



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa de inducción para la satisfacción de los internos de
medicina de una universidad de Piura, 2023

AUTORA:

Correa Mantilla, Janis Gianella. (orcid.org/0009-0004-4483-7117)

ASESORES:

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por no abandonarme en ningún momento de mi vida y por demostrarme que con él todo es posible. A mis padres, por ser la base de mi vida, porque con su presencia me han ayudado a forjar la persona que ahora soy, a mi hermano que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud en mi corazón, deseo expresar un agradecimiento profundo a Dios, por su guía constante y su bendición en mi vida, así como la ayuda divina que me ha sostenido en cada paso de este camino; este logro no sería posible sin el respaldo. También agradezco de manera especial a la prestigiosa Universidad César Vallejo por haberme brindado la oportunidad de llevar a cabo este proyecto de investigación. Su reconocido compromiso con la excelencia académica y su apoyo constante han sido fundamentales en el desarrollo y culminación exitosa de este trabajo.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA, 2023", cuyo autor es CORREA MANTILLA JANIS GIANELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO DNI: 09862773 ORCID: 0000-0001-9564-6936	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 10-01- 2024 16:19:35

Código documento Trilce: TRI - 0729899



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORREA MANTILLA JANIS GIANELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD

DE PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CORREA MANTILLA JANIS GIANELLA DNI: 72792379 ORCID: 0009-0004-4483-7117	Firmado electrónicamente por: JGCORREA el 08-01- 2024 17:01:36

Código documento Trilce: INV - 1459742

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	vii
II. MARCO TEÒRICO	4
III.METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	33
ANEXOS	41
Anexo 1: Operacionalización de las variables	42
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	44
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	49
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV	69
Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	71
Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos	72
Anexo 7: Base de datos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descriptivo de la Satisfacción de los Internos en pretest y postest	20
Tabla 2	Descriptivo de la dimensión Satisfacción Intrínseca en pre y postest	21
Tabla 3	Descriptivo de la dimensión Satisfacción Extrínseca en pre y postest	22
Tabla 4	Prueba de la Normalidad	23
Tabla 5	Prueba de Rangos de Wilcoxon en comparación tras la Implementación del Programa de Inducción	24

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de un programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el diseño fue experimental, preexperimental y de corte pre y post test. La muestra estuvo constituida por 100 internos de medicina, se aplicó el cuestionario de satisfacción de Minnessota (MSQ), modificado por la autora. En los resultados se demuestra la efectividad del programa de inducción aplicado que permitió influir positivamente en la satisfacción de los internos de medicina, lo que se demuestra con una (sig.=,000 < 0,05) en sus dos dimensiones intrínseca y extrínseca de la satisfacción. Se concluye que al aplicar un programa de inducción influye positivamente en la mejora de la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023, demostrado por un valor resultante de 0,000 (sig.= ,000 < 0.05).

Palabras clave: Programa de inducción, satisfacción, internos de medicina.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of an induction program on the satisfaction of medical interns at a university in Piura, 2023. The research had a quantitative, applied approach, the design was experimental, pre-experimental and cutting. . pre and post test. The sample consisted of 100 medical interns, the Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) was applied, modified by the author. The results demonstrate the effectiveness of the induction program applied that allowed a positive influence on the satisfaction of medical interns, which is demonstrated with a (sig.=.000 < 0.05) in its two intrinsic and extrinsic dimensions of the satisfaction. It is concluded that applying an induction program had a positive influence on improving the satisfaction of medical interns at a university in Piura, 2023, demonstrated by a resulting value of 0.000 (sig.= .000 < 0.05).

Keywords: Induction program, satisfaction, medical interns.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción del interno de medicina se refiere al grado en que los internos están satisfechos con sus expectativas y sensación de bienestar en relación con el trabajo, el ambiente y las condiciones de calidad de vida. (Cuevas, 2020). En cuanto a la satisfacción laboral es de gran interés porque informa la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades de sus empleados. Existen varias definiciones que consideran la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimiento o respuesta emocional. (Samaniego et al., 2022). La disminución de la satisfacción se asocia con estrés, agotamiento y percepciones en el lugar de trabajo, y se ha demostrado que tiene un impacto más allá de la salud de los internos médicos, provocando ansiedad y depresión, afectando no sólo al individuo, ya que abarca aspectos como la calidad de vida, la atención al paciente y la seguridad. (Butt et al., 2021),

A nivel mundial, la revista científica de la Asociación Médica Estadounidense (JAMA), publicó un estudio realizado a 122.356 estudiantes de medicina de todo el mundo (43 países) indicando que el 27,2% sufren de depresión y el 11,1% tienen pensamientos suicidas, se destacan cifras de depresión en África 46,3%, Asia 29,1%, Eurasia 31,5%, Europa 16,9%, Medio Oriente 35,2%, América del Norte 26,7%, Oceanía 19,0% y América del Sur 26,6%. (Consejo Estatal de Estudiantes de Medicina [CEEM], 2019). En el continente asiático se presentan cifras como en Arabia Saudita donde se reportó que sólo el 57% de los internos estaban satisfechos con el internado médico, con indicadores como condiciones laborales 37%, de estos sólo el 6% estaba satisfecho con la inducción, la relación con los superiores: 4% y el desempeño hospitalario: 4% (Kuwaiti & Subbarayalu, 2020), en Pakistán, se aplicó un programa de orientación que llevó a un aumento general de la satisfacción de los internos de un 50% a un 75,4%, sin embargo en el pretest se determinó que el 32% estaba insatisfecho con las rotaciones de internado. (Butt et al., 2021).

En América Latina, tras la crisis de COVID-19 se han registrado los descensos en la satisfacción de los procesos de internado ocasionados principalmente por los altos niveles de agotamiento extremo entre los estudiantes con algunos estudios que reportan una prevalencia en: Argentina (40%), Chile (57.8%), y Ecuador (90%).

(Peñaloza et al., 2023). En México desde un punto de vista general el grado de satisfacción fue del 81% calificando como satisfechos o muy satisfechos, sin embargo, el 53.6% de los médicos que terminan su internado tienen pocas expectativas laborales. (Cuevas, 2020). En Colombia, un estudio realizado a estudiantes de medicina encontró que el 30,15% presentaba algún síntoma de depresión y el 26,5% presentaba altos niveles de ansiedad. (Caro et al., 2019). En Brasil, el 34,3% de los estudiantes experimentan síntomas de ansiedad y el 19,7% de los estudiantes experimentan síntomas de depresión, mientras que en Paraguay, la prevalencia de síntomas de ansiedad es del 73,2% y la prevalencia de síntomas depresivos es del 31,6%. (Silva et al., 2021).

En el Perú, según el Ministerio de Salud (2022), el internado médico consiste en un ejercicio preprofesional en el último año de su profesión, requisito obligatorio para poder culminar la carrera, cuya disminución de la satisfacción del interno, se debe a cuestiones administrativas lo que ha conllevado a que los estudiantes se sientan insatisfechos, no sólo en términos de la carga de trabajo establecida sino también en la categorización en la que se les considera como el último peldaño en la escala jerárquica dentro de un establecimiento de salud. (Albitres et al., 2020). Actualmente existen problemas multifactoriales desencadenando una gran cantidad de protestas de Internos de medicina, en búsqueda de cambiar las cifras actuales las cuáles muestran que los internos de medicina de dieciocho hospitales del Perú denotan maltrato psicológico (92%), maltrato físico (56%) y sexual con un (34%), de este modo las principales muestras de abusos que causan insatisfacción son los gritos (90%), la indiferencia (89%), la asignación de trabajo excesivo (62%) y recibir comentarios sexuales (22%). (Vilchez et al., 2020).

