayor grado de satisfacción con un 83,3% (9).

Así mismo, se descubrió que en el Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” la mitad de internos (50%) expresaron muy baja satisfacción laboral, siendo un

menor grado de satisfacción del que se encontró en un estudio realizado por Martínez, M. et al; en el mismo hospital, pero centrado en el personal de enfermería donde se encontró un 37% de regular nivel de satisfacción laboral (14).

En el 2020 Carhuapoma, G; et al; realizaron un estudio en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” donde se encontró que personal de salud de centro quirúrgico percibieron nivel de satisfacción laboral medio con 76% de representación (15). Hecho que se asemeja con lo obtenido en el presente estudio pues en este campo de formación se evidencia un 57% de regular nivel de satisfacción laboral.

Por otra parte, en hospitales como en el de Satipo ubicado en la región Junín y el hospital de Lircay ubicado en la región Huancavelica se halló que el total de internos (100%) presentaron una satisfacción laboral muy alta.

Con respecto a los campos de formación de primer nivel de atención el 34% expresó un regular nivel de satisfacción, disgregando estos resultados según la categoría de la IPRESS como en los I-3 se evidencia que más de la tercera parte, es decir un 39% de internos expresan un nivel de satisfacción muy alto, resultado que se puede comparar con el estudio realizado por Alejo, D. et al; quienes en el 2018 encontraron que en IPRESS de la misma categoría como es el Centro de Salud de Sapallanga se evidenció que más de la mitad de profesionales de salud (52%) opinaron que se sentían satisfechos laboralmente; por otro lado en el Centro de Salud de Pucará opinaron que no se sentían ni satisfechos ni insatisfechos en un 59,1% de los profesionales que laboran en aquella institución (16).

Se ha descrito que en el presente estudio hubo 7 participantes que realizaron su internado en una IPRESS privada por problemas al momento de la adjudicación. Siendo más de la mitad de participantes, es decir 14% y 43% los cuales denotaron una alta y muy alta satisfacción laboral respectivamente. Cabe resaltar que ningún participante expresó una satisfacción baja ni muy baja.

A comparación de lo encontrado por Arroyo, R; et al en el 2018 quienes describen que poco más de la mitad de los trabajadores (52,6%) de otra IPRESS privada en la misma ciudad de Huancayo refieren poca satisfacción laboral (19)

Se resalta la importancia de analizar la satisfacción laboral por regiones ya que en Huancavelica a comparación de las otras 3 regiones manifestaron una muy alta satisfacción laboral con 33% del total. En Lima, Ayacucho y Junín, se resalta un nivel de satisfacción laboral regular con 40%, 50% y 30% respectivamente. Por otra parte, en la región de Ayacucho se denotó un nivel de satisfacción muy bajo con el 33% de internos a diferencia de Huancavelica y Junín, donde manifiestan solo 6% y 9% respectivamente el mismo nivel de satisfacción laboral.

En un estudio realizado por Meza, M. y Meza K. en el 2018 en Churcampa - Huancavelica obtuvieron que el 47,4% del personal del centro de salud en esa ciudad presentaron regular nivel de satisfacción, a diferencia de lo conseguido en este estudio donde se observa que la tercera parte de internos (33%) expresó un alto nivel de satisfacción laboral, enfatizando que lo encontrado fue realizado en hospitales de Huancavelica y no en un centro de primer nivel de atención (13).