A nivel local, la emisora Cutivalú (2021) pública formalmente los reclamos de los internos, donde exponen que sólo el 19% de internos de una universidad de Piura recibe remuneración, siendo 42 internos quienes trabajan gratuitamente, además sindicando malos tratos, discriminaciones, acumulaciones de trabajo, acoso y una serie de circunstancias que los expone a sufrir enfermedades y llegar al punto de acabar con sus vidas, como es el caso del año anterior en el que una estudiante falleció en un hospital de Piura, realizando su internado y donde una de las especulaciones de la causa de su muerte fue la poca satisfacción durante su etapa

de interna (Redacción El Tiempo, 2022). Con la problemática mencionada se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la influencia de un programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023?

Debido a esta necesidad, esta investigación tiene una justificación teórica basada en los modelos de Alles (2021) y Chiavenato (2017) utilizando conceptos y percepciones actuales y, por lo tanto, ofrece información nueva para próximas investigaciones. Además, se consideró la justificación metodológica, ya que se adaptó un instrumento para medir la variable de estudio a las condiciones de la realidad actual, este fue sometido a juicio de expertos y luego al análisis estadístico utilizando la V de Aiken, otorgándole suficiente validez y confiabilidad para su uso en este y otros estudios; por otro lado, se elaboró un programa de inducción que fue validado a través de su aplicación, quedando a disposición de otros investigadores. Desde lo práctico, la aplicación de este programa permite que pueda ser ejecutado en otros contextos para beneficio de los estudiantes. Finalmente, socialmente se justifica beneficiando a los internos a través del programa en busca de resultados que permitan mejorar la satisfacción redundando en la optimización de atención y asistencia de salud que les brindan a sus pacientes.

Por consiguiente, se planteó el objetivo general de determinar la influencia de un programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023 y como objetivos específicos: Determinar el efecto de un programa de inducción para la dimensión intrínseca de la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. Determinar el efecto de un programa de inducción para la dimensión extrínseca de la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. Además de la misma se desprende la siguiente hipótesis general: H_1 El programa de inducción influye significativamente para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. H_0 El programa de inducción no influye significativamente para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se recopilaron a nivel nacional los siguientes documentos científicos: Zuñiga (2023) en Huancayo propuso como objetivo determinar el nivel de satisfacción de los estudiantes de medicina en una universidad mediante métodos cuantitativos, descriptivos y transversales, utilizando una muestra de 102 estudiantes de medicina. Como resultado, el 31% de los médicos internos manifestaron estar satisfechos con su trabajo. En los hospitales, el 28% informó una satisfacción laboral muy baja, y en entornos de atención primaria, el 34% informó una satisfacción laboral normal, concluyendo que un tercio de los estudiantes de medicina humana informaron niveles regulares de satisfacción laboral.

Gil & Hurtado (2023) en Pimentel realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción de los estudiantes de medicina internos en la región Lambayeque con el periodo 2023-2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y una muestra de 155 estudiantes de medicina. Los resultados revelaron que más del 53% de los estudiantes de medicina en la región de Lambayeque expresaron una grave insatisfacción. El descontento general con el procedimiento de desarrollo de actividades se puso de relieve por el hecho de que el 78,71% de los médicos practicantes estaban muy insatisfechos con su salario mensual. En conclusión, los resultados apuntan al desafío de tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo, la comunicación, la adaptabilidad y promover una formación médica de alta calidad para satisfacer las necesidades de los internos en el futuro.

Luque et al. (2022) en Arequipa, realizó un estudio a partir del cual presentó como objetivo determinar la relación entre las características incidentes en el grado de satisfacción de los internos rotantes de medicina en un Hospital de Arequipa. Se llevó a cabo una metodología cuantitativa, prospectiva, transversal a partir de una entrevista de satisfacción en los internos, utilizando una muestra de 85 médicos internos, Los resultados muestran que el 61,20% tienen una satisfacción laboral media, sólo el 38,80% de los estudiantes tienen una satisfacción laboral baja y no se registró ningún nivel alto. Se concluye que existe una correlación

estadísticamente significativa entre la edad, el género y el estado civil y el nivel de satisfacción laboral, así mismo que es imposible encontrar un nivel alto de satisfacción en los internos.

Zegarra (2019) en Lima, desarrolló una investigación, cuyo objetivo fue describir las percepciones de satisfacción de los internos y el grado de asociación con enfermedades como el estrés y la depresión, en el cual se realizó un análisis cuantitativo, correlacional de tipo observacional, prospectivo y de corte transversal, además se incluyó una muestra de 68 internos de la carrera profesional de medicina. En cuanto a la satisfacción, los resultados fueron: 19.1% que responde a muy baja y un 16.2% que corresponde a baja. Entre las variables: ansiedad y la satisfacción laboral tuvieron una correlación de 17.343, mientras que no se encontró correlación entre la depresión y la satisfacción laboral con un valor de 4.417. Se concluyó que la ansiedad de los internos sí se relaciona con la satisfacción mientras que la depresión no guarda relación con la satisfacción.

Heredia (2019) en Arequipa, en su estudio tuvo como fin establecer el efecto del clima en la organización y la satisfacción laboral de los médicos en prácticas del Hospital Goyeneche. Se realizó un estudio cuantitativo, observacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 74 internos de medicina que cumplieron con los criterios de selección. Los resultados mostraron que el 4,05% de los estudiantes tenía baja satisfacción, el 37,84% tenía insatisfacción parcial y el 58,11% tenía satisfacción constante, no se registraron casos de alta satisfacción. Se concluyó que existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los pasantes de medicina.

En relación con estudios anteriores analizados en cuanto al contexto internacional se asumen las siguientes investigaciones: Gamboa et al. (2022) en Angola, realizó un estudio para evaluar la relación entre el éxito académico y la satisfacción entre estudiantes universitarios de medicina. Este estudio fue preexperimental, descriptivo y transversal. 113 estudiantes de medicina participaron en el estudio. Los resultados arrojaron que el 69% se encontraba insatisfecho con el proceso de internado, además se registró un porcentaje de

satisfacción del 18,6%, con respecto a la calidad de enseñanza se presentó que el 42% de los estudiantes expresaron indiferencia y el 50% satisfacción. La conclusión es que a pesar de los buenos logros de aprendizaje, el 69% de los estudiantes siguen insatisfechos, lo que requiere una mayor reflexión por parte de los tutores.

Por otro lado, Shahcheraghi et al. (2022) en Irán, propusieron como objetivo principal evaluar el nivel de satisfacción de los médicos internos con el proceso de formación clínica en Yazd. Los métodos utilizados en este estudio fueron cuantitativos, descriptivos y transversales. Participaron 118 médicos en formación. Como resultado, no se hallaron diferencias significativas estadísticamente en cuanto al género y edad con la satisfacción de los internos. Además, se demostró que el mayor nivel de satisfacción está asociado con las rotaciones en emergencia (27.1%). La mayoría de los alumnos (41,5%) se mostraron moderadamente satisfechos con los resultados generales. Sin embargo, se evidenció que un 31,4% se mostró menos satisfecho. Tras la realización de esta investigación, se pudo concluir que la satisfacción general de los internos con el curso de formación médica del interno es moderada.

Kuwaiti & Subbarayalu (2020) en Arabia Saudita, tuvieron a fin investigar los factores que influyen en la satisfacción de los médicos internos con relación al programa de rotación en 4 universidades. La metodología es cuantitativa, prospectiva y transversal. La muestra estuvo compuesta por 295 médicos internos. Los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados estaban de acuerdo o totalmente en de acuerdo con las oportunidades de aprendizaje (52,9%) y en cuanto a las condiciones de trabajo (51,9%). Un total de 169 pasantes (57,3%) expresaron su satisfacción con el programa de internado. Se concluye entonces que los médicos en formación están satisfechos o muy satisfechos con el internado y los resultados de este análisis pueden ayudar a mejorar el plan de formación del médico y garantizar la satisfacción general de los médicos en formación.

Cuevas et al. (2020) en México, presentó como uno de sus objetivos determinar la satisfacción de los estudiantes con las rotaciones médicas en hospitales mexicanos. El método utilizado fue un estudio cuantitativo, descriptivo y

transversal que involucró a 433 estudiantes internos de pregrado que aceptaron participar en la investigación y respondieron de forma anónima un cuestionario de satisfacción del internado médico. Los resultados mostraron que el 72,98% estaban satisfechos/muy satisfechos con la formación asistencial y de sus tutores, el 76,74% estaban satisfechos respecto al jefe de servicio y una satisfacción global del internado de 81,40%. En resumen, se concluyó que la gran parte de los internos en este análisis estaban satisfechos o muy satisfechos con el internado.

De igual forma, Guangasi y Fernández (2023) en Ecuador, realizaron un estudio con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de los pasantes rotativos de una universidad. Utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo utilizando una muestra de 139 alumnos rotativos. Los resultados muestran que la satisfacción profesional es “satisfecho”, con un 59% de los estudiantes encuestados, seguido del punto relación con sus tutores donde la satisfacción es expresada con un 59% y de acuerdo con el nivel de infraestructura la mayoría de los internos se encuentran satisfechos con un 57%. La conclusión de este estudio muestra que una gran proporción de estudiantes están satisfechos con los estándares profesionales, la infraestructura y los servicios.

Para Cuevas (2020) la satisfacción constituye un concepto subjetivo, relacionado con las aspiraciones e imaginación de los sujetos participantes; sin embargo, medir la satisfacción es importante para comprender las capacidades del periodo de internado médico y garantizar niveles de habilidad aceptables para médicos y rotantes de la atención primaria. Las definiciones de este concepto van desde expresar cuánto se disfruta en el trabajo, que es el conjunto de emociones de los individuos empleados en un determinado empleo (Garcés y Valencia-Arias, 2021). Conocer el grado de satisfacción del personal de salud puede proporcionar un método para identificar problemas u oportunidades de mejora que afectan la calidad del servicio. Cada vez hay más pruebas de que los bajos niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores sanitarios altamente calificados pueden provocar un aumento de la rotación del personal y el ausentismo, lo que también repercute negativamente en la eficacia del servicio médico brindado. (Merga y Fufa, 2019).

De manera similar, los mayores grados de satisfacción laboral se asocian con un mejor clima organizacional, menos estrés laboral, menos conflictos de roles, mejor compromiso con la organización y la profesión y un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida (Majima et al., 2019). Por otro lado, las investigaciones muestran que la satisfacción laboral del personal médico está directamente relacionada con la calidad del servicio prestado. En otras palabras, ayuda a garantizar la seguridad del paciente brindándole la atención necesaria para alcanzar los objetivos de salud nacionales, mejorar la salud en la población y garantizar un sostenible futuro para el sistema de atención médica. Cuando los trabajadores de la salud puedan brindar atención de calidad y sientan que su trabajo es valorado, experimentarán una mayor satisfacción personal y profesional en su trabajo, esto es muy importante en la etapa de formación profesional en los internados, donde se forman los futuros médicos. De igual forma, mantener un elevado grado de satisfacción laboral significará mejoras en los procesos, trabajo en equipo e interacción armoniosa entre las diferentes áreas. (Gil et al., 2019).

Para Áviles et al. (2022) la satisfacción se define como la reacción de un individuo en una institución cuando su comportamiento logra una respuesta adecuada en una situación determinada. En este punto, Tran (2021) afirmó que recopilar datos sobre variables que pueden influir en la satisfacción laboral es esencial para mejorar el desempeño organizacional. Varios estudios han demostrado que la satisfacción laboral depende de aspectos internos y externos, incluido el desarrollo profesional, los intereses laborales personales y las responsabilidades. Esta información nos permite reconocer maneras de asistir a estudiantes internos de hoy en día y del mañana a fin de que alcancen el crecimiento profesional individual y colectivo a través de la tutoría, el desarrollo y la evaluación de metas y oportunidades significativas para la colaboración y el aprendizaje entre pares.

Chiavenato (2017) sugiere que los empleados que están satisfechos con su trabajo serán más productivos que los empleados insatisfechos. Así, el entorno laboral es un factor crucial que puede influir en la satisfacción laboral (Mardanov,

2021). Además, la satisfacción laboral puede mejorar e influir positivamente en el desempeño laboral (Mohd et al., 2020). La satisfacción de las personas depende principalmente de dos factores: a) Factores de salud: se refiere a la relación entre la persona y la institución; estos incluyen condiciones ambientales, salarios, beneficios, políticas, supervisión, relaciones gerente-empleado, regulaciones internas y oportunidades disponibles. (Chiavenato, 2017).

De hecho, la satisfacción de los empleados es fundamentalmente el resultado de lo que Herzberg llama motivadores. Estos factores dependen del individuo y están relacionados con el trabajo que realiza, el contenido del puesto, las tareas y responsabilidades asociadas al puesto. El concepto de motivación incluye la sensación de crecimiento profesional que surge de realizar tareas y actividades que proporcionan un desafío significativo del trabajo. Para Herzberg, la satisfacción laboral está relacionada con factores motivacionales, es decir, la satisfacción ocurre cuando una persona se encuentra con actividades desafiantes y estimulantes (Singh & Bhattacharjee, 2020).

En referencia a las bases teóricas para tratar de satisfacción de los internos nos centramos en la “Teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg - 1989”, según Herzberg, podemos considerar la existencia de dos dimensiones: extrínsecos e intrínsecos. El primero es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad. Los factores intrínsecos son aquellos que dependen de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. Las personas que están satisfechas con su trabajo se desempeñan mejor que las personas mal pagadas, mal tratadas, sin oportunidades de ascenso y con un trabajo monótono. Esto se llama teoría de dos factores de la satisfacción de Herzberg, que establece que los factores externos (factores de higiene) sólo pueden prevenir o cambiar la insatisfacción, mientras que los factores internos (factores motivacionales) son responsables de crear satisfacción (Chiavenato, 2017).

Herzberg logró establecer una de las prescripciones más destacadas en el campo de la investigación sobre la satisfacción laboral porque la clasificó, junto con

la insatisfacción, como teorías autónomas e individuales. Se puede decir que el factor motivacional puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción; por otro lado, los factores higiénicos no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción (Victoria et al., 2021). Chiavenato (2017) tiene tres teorías que mejor explican y sustentan la satisfacción, entre las que identifica la proposición de motivación por la higiene, la proposición de ajuste laboral, la proposición de discrepancia, la proposición de satisfacción por facetas, y la de los eventos situacionales.

Cuevas et al. (2020) menciona que la satisfacción del interno se refiere al grado de ejecución de sus expectativas y el bienestar con el puesto y ambiente de trabajo, condiciones de vida profesional, importante, pues afecta la calidad del servicio. La satisfacción puede tener relación con muchos aspectos, como la autonomía en la toma de determinaciones clínicas, las relaciones con los pacientes y sus familias, el equilibrio entre la vida personal y profesional, el apoyo institucional, la compensación. En este estudio y en cuanto a la medición de la satisfacción, asumiremos dos dimensiones y sus indicadores: La satisfacción intrínseca surge de factores relacionados con la propia tarea (uso de habilidades, sentimiento de realización, desarrollo de autoridad, independencia, valores morales, responsabilidad y servicio social). La satisfacción extrínseca surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas (avance, actividad, políticas, compensación, reconocimiento, supervisión y condiciones de trabajo).