Por último, es importante enfatizar el nivel de satisfacción laboral según el sexo, pues según los resultados tanto en el sexo femenino (33%) como en el masculino (29%) se evidencia que poco menos de la tercera parte expresan un regular nivel de satisfacción, siendo estos grupos los que representan por mayor porcentaje a los internos de Medicina Humana. Claro que, si nos enfocamos en los extremos de esta valoración, el sexo femenino (17%) supera significativamente al masculino (6%) expresando un nivel de satisfacción laboral muy bajo para ambos, dato que confirma lo encontrado en el estudio realizado en el 2022 por Luque, C. (8) el cual menciona que el sexo femenino tiene más probabilidad de tener un nivel de satisfacción bajo. Por otro lado, y no menos importante el sexo que presenta un muy alto nivel de satisfacción laboral es el masculino con el poco menos de la tercera parte (25%) superando al femenino quienes son casi la sexta parte (15%) del total.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que los internos de Medicina Humana manifestaron una satisfacción laboral regular en un 31% de encuestados. En hospitales se identificó que el 28% tienen muy baja satisfacción laboral y en sedes de primer nivel de atención un 34% de regular satisfacción laboral. Por otro lado, en las regiones de Junín (30%), Lima (40%) y Ayacucho (50%) se reconoció regular nivel de satisfacción a comparación de Huancavelica donde los internos presentaron un nivel alto (33%) y muy alto (33%) de satisfacción laboral.
2. En centros de formación hospitalarios se identificó una muy baja satisfacción laboral, siendo el HRDMI EL CARMEN la sede con la mitad (50%) de internos, así como el más representativo con este nivel de satisfacción. En contraste con hospitales como el de Lircay o Satipo en los cuales el nivel de satisfacción es muy alto en el total de internos encuestados
3. En centros de formación de primer nivel de atención se identificó que la tercera parte de los internos (34%) presentaron un nivel de satisfacción regular siendo los de categoría I-2 el grupo más característico con 75%; por otro lado, las sedes con categoría I-3 representan poco más de la tercera parte de internos (39%) con muy alta satisfacción laboral.
4. En la región de Huancavelica se identificó que la tercera parte de internos (33%) presentaron niveles de satisfacción alto y muy alto. Siendo Ayacucho la región con mayor porcentaje de las 4 estudiadas con la tercera parte de internos (33%) con muy bajo nivel de satisfacción laboral.
5. Por último, se identificó que tanto el sexo femenino (33%) como el masculino (29%) presentan un nivel de satisfacción laboral regular.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar la realización de estudios sobre la satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana a nivel nacional para obtener conclusiones con una población representativa, ya que ellos desempeñan un papel asistencial importante en nuestro País.
2. Las universidades deberían dar seguimiento continuo a los internos por medio de los tutores asignados, quienes a la vez deberían ser evaluados constantemente por los propios internos.
3. La universidad debería tener criterios de contratación al momento de elegir los tutores, ya que se ha visto que la mayoría solo conoce al interno al momento de ponerle la nota.
4. Los campos de formación a través de sus respectivas áreas de docencia deberían fomentar la importancia de los internos.
5. Se debería reconsiderar el salario para los internos, ya que no solo aprenden sino realizan labores dentro del mismo campo de formación brindando el mayor tiempo posible a esto incluso dejando la formación que debe recibir como tal.
6. Incentivar a los estudiantes a participar en las encuestas que se realizan, no solo de la universidad sino también de este tipo de investigaciones ya que tienen el objetivo de mejorar su formación médica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. NIH, editor. Sueño Saludable. National heart, lung, and blood institute. Julio de 2013;13(74265).
2. MINSA. Directiva administrativa para el desarrollo de actividades del internado en ciencias de la salud. 2022.
3. ASPEFAM. Internado Médico en el primer nivel de atención. 2021 jun.
4. Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
5. Montenegro L, Rivera J. Nivel de satisfacción personal de los internos rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital de las Fuerzas Armadas N°01 en la ciudad de Quito. Ecuador durante el año 2012 y 2013. [Quito]: Pontifica Universidad Católica del Ecuador; 2014.
6. Orama Y, Reyes J, Cofiño M. Grado de satisfacción laboral de los Médicos generales integrales en Sagua la Grande. *Revista científica de las ciencias médicas en Cienfuegos*. 2012;10(3):7.
7. Bozorgi F. Evaluation of medical internship students' satisfaction with education in the hospital emergency department. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2020;7(1):10
8. Luque C. Factores relacionados al nivel de satisfacción laboral en internos de Medicina en el hospital Goyeneche en el Periodo 2021-2022. [Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022.