Ahora, para la otra variable, consideramos el término “programa de inducción” donde se tiene lo siguiente: Chiavenato (2020) lo define como la capacitación a un nuevo empleado en una organización cuyo objetivo es familiarizar al nuevo empleado con el idioma, las costumbres de la empresa, la cultura organizacional, los servicios, la misión y los objetivos de la organización. Normalmente, estos programas son el método principal para presentar a los nuevos miembros el funcionamiento de la institución. Cabe señalar que cualquier proceso de inducción es un modelo para que las organizaciones de atención médica incorporen a profesionales de la salud sin experiencia y los integren rápidamente en su nivel

cultural, antecedentes y sistemas organizacionales para que puedan identificar comportamientos que coincidan con las perspectivas del lugar de trabajo.

En Grados (2020), esta es la etapa que parte desde el primer contacto con el personal y se adapta lo más rápido posible al nuevo entorno laboral, nuevos compañeros, nuevos deberes y derechos, así como nuevas políticas y fomentar el uso de equipos de protección personal, uniformes, etc. Una vez que la persona llega al área de trabajo, debe comenzar la inducción al puesto, sin embargo, la mayoría de las instituciones fracasan, ya que estas no se imparten tan bien como deberían. Se debe desarrollar un formato para discutir el contenido en forma de lista de verificación y calificar a las personas tanto cualitativa como cuantitativamente.

Alles (2019) señala que el tiempo que se emplea en la inducción de nuevos empleados es una pieza necesaria como base para las relaciones futuras. Cada empresa puede hacerlo de forma diferente, más o menos extensa según su estilo. Algunos de los métodos más habituales son una carpeta, curso, vídeo o intranet. Ortiz (2019) afirmó que el estudiante interno debe recibir una inducción práctica que le proporcione información relevante que pueda utilizar en el futuro desempeño laboral. El internado es una etapa muy práctica que garantiza la relación con la teoría, donde recopilará información para posteriormente emitir juicios de valor objetivos en un entorno médico, donde será asesorado, evaluado y supervisado por tutores mentores en cada rotación.

Mantilla et al. (2021) confirman que la capacitación en este tema es imprescindible como parte de la formación universitaria, ya que preparan al interno para afrontar diversos desafíos del proceso de aprendizaje y están preparadas para superar obstáculos relacionados con lo que significa priorizar la salud y el bienestar, desde una imagen profesional hasta lograr un desempeño efectivo. Dependiendo del nivel de socialización, la duración es de entre 1 y 5 días, tras los cuales un supervisor realiza un seguimiento intermedio. Como tutor que vigila a sus subordinados. Es importante recordar que un nuevo empleado que se incorpora a una organización se sentirá estresado, inseguro y frustrado en los primeros días, y

son relaciones que resultan difíciles de ocultar y controlar por su cuenta; por lo tanto, implementar un programa de inducción permitirá que los nuevos empleados sientan aceptación, creando un sentido de pertenencia al establecimiento.

Para la variable programa de inducción se ha tomado en cuenta la teoría de Alles (2021), quién sostiene que existen dos dimensiones importantes en el proceso de inducción: la inducción general que representa básicamente una inducción a la institución u organización y la segunda dimensión denominada inducción específica o también llamada inducción al puesto. Cuando un estudiante interno se une al hospital, se convertirá en un nuevo empleado de las instalaciones, por lo que necesita un plan de incorporación que le brinde información básica sobre las actividades que espera que implemente, los valores y las políticas. Resulta siendo fundamental para disponer de empleados formados, motivados e integrados (Ascarza, 2022).

Con base en lo anterior, Grados (2020) define el concepto de inducción general como un procedimiento de orientación para nuevos miembros, que como mínimo se incluyen normas, valores y principios organizacionales. Así mismo define a la dimensión inducción específica como una introducción sobre sus principales funciones y responsabilidades en el nuevo puesto de trabajo de una manera especial que permita al individuo realizar tareas con mayor facilidad, trabajar con mayor seguridad, ahorrar tiempo para alcanzar estándares de calidad, reducir el número de accidentes y aumentar la tasa. de aceptación de las normas de seguridad.

La inducción específica es el proceso de explicar al nuevo miembro la naturaleza exacta de su puesto, presentarlo a colegas, superiores, jerarquías o subordinados y explicar en detalle la naturaleza de sus deberes, los requisitos del puesto o trabajo que debe cumplir, la seguridad o precauciones que debe seguir, las reglas y políticas especiales de su área de trabajo. (Hurtado, 2022). En lo que concierne a la dimensión inducción general se han considerado indicadores como aspectos normativos, un conjunto de lineamientos que deben regular específicamente el comportamiento del personal y proporcionar medidas claras y

precisas para lograr una buena convivencia con el objetivo de que los profesionales de la salud desempeñen su labor de atención al usuario de manera eficiente y con gran compromiso (Cordero, 2019). En cuanto al indicador capacitación, es un conjunto de actividades de carácter didáctico, que contribuyan al mejoramiento de los conocimientos, habilidades, destrezas y talentos del personal prestador de servicios en las instituciones de salud. (Chiavenato, 2020).

En cuanto a la dimensión inducción específica, para Alles (2019) esta tiene como finalidad proporcionar al nuevo ingresante datos pertinentes y resultados esperados en el desempeño de las actividades diarias para lograr las metas de su cargo, uno de sus indicadores es la seguridad, equipos de protección y riesgos laborales, el cual se considera como uno de los principios básicos de la atención sanitaria a los pacientes o usuarios que requieren asistencia clínica. (OMS, 2020). Significa la evaluación continua de todo tipo de riesgos asociados a una atención sanitaria eficaz con el fin de desarrollar y adoptar límites de seguridad adecuados (Ministerio de Salud y Protección social [MINSALUD], 2020). Finalmente, otro indicador es la infraestructura y servicios, importantes en el sistema de atención de salud, incluyendo no sólo las salas y áreas, sino también los equipos y materiales de trabajo que permiten brindar atención de calidad a los usuarios. (Alles, 2019).

I. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

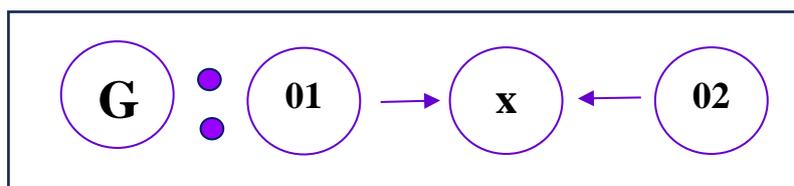
3.1.1. Tipo de Investigación:

Esta investigación es de tipo aplicada porque se ejecuta un programa, hay una manipulación mínima de la variable y su naturaleza es resolver o encontrar una estrategia para solucionar un problema que va creciendo y tiene impacto a nivel social, por lo tanto, está encaminado a ejecutar un programa de inducción a los internos de medicina. Coherente con Hernández-Sampieri (2021) se refieren a investigaciones empíricas o prácticas cuya aplicación requiere conocimientos básicos. El enfoque de investigación es de carácter cuantitativo, incluyendo la clasificación preliminar de variables para realizar estimaciones numéricas y el uso de estadísticas para comparar hipótesis y proporcionar datos confiables sobre el análisis. Esto significa que la investigación se centrará en la obtención de resultados numéricos, que guarda relación con Carrasco (2019) es un método de uso de las matemáticas para obtener resultados de investigación, esencialmente, se recopilan datos para conocer en profundidad la realidad subyacente a la satisfacción de los estudiantes de medicina.

3.1.2. Diseño de Investigación:

El estudio ofrece un diseño experimental: preexperimental y de corte pre y posttest, pues evalúa el inicio y el final, principalmente porque se basa en la manipulación de las variables con el objetivo de analizar su efecto sobre otra variable, de esta forma tenemos a la variable independiente (programa de inducción) manipulada para recolectar datos, que posibiliten establecer si es efectivo para modificar la otra variable (satisfacción). Según Sirisilla (2023) este diseño busca relaciones causales manipulando una variable y observando su efecto sobre otra variable. Además, según lo define Sánchez et al., (2021) se trataría de un experimento piloto en el que se trabaje con grupos de prueba antes y después de la intervención.

El esquema de investigación utilizado es:



Dónde:

G= Grupo de Estudio

O1= Pretest

X: Programa

O2= Posttest

3.2. Variable y Operacionalización

Variable Independiente: Programa de Inducción.

Definición Conceptual:

Alles (2021) define a los programas de inducción como una formación básica intensiva, es un puente entre cuando uno comienza la relación laboral y cuándo es efectivamente responsable de su puesto determinándola en inducción general o formación organizacional y específica o entrenamiento de orientación.

Definición Operacional:

Operacionalmente la variable se define a partir de la elaboración de un programa de inducción, que consta de 2 dimensiones Inducción general e Inducción específica.

Indicadores:

Para la primera dimensión se han considerado los indicadores: Aspectos normativos y capacitación, para la segunda dimensión se han considerado las dimensiones: seguridad del personal e Infraestructura y Servicios

Escala de Medición:

A través del programa

Variable Dependiente: Satisfacción de los internos

Definición Conceptual:

Herzberg (1989) y Chiavenato (2017) definen a la satisfacción como el grado de ejecución de las expectativas y el bienestar con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo, condiciones de calidad de vida profesional, el cual es de suma importancia pues afecta la calidad del servicio. Así mismo se establece que los factores externos (factores de higiene) sólo pueden prevenir o cambiar la insatisfacción, mientras que los factores internos (factores motivacionales) son responsables de crear satisfacción.

Definición Operacional:

Operacionalmente, esta variable se define como el nivel de satisfacción expresado por los médicos internos respecto de: la valoración obtenida para el Cuestionario de Minnesota de Satisfacción Laboral (MSQ), emerge como una opción que aborda el problema desde una visión de la satisfacción multidimensional, la cual está definida operacionalmente por las siguientes dimensiones: satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca.

Indicadores:

Utilización de la capacidad, logros personales, desarrollo de la autoridad, independencia en la labor, labor en base a valores morales, responsabilidad, servicio social, avance personal, políticas de la organización, compensación, reconocimiento, supervisión, actividad y condiciones de trabajo.

Escala de Medición:

Escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población estudiada se conformó por 100 internos de Facultad de Medicina Humana de una Universidad de la ciudad de Piura, que se encontraban realizando su internado médico durante el año 2023 y aceptaron participar en la investigación. Hernández-Sampieri (2021) conceptualiza a la

población como el universo o personas que cumplen con los atributos necesarios para el estudio en ejecución.

Criterios de Inclusión:

Estar correctamente matriculado en el internado médico 2023. Pertenecer a la Universidad de Piura en estudio. Estar de acuerdo con el consentimiento informado con participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

No estar correctamente matriculado en el internado médico 2023. No pertenecer a la Universidad de Piura en estudio. No estar de acuerdo con el consentimiento informado para ser parte del estudio.

3.3.2. Muestra:

La muestra corresponde a la población, los cuales en su totalidad participaran de la investigación, buscando disminuir el error de sesgo por tanto se pretende estudiar a todo el personal dado el tamaño de esta. Según Hernández-Sampieri (2021) la definición de la muestra se refiere a una pequeña parte del estudio general, utilizando información esencial del estudio de manera representativa.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo es de carácter no probabilístico e intencional, ya que, según Sánchez et al., (2021), esto se considera probabilístico e intencional, y selecciona casos con características similares que son adecuados para el presente estudio

3.3.4. Unidad de análisis

Está conformada por 100 Internos de la carrera profesional de medicina de una universidad de Piura, quienes cumplen con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue una encuesta, para Feria et al. (2020) esta técnica consiste en recopilar información a través de preguntas estructuradas para comprender opiniones, o comportamientos relacionados con un tema en particular. El instrumento utilizado fue un Cuestionario sobre Satisfacción de Minnesota (MSQ), en su versión moderna y adaptada al español de la Universidad de Minnesota (2022), modificada por la autora, y consta de 28 preguntas con dos dimensiones, la primera parte (14) responde a la satisfacción intrínseca, la segunda parte (14) relativas a la satisfacción laboral extrínseca. Para Sánchez et al. (2023) el instrumento es una herramienta para recopilar información necesaria para la ejecución de un estudio, el cual puede ser un test u otro medio mediante el cual se pueda recopilar información. Por tanto, se utilizó este instrumento como preprueba y posprueba. El instrumento fue previamente validado a través de la modalidad de juicio de expertos realizada con la participación de cinco colaboradores expertos en los ámbitos de la salud pública y metodología, cuyos resultados fueron analizados a través de V de Aiken. Para Hernández-Sampieri (2021) la validez se refiere cuando el instrumento utilizado en un estudio logra medir con precisión las variables del estudio que han sido previamente evaluadas por un grupo evaluador experto. Para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 26 estudiantes internos que no forman parte de la universidad de estudio, para examinar la consistencia según el alfa de Cronbach. (Fernández et al., 2023).

3.5. Procedimientos:

Para la ejecución del Programa de inducción se obtuvo la autorización por parte del vicerrector de investigación de la universidad de estudio a partir de una carta de la escuela de posgrado, que sirvió como presentación solicitando la aprobación a la ejecución del trabajo, para de esta manera coordinar con la escuela profesional de medicina y obtener la lista oficial de los estudiantes internos de medicina matriculados en el internado 2023. Finalmente se procedió a aplicar el cuestionario de Satisfacción de Minnesota antes y después del desarrollo del programa de inducción previo consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos:

Posteriormente a la ejecución del Programa de inducción y el cuestionario de Minnesota, los datos fueron ingresados en un archivo de Microsoft Excel 2020, en una hoja de cálculo, utilizando números en lugar de nombres para mantener el anonimato de cada interno. Luego los resultados se procesaron a través de tablas, porcentajes y figuras. Con los datos obtenidos, se elaboró una base de datos, en el programa estadístico SPSS versión 27 para Windows, y se desarrolló el análisis bivariado.

3.7. Aspectos Éticos:

En cuanto a los aspectos éticos, se solicitó el permiso a la universidad para de esta manera acceder a la información de interés para la investigación. Para la ejecución del cuestionario a los integrantes de la muestra en estudio, se solicitó el consentimiento informado garantizando los datos anónimos y confidenciales de la información obtenida, teniendo como base el Código de ética de la Universidad en estudio. Además, previo al desarrollo del Programa de Inducción y cuestionario de Minnesota se les explicó el objetivo y propósito de la investigación, considerando los principios de respeto a la persona, justicia y caridad, haciendo referencia a valores como la honestidad, la transparencia y la objetividad (Viera, 2019).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Descriptivo de la Satisfacción de los Internos en pretest y postest

	Nivel de Satisfacción	Pretest		Postest	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Escala de Medición de la Satisfacción	Muy Satisfecho	0	0%	0	0%
	Satisfecho	33	33%	54	54%
	Ni satisfecho, ni insatisfecho	36	36%	18	18%
	Insatisfecho	31	31%	28	28%
	Muy insatisfecho	0	0%	0	0%
	Total	100	100%	100	100%

Interpretación:

Con base a la escala de valoración utilizada durante la evaluación previa y posterior del estudio aplicado a 100 internos, estudiantes de Medicina, observamos que antes de la implementación del programa de inducción; 31 internos (31%), informaron estar insatisfechos, mientras que 36 internos (36%) manifestaron imparcialidad y solo 33 internos (33%) mostraron satisfacción.

Al implementar el programa de inducción el porcentaje de internos insatisfechos disminuyó de 31% a 28%, al igual que los internos que presentan ni satisfacción, ni insatisfacción presentando cifras de 36% a 18%, mientras que el porcentaje de internos satisfechos se incrementó de 33% a 54%. Concluyéndose en indicar que la aplicación de un programa de inducción influye directamente en la satisfacción del interno de Medicina.