9. Holguín Y; et al. Satisfacción laboral del personal en el servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*. el 22 de junio de 2020;20(2):9.
10. Heredia H. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche. [Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
11. Serrano J. Factores asociados a la satisfacción laboral en médicos del Hospital de alta complejidad de la Libertad Virgen de la Puerta 2019. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2021
12. Pérez J. Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de pediatría del Hospital III Yanahuara ESSALUD Arequipa. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2018.
13. Meza, M; et al. Nivel de satisfacción laboral del personal del centro de salud de Churcampa, Huancavelica - 2018. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018.
14. Martínez M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital regional docente Materno Infantil El Carmen. Huancayo, 2018. *Visionarios en ciencia y tecnología*. 2020; 5:42–8.
15. Carhuapoma, G; et al (2020). Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2020.
16. Alejo D, Rivera J. Satisfacción laboral en dos centros de salud de nivel I-3 de la zona sur de Huancayo. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018.
17. Asto Y. Satisfacción laboral y productividad en el servicio de enfermería del centro de salud Chilca, Huancayo. [Huancayo]: Universidad Señor de Sipán; 2021.

18. Pimentel J. Satisfacción laboral y productividad de los profesionales de salud en consultorios externos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen. [Huancayo]: Universidad Peruana Los Andes; 2019.
19. Arroyo, Rocío; et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la clínica Ortega - Huancayo. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018.
20. García Viamontes, D.: Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010.
21. Fritzsche, BA y Parrish, TJ (2005). Teorías e Investigaciones sobre la Satisfacción Laboral. En SD Brown & RW Lent (Eds.), Desarrollo profesional y asesoramiento: Poner la teoría y la investigación en práctica (págs. 180–202). John Wiley & Sons.
22. Wright, BE y Davis, BS (2003). Satisfacción Laboral En El Sector Público: El Rol Del Clima Laboral. *The American Review of Public Administration*, 33 (1), 70–90. <https://doi.org/10.1177/0275074002250254>
23. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista de Gestión y Economía para Iberoamérica*. 2018;3–18.
24. Pinto JM, editor. El Legado de Frederick Irving Herzberg. vols. 79–86. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe; 2002.
25. Atalaya M. Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. 1999;3(5):6–46.
26. Berrío, L. V., Osorio, D. y Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*, 23(2), 101-123. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>

27. Rabí M. La Formación de médicos y cirujanos durante los siglos XVI a XIX: Las Escuelas Prácticas de Medicina y Cirugía en el Perú. *Anales de la Facultad de Medicina Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. 2006;67(2):173–83.
28. MINSA. Resolución ministerial N°779-2021. 21 de junio del 2021.
29. UPLA. Malla Curricular de Medicina Humana. 2021.
30. MINSA. Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo. Perú; Decreto Supremo 13 - 2006 p. 44.
31. MINSA. Resolución Ministerial N°653-2020. Bases conceptuales para el ejercicio de la Rectoría Sectorial del Ministerio de Salud. Lima: Perú; 21 de agosto del 2020.
32. MINSA. Resolución Ministerial N°980-2006. Categorías de Establecimientos del Sector Salud. Lima: Perú; 18 de octubre del 2006
33. Rosales G, et al. Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista electrónica Educare*. 2017;21(3):1–24
34. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M. Metodología de la investigación. 6ta ed. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores; 2014.
35. Scott Macdonald PhD & Peter MacIntyre PhD (1997) The Generic Job Satisfaction Scale, *Employee Assistance Quarterly*, 13:2, 1-16
36. Andrade, A.L., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Version Adapted to Portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361-370. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
37. Salessi S, Omar A. Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*. 2016;16.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Cuadro de operacionalización de variables

Anexo 3. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Anexo 4. Confiabilidad valida del instrumento