Análisis descriptivo

Tabla 2

Descriptivo de la dimensión Satisfacción Intrínseca en pre y postest

	Nivel de Satisfacción	Pretest		Postest	
		fi	%	fi	%
Escala de Medición de la Satisfacción	Muy Satisfecho	4	4%	4	4%
	Satisfecho	53	53%	60	60%
	Ni satisfecho, ni insatisfecho	43	43%	36	36%
	Insatisfecho	0	0%	0	0%
	Muy insatisfecho	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	100	100%

Nota: fi = frecuencia absoluta, % = cifra porcentual

Interpretación:

En la tabla 2, en cuanto al impacto de un Programa de inducción en la dimensión intrínseca de la Satisfacción del Interno, el porcentaje de internos que se mantienen al margen de la satisfacción disminuyó de un 43% a un 36%. El porcentaje de internos muy satisfechos se mantuvo constante con un 4%, el porcentaje de internos satisfechos se incrementó desde 53% hasta 60%. No se registraron internos de medicina insatisfechos o muy insatisfechos.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Descriptivo de la dimensión Satisfacción Extrínseca en pre y postest

	Nivel de Satisfacción	Pretest		Postest	
		fi	%	fi	%
Escala de Medición de la Satisfacción	Muy Satisfecho	0	0%	0	0%
	Satisfecho	23	23%	23	23%
	Ni satisfecho, ni insatisfecho	41	41%	48	48%
	Insatisfecho	31	31%	29	29%
	Muy insatisfecho	5	5%	0	0%
	Total	100	100%	100	100%

Nota: fi = frecuencia absoluta, % = cifra porcentual

Interpretación:

En la tabla 4, en cuanto al impacto del Programa de inducción en la dimensión extrínseca de la Satisfacción del Interno, la proporción de insatisfechos disminuyó del 31% al 29%. El porcentaje de internos muy insatisfechos disminuyó del 5% al 0%. Mientras el porcentaje de satisfechos se mantuvo con un 23% a pesar de la aplicación del programa.

Tabla 4

Prueba de la Normalidad

		Kolmogorov smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
ANTES DEL PROGRAMA	SATISFACCIÓN GENERAL	0.1922	100	0.001
	D1-SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	0.2709	100	0.000
	D2-SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	0.2409	100	0.000
DESPUÉS DEL PROGRAMA	SATISFACCIÓN GENERAL	0.2049	100	0.000
	D1-SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	0.3591	100	0.000
	D2-SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	0.1391	100	0.021

Interpretación:

Para la prueba de la normalidad se utilizó el test de Kolmogorov smirnov, porque presenta una muestra mayor a 50 participantes y los valores estadísticos obtenidos de los resultados del pre y post test son 0,1922 y 0,2049, respectivamente. Los valores p antes y después son 0,001 y 0,000; respectivamente, valores inferiores o iguales a 0.05, por lo que se puede concluir que los resultados obtenidos para la evaluación a los internos antes y después del programa no siguen una distribución normal (no paramétrica).

Para la dimensión 1: Satisfacción Intrínseca los valores obtenidos de la estimación previa y posterior fueron 0,2709 y 0,3591. Los valores P antes y después fue de 0,000; valores menores o iguales a 0.05, por lo tanto, se concluyó que a través de la implementación del programa de inducción se elevará la dimensión intrínseca de la satisfacción de los internos de Medicina de una Universidad de Piura, 2023.

Para la dimensión 2: Satisfacción Extrínseca los valores estadísticos obtenidos de los resultados de la estimación previa y posterior fueron 0,2409 y 0,1391. Los valores P antes y después son de 0,000, además los valores son menores o iguales a 0.05, por lo que se puede concluir que al implementar el programa de inducción influirá significativamente elevando la dimensión extrínseca para la satisfacción de los internos de Medicina de una Universidad de Piura, 2023.

Prueba de la hipótesis

Hipótesis general

H₀: El programa de inducción no influye significativamente para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023.

H₁: El programa de inducción influye significativamente para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023.

Tabla 5

Prueba de Rangos de Wilcoxon en comparación tras la Implementación del Programa de Inducción

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción de los internos de Medicina de una Universidad de Piura - Antes	RANGOS POSITIVOS	8	2173.5	453.5
	RANGOS NEGATIVOS	55	2173.5	3893.5
Satisfacción de los internos de Medicina de una Universidad de Piura – Después	EMPATES	37	703	703
	TOTAL	100	5050	5050

Interpretación:

Para confrontar la hipótesis fue necesario aplicar la prueba de Wilcoxon, ya que cumple con las condiciones para analizar datos que no asumen una distribución normal.

Dado que el valor P (significancia) es igual a 0,000 valor inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa. Finalmente se indica que la aplicación del programa de inducción influirá elevando la satisfacción de los internos de Medicina de una Universidad de Piura, 2023.

Regla de decisión:

Si $p = > ,05$ se acepta H_0 ; Si $p = \leq ,05$ se rechaza H_0 .

Resolución estadística: Se rechaza la Hipótesis nula, se acepta que los datos tienen distribución no normal.

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados fueron analizados según los objetivos propuestos para esta investigación. Identificándose en la prueba preliminar un porcentaje de satisfacción en los estudiantes internos de un 33%, cifra que es consistente al estudio realizado por Zuñiga (2023) en Huancayo quien encontró que el 31% de los médicos internos manifestaron estar satisfechos con su trabajo, por tanto estos datos ponen en evidencia que sólo un tercio de los estudiantes de medicina humana informaron niveles regulares o moderados de satisfacción, determinando la preocupación por elevar las cifras, ya que según Merga y Fufa (2019) describen que comprender el nivel de satisfacción de los profesionales de salud puede proporcionar un método para identificar problemas que afectan la calidad del servicio o también oportunidades de mejora. Por otro lado, las investigaciones muestran que la satisfacción laboral del personal médico está directamente relacionada con la calidad del servicio prestado. En otras palabras, ayuda a garantizar la seguridad del paciente brindándole la atención necesaria para alcanzar los objetivos de salud. Cuando los trabajadores de la salud puedan brindar atención de calidad y sientan que su trabajo es valorado, experimentarán una mayor satisfacción personal y profesional en su trabajo, esto es muy importante en la etapa de formación profesional en los internados, donde se forman los futuros médicos. (Gil et al., 2019).

El objetivo general propuesto fue determinar la influencia de un programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. En relación con ello, los resultados muestran que el programa de inducción implementado ha mejorado la satisfacción de los internos de medicina de la universidad en estudio, donde se logró la disminución de internos insatisfechos en un 3%, y el aumento de los satisfechos en un 21% confirmado por el coeficiente de Wilcoxon, a partir del p valor (nivel de significancia) de 0,000 que resultó inferior a 0,05 lo que indica una relación o impacto significativo del programa de inducción sobre las mejoras en la satisfacción de los internos de medicina. Se utilizó la prueba de Wilcoxon ya que permitió comparar la media o mediana de las poblaciones independientes, que pueden no estar distribuidas normalmente y se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra de estudio es grande, sobrepasando los

50 participantes. Por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, quedando de evidencia que el programa es efectivo tal y como lo propone Ortiz (2019), donde sugiere que el estudiante interno debe recibir una inducción práctica que le proporcione información relevante que pueda utilizar en el futuro desempeño laboral. Lo anterior coincide con lo reportado por Mantilla et al. (2021) quienes confirman que la capacitación en este tema es imprescindible como parte de la formación universitaria, ya que preparan al interno para afrontar diversos desafíos del proceso de aprendizaje y están preparados para superar obstáculos relacionados con lo que significa priorizar la salud y el bienestar, desde una imagen profesional hasta lograr un desempeño efectivo. Es importante recordar que un nuevo empleado que se incorpora a una organización se sentirá estresado, inseguro y frustrado al inicio, y son relaciones que resultan difíciles de ocultar y controlar por su cuenta; por lo tanto, implementar un programa de inducción permitirá que los nuevos empleados sientan aceptación, creando un sentido de pertenencia al establecimiento.