Anexo 5. La data de procesamiento de datos

Anexo 6. Consentimiento informado

Anexo 7. Solicitud de permiso institucional

Anexo 8. Carta de presentación

Anexo 9. Fotos de aplicación del instrumento

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad peruana Los Andes del año 2022?	Determinar el nivel de satisfacción laboral de internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes del año 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación hospitalarias del año 2022. - Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación del primer nivel de atención del año 2022. - Identificar el nivel de satisfacción laboral de los internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes en campos de formación según regiones del año 2022 - Identificar el nivel de Satisfacción laboral en internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes según sexo del año 2022 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Por el tipo de estudio, no se planteó</p>	<p>Variable de interés:</p> <p>Nivel de satisfacción</p>	<p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico, observacional, descriptivo, transversal</p> <p>Diseño: epidemiológico</p> <p>Población: internos de Medicina Humana de la Universidad Peruana los Andes del año 2022</p> <p>Muestra: por ser tipo no probabilístico censal, no fue necesario la obtención de la muestra ya que se trabajó con toda la población del estudio conformada por 103 estudiantes de la UPLA</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: Análisis estadístico descriptivo con el uso de frecuencias y porcentajes.</p>	<p>Para el presente estudio se utilizó la técnica de entrevista mediante una encuesta validada por un estudio anterior y observación colocando la información obtenida en cuadros de frecuencia</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFICINIÓ OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Nivel de satisfacción laboral	Es la clasificación materializada para definir la satisfacción laboral, la cual nos puede revelar el gusto al trabajo consecuente de la valoración en base a las propias experiencias laborales persuadiendo al sujeto implicado	El nivel de satisfacción se midió según el puntaje obtenido en la encuesta: Muy bajo: 10-26 puntos Bajo: 27 – 31 puntos Regular: 32 – 38 puntos Alto: 39 – 41 puntos Muy Alto: 42 - 50 puntos	Satisfacción laboral	Cualitativa	Ordinal	Muy baja satisfacción laboral Baja satisfacción laboral Regular Satisfacción laboral Alta Satisfacción laboral Muy alta satisfacción laboral	Puntaje: 10 – 26 puntos 27 – 31 puntos 32 – 38 puntos 39 – 41 puntos 42 – 50 puntos	Escala de Satisfacción Laboral Mac Donald And Peter MacIntyre adaptada y traducida por Salessi y Omar, 2016.

Anexo 3. Instrumento de Investigación

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL MAC DONALD AND PETER MACINTYRE ADAPTADA POR SALESSI Y OMAR, 2016.

La presente encuesta asienta su opinión respecto a las afirmaciones estructuradas para poder determinar su satisfacción laboral con respecto a su internado médico, por lo tanto, no hay respuesta buena o mala solo son opiniones por lo que se le pide contestar con sinceridad y cuidado marcando la siguiente encuesta de acuerdo a las alternativas:

(1) MUY EN DESACUERDO

(2) EN DESACUERDO

(3) NO LO SÉ

(4) DE ACUERDO

(5) MUY DE ACUERDO

	ITEM	Muy en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	No lo sé (3)	De Acuerdo (4)	Muy de Acuerdo (5)
1	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño					
2	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
3	Me siento bien trabajando para esta empresa					
4	Mi trabajo me da seguridad laboral					
5	La empresa se preocupa por mi					
6	Creo que trabajar es bueno para mi salud					
7	Mi salario es apropiado					
8	En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades					
9	Me llevo bien con mis jefes y supervisores					
10	Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo					

VARIABLE	MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
SATISFACCIÓN LABORAL	10 a 26	27 a 31	32 a 38	39 a 41	42 a 50

Anexo 4. Confiabilidad valida del instrumento

La encuesta usada en el presente estudio fue validada y traducida en Argentina para poder ser usada en población hispanohablante por Salessi y Omar en el 2016 quienes determinaron la confiabilidad por consistencia interna según el Coeficiente de Cronbach en 0.81, el cual es incluso mayor que el hallado en la encuesta original creada por Mac Donald and Peter Macintyre la cual tiene un coeficiente de Cronbach de 0.77.