El análisis de datos resultantes mostraron que los internos de medicina percibieron, en ambos test, porcentajes más o menos constantes de insatisfacción a pesar de haber sido aplicado el programa, con datos similares a los observados en la época pandémica, datos que guardan relación con los estudios implementados en América Latina por Peñaloza et al. (2023), tras la crisis de COVID-19, registrándose descensos en la satisfacción de los procesos de internado ocasionados principalmente por los altos niveles de agotamiento extremo entre los estudiantes. Así mismo cabe indicar que no se han registrado casos de internos con calificaciones de muy satisfechos, estos resultados se sitúan en línea con la investigación de Luque et al. (2022), donde se evidenció que el 61,20% tienen una satisfacción laboral media, sin embargo, es imposible encontrar un nivel alto de satisfacción en los internos. El número de participantes (100) para la muestra se creyó suficiente al presentar datos similares de otros trabajos previos, como por ejemplo los estudios recopilados por Gamboa et al. (2022) en Angola, cuya muestra fue de 113 internos quienes participaron en el estudio arrojaron un mayor número de insatisfechos (69%), así como a los propuestos por Shahcheraghi et al. (2022) en Irán, cuya muestra fue de 118 internos encontrando datos similares

de satisfacción (41,5%) y un mayor nivel de insatisfacción (31,4%). Si bien, el resultado global de la insatisfacción no presentó diferencias significativas entre los dos cortes (pretest y postest) con un 31% y 28% respectivamente, si lo hizo tanto en cuanto a la satisfacción global aumentando de 33% en el pretest a un 54% en el postest superando la mitad de los internos satisfechos, y por ende deja una vez más en evidencia el impacto positivo del programa en el bienestar de los internos.

Al realizar esta investigación, sobre el impacto del Programa de inducción en sus diversas dimensiones de la satisfacción, se registra aumento de la satisfacción con un 7% en la dimensión intrínseca, mientras que se reporta disminución de la insatisfacción con un 2% en la dimensión extrínseca, ya que mediante las sesiones aplicadas con respecto a la inducción extrínseca en sus indicadores: aspectos normativos, capacitación, seguridad e infraestructura y servicios, estos lograron que disminuyan los internos con insatisfacción extrínseca. Es así que, en relación con la bibliografía presentada y nuestros resultados, en los cuales participaron internos de medicina, uno de los factores predisponentes y que presentó diferencias significativas entre los dos cortes, fueron aquellos indicadores que componen el cuestionario en cuanto a la satisfacción Intrínseca: Indicador 1 (Uso de habilidades), Indicador 3 (Autoridad) y en relación a la satisfacción extrínseca: Indicador 9 (Políticas) e Indicador 12 (Supervisión). Es por ello por lo que, las sesiones del programa sirven para aumentar el nivel de satisfacción en general.

En el primer objetivo específico que consistió en determinar si el programa de inducción influye significativamente en la dimensión intrínseca para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023, se determinó según los resultados obtenidos que el programa implementado tuvo un impacto positivo en la mejora de la satisfacción intrínseca de los internos de medicina, comprobado con una (sig.=,000 < 5%). Según los resultados obtenidos se ha logrado mejorar la satisfacción intrínseca de los internos de un 53% de satisfechos a un 60% tras el programa aplicado, por lo que se evidencia que las expectativas acerca del periodo de internado, son constantes, y los deseos de superación se encuentran latentes, pues resulta siendo la motivación del estudiante que aún a pesar de no haber sido aplicado el programa tiene porcentajes muy altos de satisfacción, tal como lo afirman Singh & Bhattacharjee (2020), destacando que la satisfacción de los

empleados es fundamentalmente el resultado de lo que la teoría de Herzberg llama motivadores. Estos factores dependen del individuo y están relacionados con el trabajo que realiza, el contenido del puesto, las tareas y responsabilidades asociadas al puesto. El concepto de motivación incluye la sensación de crecimiento profesional que surge de realizar tareas y actividades que proporcionan un desafío significativo del trabajo. Para Herzberg, la satisfacción laboral está relacionada con factores motivacionales, es decir, la satisfacción ocurre cuando una persona se encuentra con actividades desafiantes y estimulantes.

Cabe resaltar que no se han registrado internos que se encuentren insatisfechos con respecto a la dimensión intrínseca de la satisfacción, identificando porcentajes de 0% tanto antes como después de haber sido ejecutado el programa, por lo que se constata que los factores motivadores internos de los estudiantes se mantienen constantes y con características muy positivas. Así mismo se ha registrado un 4% de internos muy satisfechos los cuáles tras la implementación del programa, dichas cifras se mantienen constantes. Las altas cifras de satisfacción intrínseca generan datos bastante tolerables de satisfacción en general, datos que guardan relación con los descritos por Cuevas (2020), en México quién manifestó en su estudio que desde un punto de vista general el grado de satisfacción fue del 81% calificando como satisfechos o muy satisfechos, así mismo nuestros resultados se mostraron muy por encima de la cifra de satisfacción que se registró en Huánuco, donde Heredia (2019) indica que el 37,84% tenía insatisfacción parcial y el 58,11% tenía satisfacción constante, además no registra casos de alta satisfacción.

En el segundo objetivo específico, determinó si un programa de inducción influye significativamente en la dimensión extrínseca para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. Los resultados muestran que el programa implementado mejora la dimensión extrínseca, lo que se demuestra con una ($\text{sig.} = ,000$), según los resultados obtenidos, este programa también tiene un efecto positivo, pero no es tan influyente como el caso anterior de la dimensión intrínseca, ya que no se ha logrado aumentos en el porcentaje de satisfechos sin embargo si se logró la disminución del número de insatisfechos de un 31% a 29%.

Esto nos demuestra que estos resultados son semejantes a los encontrados por Zegarra (2019) quién aborda resultados de 19.1% que responde a muy baja y un 16.2% que corresponde a baja.

Además, pese a ver sido aplicado el programa de inducción, el porcentaje de internos satisfechos en la dimensión extrínseca de la satisfacción se mantiene constante con un 23%, lo cuál indica que a pesar de que los factores externos reflejen altos números de insatisfacción no modifica el porcentaje de satisfechos, coincidiendo con la literatura de Victoria et al, (2021), indicando que la teoría de Herzberg logró establecer una de las prescripciones más destacadas en el terreno de la investigación sobre la satisfacción porque la clasificó, junto con la insatisfacción, como teorías autónomas e individuales. Se puede decir que el factor motivacional puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción; de igual manera los factores externo no causan satisfacción, sino que al contrario pueden causar insatisfacción, postulado que guarda relación con lo descrito por Chiavenato (2017), quién propone que la satisfacción extrínseca surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas, sin embargo estos no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción, estableciendo que los factores externos (factores de higiene) sólo pueden prevenir o cambiar la insatisfacción.