Anexo 5. Data de procesamiento

ESTUDI ANTE	HOSPITAL	ROTACIONES	NIVEL DE SATISFACCIÓN	INTERPRE TACIÓN	CENTRO DE SALUD	ROTACIONES	NIVEL DE SATISFACCIÓN	INTERPRE TACIÓN	GENERAL	INTERPRE TACIÓN
1	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	24	MUY BAJO	CS Pedro Sánchez Meza Chupaca	Medicina - Cx	34	REGULAR	29	BAJO
2	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	38	REGULAR	CS Juan Parra Del Riego	Medicina - Cx	39	ALTO	39	ALTO
3	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	35	REGULAR	CS Pedro Sánchez Meza Chupaca	Pediatría - GyO	38	REGULAR	37	REGULAR
4	Hospital Domingo Olavegoya - Jauja	Medicina - Cx - Pediatría	44	MUY ALTO	Centro de Salud La Oroya	GyO	33	REGULAR	39	ALTO
5	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	18	MUY BAJO	CS La Libertad	Medicina - Cx	35	REGULAR	27	BAJO
6	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	26	MUY BAJO	C.S CHILCA	Medicina - Cx	15	MUY BAJO	21	MUY BAJO
7	Hospital Departamental de Huancavelica	TODAS	40	ALTO					40	ALTO
8	HRDMI El Carmen	GyO - Pediatría	39	ALTO	C.S Sicaya	Medicina - Cx	42	MUY ALTO	41	ALTO
9	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	43	MUY ALTO	Centro de Salud Acobamba	TODAS	46	MUY ALTO	45	MUY ALTO
10	Hospital regional de Ayacucho	TODAS	10	MUY BAJO	Centro de salud vista alegre Ayacucho	TODAS	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO
11	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	38	REGULAR	Ps Azapampa	Medicina - Cx	46	MUY ALTO	42	MUY ALTO
12	IREN-CENTRO	Medicina - Cx	32	REGULAR	CENTRO DE SALUD SICAYA	GyO - Pediatría	34	REGULAR	33	REGULAR
13	IREN	Medicina - Cx	39	ALTO	P.S. La Esperanza	GyO - Pediatría	38	REGULAR	39	ALTO
14	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	25	MUY BAJO	Puesto de Salud Uñas	Medicina - Cx	33	REGULAR	29	BAJO
15	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	37	REGULAR	Puesto de salud San Francisco	Medicina - Cx	36	REGULAR	37	REGULAR
16	Hospital Félix Mayorca soto	TODAS	42	MUY ALTO	CS Acobamba	TODAS	11	MUY BAJO	27	BAJO
17	Hospital Domingo Olavegoya	Cx - PDT - GyO	40	ALTO	Centro de Salud La Oroya	Medicina	39	ALTO	40	ALTO
18	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	31	BAJO	Centro de Salud Palca	TODAS	40	ALTO	36	REGULAR
19	Hospital regional de Ayacucho	TODAS	32	REGULAR	Carmen alto	TODAS	38	REGULAR	35	REGULAR
20	IREN-centro	Medicina - Cx	30	BAJO	Cs Pilcomayo	GyO - Pediatría	32	REGULAR	31	BAJO

21	Hospital Regional de Ayacucho	TODAS	31	BAJO	C.S. Belén	TODAS	41	ALTO	36	REGULAR
22	Instituto Regional Enfermedad Neoplásica CENTRO	Medicina - Cx	42	MUY ALTO	SAN MARTIN	GyO - Pediatria	50	MUY ALTO	46	MUY ALTO
23	HRDMI El Carmen	Pediatria - GyO	23	MUY BAJO	Centro de salud Pilcomayo	Medicina - Cx	20	MUY BAJO	22	MUY BAJO
24	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	37	REGULAR	Centro de Salud Chongos Bajo	GyO - Pediatria	38	REGULAR	38	REGULAR
25	IREN CENTRO	Medicina - Cx	26	MUY BAJO	CS Pedro Sánchez Meza Chupaca	Pediatria - GyO	24	MUY BAJO	25	MUY BAJO
26	Hospital Julio Cesar Demarini Caro	TODAS	41	ALTO	Centro de Salud Huachac	Medicina - Pediatria	44	MUY ALTO	43	MUY ALTO
27	Hospital docente de medicina tropical Demarini caro	TODAS	46	MUY ALTO	C. S. San Agustín de cajas	Medicina	29	BAJO	38	REGULAR
28	Hospital Regional de Ayacucho	TODAS	40	ALTO	Centro de Salud Carmen Alto	Medicina - Pediatria	36	REGULAR	38	REGULAR
29	Hospital Regional de Ayacucho	TODAS	11	MUY BAJO	Centro de Salud Belén	Medicina - GyO	11	MUY BAJO	11	MUY BAJO
30	HRDMI El Carmen	Pediatria - GyO	28	BAJO	CS La esperanza	Medicina - Cx	38	REGULAR	33	REGULAR
31	Hospital Domingo Olavegoya Jauja	TODAS	42	MUY ALTO	Centro de salud Huachac Chupaca	TODAS	35	REGULAR	39	ALTO
32	Clínica Confía Salud	Medicina - Cx	40	ALTO	Centro de salud Justicia Paz y Vida	GyO - Pediatria	36	REGULAR	38	REGULAR
33	Clínica confía salud	Medicina - Cx	38	REGULAR	Centro de salud justicia paz y vida	GyO - Pediatria	36	REGULAR	37	REGULAR
34	Hospital departamental de Huancavelica	TODAS	42	MUY ALTO					42	MUY ALTO
35	Hospital Domingo Olavegoya Jauja	Medicina - GyO - Pediatria	42	MUY ALTO	Concepción	Cx	40	ALTO	41	ALTO
36	Hospital Domingo Olavegoya Jauja	Cx - PDT - GyO	17	MUY BAJO	Centro de Salud Apata	Medicina	30	BAJO	24	MUY BAJO
37	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	36	REGULAR	Centro de Salud Clas Sincos	GyO - Pediatria	43	MUY ALTO	40	ALTO
38	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	36	REGULAR	CS Palian	GyO - Pediatria	42	MUY ALTO	39	ALTO
39	HRDMI EL CARMEN	Pediatria - GyO	32	REGULAR	CS. CHILCA	Medicina - Cx	38	REGULAR	35	REGULAR
40	Hospital de Pampas	TODAS	41	ALTO					41	ALTO
41	Hospital de Pampas	TODAS	40	ALTO					40	ALTO
42	Hospital de Pampas	TODAS	38	REGULAR					38	REGULAR
43	HRDMI EL CARMEN	Pediatria - GyO	35	REGULAR	CS San José de Quero	Medicina - Cx	21	MUY BAJO	28	BAJO

44	HRDMI EL CARMEN	Pediatría - GyO	28	BAJO	Centro de salud de Pilcomayo	Medicina - Cx	34	REGULAR	31	BAJO
45	Hospital de Pampas	TODAS	43	MUY ALTO					43	MUY ALTO
46	IREN	Medicina - Cx	39	ALTO	C.s. san Jerónimo	GyO - Pediatría	42	MUY ALTO	41	ALTO
47	Hospital regional miguel Ángel mariscal llenera de Ayacucho	TODAS	32	REGULAR	Centro de salud Carmen alto	TODAS	38	REGULAR	35	REGULAR
48	Hospital Huaral	TODAS	37	REGULAR	C.s. Accos	Medicina	37	REGULAR	37	REGULAR
49	Hospital departamental de Huancavelica	TODAS	40	ALTO					40	ALTO
50	IREN	Medicina - Cx	11	MUY BAJO	CS CHONGOS ALTO	GyO - Pediatría	11	MUY BAJO	11	MUY BAJO
51	Hospital Regional de Ayacucho	TODAS	43	MUY ALTO	Centro de Salud Belén	TODAS	42	MUY ALTO	43	MUY ALTO
52	Clínica cayetano	TODAS	36	REGULAR	San Martín	Medicina - Cx	39	ALTO	38	REGULAR
53	Manuel ángel Higa arakaki Satipo	Medicina - Cx	44	MUY ALTO	Río Negro	GyO - Pediatría	46	MUY ALTO	45	MUY ALTO
54	Hospital domingo olavegoya	Medicina - GyO - Pediatría	34	REGULAR	C.s rio negro	Cx	40	ALTO	37	REGULAR
55	Hospital Domingo Olavegoya	Medicina - Cx - Pediatría	30	BAJO	C.S. Masma	GyO	50	MUY ALTO	40	ALTO
56	HRDMI EL CARMEN	Pediatría - GyO	32	REGULAR	CENTRO DE SALUD DE CHILCA	Medicina - Cx	36	REGULAR	34	REGULAR
57	HRDMI EL CARMEN	Pediatría - GyO	10	MUY BAJO	CS La libertad	Medicina - Cx	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO
58	Iren centro	Medicina - Cx	42	MUY ALTO	CS La libertad	Medicina - Cx	42	MUY ALTO	42	MUY ALTO
59	Hospital regional de Ayacucho	TODAS	37	REGULAR	Centro de salud vista alegre	Medicina - Pediatría	34	REGULAR	36	REGULAR
60	Hospital san juan Bautista Huaral	TODAS	30	BAJO					30	BAJO
61	HOSPITAL DE LIRCAY	TODAS	50	MUY ALTO					50	MUY ALTO
62	Hospital Departamental De Huancavelica	TODAS	29	BAJO					29	BAJO
63	Hospital San Juan Bautista Huaral	TODAS	37	REGULAR					37	REGULAR
64	Iren centro	Medicina - Cx	47	MUY ALTO	Concepción-"David Guerrero Duarte"	GyO - Pediatría	38	REGULAR	43	MUY ALTO
65	HRDMI EL CARMEN	Pediatría - GyO	31	BAJO	JUAN PARRA DE RIEGO	Medicina - Cx	38	REGULAR	35	REGULAR
66	Hospital Domingo Olavegoya Jauja	TODAS	42	MUY ALTO	Centro de Salud Yauyos	Medicina	37	REGULAR	40	ALTO

67	Hvca	TODAS	18	MUY BAJO					18	MUY BAJO
68	HRDMI El Carmen	GyO - Pediatría	15	MUY BAJO	CS David Guerrero Duarte - Concepción	Medicina - Cx	40	ALTO	28	BAJO
69	Hospital de Ayacucho	TODAS	35	REGULAR	CS Carmen Alto	Medicina - Pediatría	17	MUY BAJO	26	MUY BAJO
70	Huancavelica	TODAS	45	MUY ALTO					45	MUY ALTO
71	Hospital de Huancavelica	TODAS	42	MUY ALTO					42	MUY ALTO
72	Hospital de Huancavelica	TODAS	41	ALTO					41	ALTO
73	Hospital departamental de Huancavelica	TODAS	37	REGULAR					37	REGULAR
74	Hospital de Huancavelica	TODAS	38	REGULAR					38	REGULAR
75	Hospital de Huancavelica	TODAS	39	ALTO					39	ALTO
76	Hospital de Huancavelica	TODAS	35	REGULAR					35	REGULAR
77	Hospital de Lircay	TODAS	44	MUY ALTO					44	MUY ALTO
78	hospital san juan bautista Huaral	TODAS	47	MUY ALTO					47	MUY ALTO
79	IREN centro	Medicina - Cx	47	MUY ALTO	cs chongos alto	GyO - Pediatría	13	MUY BAJO	30	BAJO
80	Hospital regional de Ayacucho	TODAS	12	MUY BAJO	CS Belén	TODAS	47	MUY ALTO	30	BAJO
81	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	12	MUY BAJO	CS Ocopilla	GyO - Pediatría	46	MUY ALTO	29	BAJO
82	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	19	MUY BAJO	CS Palca	TODAS	47	MUY ALTO	33	REGULAR
83	Hospital regional de Ayacucho	TODAS	16	MUY BAJO	CS Carmen Alto	TODAS	47	MUY ALTO	32	REGULAR
84	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	47	MUY ALTO	CS Palcamayo	TODAS	13	MUY BAJO	30	BAJO
85	Hospital San Juan Bautista Huaral	TODAS	19	MUY BAJO					19	MUY BAJO
86	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	14	MUY BAJO	CS Ocopilla	GyO - Pediatría	47	MUY ALTO	31	BAJO
87	Hospital Daniel Alcides Carrión	Medicina - Cx	13	MUY BAJO	CS Ocopilla	GyO - Pediatría	45	MUY ALTO	29	BAJO
88	Hospital Domingo Olavegoya Jauja	TODAS	18	MUY BAJO	CS Huachac	Medicina	46	MUY ALTO	32	REGULAR
89	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	16	MUY BAJO	CS Auquimarca	Medicina - Cx	46	MUY ALTO	31	BAJO

90	Hospital Regional de Ayacucho	TODAS	20	MUY BAJO	CS Vista Alegre	TODAS	19	MUY BAJO	20	MUY BAJO
91	Hospital Domingo Olavegoya	TODAS	19	MUY BAJO	CS Lloclla pampa	TODAS	45	MUY ALTO	32	REGULAR
92	Hospital Domingo Olavegoya	TODAS	17	MUY BAJO	CS Acolla	Medicina	45	MUY ALTO	31	BAJO
93	HRDMI El Carmen	Pediatría - GyO	20	MUY BAJO	CS David Guerrero Duarte Concepción	Medicina - Cx	47	MUY ALTO	34	REGULAR
94	Clínica confía salud	TODAS	45	MUY ALTO					45	MUY ALTO
95	Clínica Confía Salud	TODAS	46	MUY ALTO					46	MUY ALTO
96	Clínica Confía Salud	TODAS	43	MUY ALTO					43	MUY ALTO
97	HRDMI EL CARMEN	Pediatría - GyO	18	MUY BAJO	CS DE OCOPIILLA	Medicina - Cx	39	ALTO	29	BAJO
98	Clínica Confía Salud	TODAS	38	REGULAR	Justicia Paz y vida	Medicina - Cx	35	REGULAR	37	REGULAR
99	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	44	MUY ALTO	CS Acolla	TODAS	42	MUY ALTO	43	MUY ALTO
100	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	44	MUY ALTO	CS Pilcomayo	Medicina	43	MUY ALTO	44	MUY ALTO
101	Hospital Félix Mayorca Soto	TODAS	43	MUY ALTO	CS David guerrero duarte	Medicina	39	ALTO	41	ALTO
102	IREN	Medicina - Cx	44	MUY ALTO	CS Huayucachi	GyO - Pediatría	19	MUY BAJO	32	REGULAR

Anexo 6. Consentimiento Informado

Proyecto: Nivel de satisfacción laboral de internos de medicina humana de una universidad de Huancayo del año 2022

INVESTIGADOR RESPONSABLE: Zúñiga Campos Jean Julinho

La presente investigación se titula **“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE INTERNOS DE MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD DE HUANCAYO DEL AÑO 2022”**. Esta investigación es realizada por Jean Julinho Zúñiga Campos, estudiante de Medicina Humana de la Universidad Peruana los Andes. El propósito de la investigación es conocer el nivel de satisfacción laboral de los internos de medicina humana.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, así mismo la información de su encuesta será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de la presente investigación.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, proceda a rellenar los siguientes datos:

Nombres y apellidos: _____

Fecha: _____

Firma: _____

Anexo 7. Solicitud Institucional

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**SOLICITO: PERMISO PARA ENCUESTAR A ESTUDIANTES DE SÉTIMO AÑO
DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

DR. ANIBAL DIAZ LAZO
DIRECTOR DE ESCUELA DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA - UPLA

Yo, JEAN JULINHO ZÚÑIGA CAMPOS con DNI 71134360, código de matrícula H00130B, estudiante del 7mo año de la facultad de Medicina Humana de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, ante usted me presento con el debido respeto y expongo:

Estimado Dr. Aníbal Díaz Lazo por medio de esta carta es mi deseo saludarle y expresarle mi más profundo aprecio por la labor que usted desempeña en esta institución. Además, me dirijo a usted muy respetuosamente, en calidad de estudiante de la Facultad de Medicina Humana, de la Universidad Peruana Los Andes, donde curso el 7mo año, y que, por requisito obligatorio, debo realizar la tesis, la mía será realizada con los estudiantes del 7mo año de esta facultad y su satisfacción laboral con el internado de medicina del año 2022.

Motivo por el cual solicito acceso a su lista de matriculados en el internado de Medicina Humana del 2022 así como el permiso para encuestar a los estudiantes mencionados

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición para lograr hacer mi tesis, estoy en la espera de una pronta y favorable respuesta, me despido.

Huancayo, 15 de marzo del 2023

Atentamente



JEAN JULINHO ZÚÑIGA CAMPOS

DNI: 71134360

CÓDIGO: H00130B

Anexo 8. Carta de presentación



Facultad de
Medicina Humana

Decanato

"Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo"

UPLA: ¡40 años formando profesionales exitosos!

Huancayo, 20 de febrero de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 019-D-FMH-UPLA/2023

Señor:

DR. ANIBAL DIAZ LAZO

DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante **JEAN JULINHO ZUÑIGA CAMPOS**, alumno de la FACULTAD DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, identificado con C.M. N° **H00130B** quien desea realizar el Trabajo de Investigación titulado: "**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE INTERNOS DE MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD DE HUANCAYO DEL AÑO 2022**" en su Institución.

Para quien solicito se le otorgue las facilidades del caso.

Sin otro particular, quedo de usted.

A atentamente.

DR. ANIBAL VALENTIN DIAZ LAZO
Diaz Lazo (A)
Facultad de Medicina Humana
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Cc: Archivo

Anexo 9. Fotos de aplicación del instrumento