En cuanto a los ámbitos de la satisfacción extrínseca con las valoraciones más bajas son los ítems relacionados a compensación y condiciones de infraestructura y de servicios que brindan los establecimientos de salud, datos que guardan relación con los estudios de Gil & Hurtado (2023), donde se hace evidencia que el descontento general con el proceso de internado se puso de relieve por el hecho de que el 78,71% de los médicos internos estaban muy insatisfechos con su salario mensual. Así mismo guarda relación con los datos reportados en nuestra región, publicados por la emisora Cutivalú (2021), quién dio a conocer los reclamos de los internos, donde exponen que sólo el 19% de internos de una universidad de Piura recibe remuneración, siendo 42 internos quienes trabajan gratuitamente. Sin embargo, estos datos son adversos a los hallados en el estudio de Kuwaiti & Subbarayalu (2020) en Arabia Saudita quienes describen cifras de 51,9% de satisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo. De igual forma a los descritos

por Guangasi y Fernández (2023) en Ecuador, quienes presentaron resultados de acuerdo con el nivel de infraestructura, donde la mayor parte de los internos se encuentran satisfechos con un 57%. La conclusión de este estudio muestra que una gran proporción de estudiantes están satisfechos con los estándares profesionales, la infraestructura y los servicios, indicadores con menores porcentajes de satisfacción en el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el programa de inducción implementado es efectivo en la mejora de la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023, con un efecto significativo (P-valor= 0,000 valor menor a 0,05). Se acepta la hipótesis alternativa.
2. Se concluyó que la implementación del programa de inducción tuvo un efecto significativo (P-valor= 0,000 valor menor a 0,05), en la dimensión intrínseca para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023.
3. Se concluyó que la implementación del programa de inducción tuvo un efecto significativo (P-valor= 0,021 valor menor a 0,05) en la dimensión extrínseca para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades, a considerar el éxito del estudio que desencadenó la solución de los inconvenientes con respecto a la satisfacción de los internos de medicina. Asimismo, exponer los resultados del estudio en otros grupos de internos posteriores al año 2023, que permitan ejecutar el programa aplicado, así como al jefe de la carrera profesional de medicina, a programar una inducción informativa obligatoria por parte de la institución de formación y en las diferentes sedes hospitalarias para que puedan llevar a cabo un internado satisfactorio y saludable, y de esta manera disminuir las cifras de insatisfacción obtenidas en el pretest.
2. A los estudiantes de medicina, internos, a prepararse para cualquier imprevisto que pueda afectar su bienestar, manteniendo así constante su motivación intrínseca, en su impulso de desempeñarse bien en las tareas encomendadas durante el periodo de internado, en que su preparación no decaiga, y sobre todo a disfrutar de este periodo ya que de esto dependerá el buen profesional del futuro.
3. A los estudiantes de medicina, internos, a que a pesar de todos los factores extrínsecos que puedan obstaculizar su etapa de internado, esto no debe perjudicar la confianza y cordialidad prestada a sus pacientes, y a su trato como médico, a que conozcan y se capaciten en los derechos que tienen como estudiantes y trabajadores al mismo tiempo, a que si el trato no es el adecuado por parte sus tutores y médicos, a no quedarse callado, a apoyarse en otros colegas y si algún día ocupan un cargo, no olvidar tratarlos con dignidad y apoyo, ya que son los futuros médicos de nuestro país.

REFERENCIAS

- Albitres, L., Pisfil, Y., Guillen, K., Niño, R., y Alarcon, C. (2020). Percepción de los internos sobre la suspensión del internado médico durante la cuarentena por la COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*;37(3):504-9. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.373.5729>.
- Alles, M. (2019). Formación, capacitación, desarrollo. Editorial Graniza. Madrid.
- Alles, M. (2021). Inducción 2021. Editorial Martha Alles International
- Ascarza, L. (2022, mayo 15). La lucha de los estudiantes de ciencias de la salud por un internado en condiciones dignas. *Salud con lupa*. <https://saludconlupa.com/noticias/la-lucha-de-losestudiantes-de-ciencias-de-la-salud-por-un-internado-en-condiciones-dignas/>
- Áviles, O. (2022). Calidad del servicio educativo y satisfacción estudiantil en una unidad educativa de Baba - Ecuador, 2022 . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93309>
- Butt, A., Shamim, M., Ali, M., Qamar, F., Khan, I., Tariq S., Hashmi, S., Hafeez, Q. & Tariq, M. (2021). Applying a Mixed-Method Approach to Improve On-the-Job Learning and Job Satisfaction in a Cohort of Interns at a University Hospital. *Cureus* 13(6): e15905. doi:10.7759/cureus.15905
- Caro, Y., Trujillo, S. y Trujillo, N. (2019). Prevalencia y factores asociados a sintomatología depresiva y ansiedad rasgo en estudiantes universitarios del área de la salud. *Psychol*, 13(1), 41-52. <https://doi.org/10.21500/19002386.3726>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Cordero, E. (2019). Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional. *Ius et Praxis*, 25(1), 285-334.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000100285>
- Cuevas, O., Botello, C., De la Portilla, J., Ramírez, F., Maya, M., Cuevas, A., Castillo, M., Gaona, L., & Díaz, A. (2020). Percepción de la satisfacción en el internado médico de pregrado en Hospitales de México en 2019. *Medicina e investigación Universidad autónoma del estado de México*, 8(2), 8-13. <https://medicinainvestigacion.uaemex.mx/article/view/18845>
- Feria, L., Matilla, O. & Mantecón, O. (2020). La entrevista y la encuesta. Métodos o técnicas de indagación empírica?. *Revista didáctica y educación*, 1(1), 1-18.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Fernández, H., Guzmán, F., Herrera, D. & Sidani, S. (2023). Importancia del estudio piloto en un proyecto de intervención. *Index de Enfermería*, 32(1), <https://dx.doi.org/10.58807/indexenferm20233776>
- Gamboa, S., Sebastiao, A., Silva, A. y Silva E. (2022). Academic Success and Satisfaction of Medicine Students at the Agostinho Neto University in the Pediatrics Course Unit in the 2011 Academic Year. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(06).
<https://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-12%20Issue-6/Ser-4/E1206043539.pdf>
- Garcés-Giraldo, L., & Valencia-Arias, A. (2021). Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 462-465. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>

- Gil, M. y Hurtado, P. (2023). *Satisfacción del interno de medicina acerca del marco normativo del internado en Ciencias de la Salud, Lambayeque 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11217>
- Gil-Lacruz, M., Gracia-Pérez, M. & Gil-Lacruz, A. (2019). Learning by Doing and Training Satisfaction: An Evaluation by Health Care Professionals. *Int J Environ Res Public Health*, 18;16(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph16081397>
- Grados, J. (2020). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Trillas S.A. de C.V. Mexico.
- Guangasi, P & Fernández, N. (2023). Nivel de satisfacción académica de los internos rotativos de la carrera de enfermería. *Salud Cienc. Tecnol.* 3:327. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023327>
- Heredia, H. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1d9fd441-efd8-46ca-8b5b-c2aae95ce912>
- Hernández-Sampieri, R. (2021). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, Z. (1989) *Teoría de la Higiene*. México. Editorial Mcgraw-Hill.
- Hurtado, S. (2022). *Programa de inducción para el personal Front Office de la entidad financiera Banco Unión S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29526/PT-3050.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kuwaiti, A. & Subbarayalu, A. (2020). Factors Influencing Interns' Satisfaction with the Internship Training Programme Offered at Saudi Medical Schools. *Sultan Qaboos Univ Med J*. 20(2):e209-e215.
<https://doi.org/10.18295%2Fsqumj.2020.20.02.012>
- Luque, C. (2022). Factores relacionados al nivel de satisfacción laboral en internos de medicina en el Hospital Goyeneche en el periodo 2021-2022. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14585/MClulo ca.pdf?sequence=1>
- Majima, T., Yamamoto, T., Sakai, I., Ikezaki, S. & Nagasaka, I. (2019). Job satisfaction and related factors of nurses in university hospitals: Focusing on collaborative competency factors. *J Nurs Manag*. 27(7):1409-1415.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12822>
- Mantilla, G., Ariza, K., Andrea, S. M. & Moreno, S. (2021). Educación Médica basada en competencias: Revisión de enfoque. *Univ. Med.*, 62(2).
<https://doi.org/10.11144/javeriana.umed62-2.emed>
- Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM*, 9(3), 223-240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Merga, H., & Fufa, T. (2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *BMC Health Serv Res* 19, 494. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>
- Ministerio de Salud – MINSA. (2022). *Directiva administrativa para el desarrollo de actividades del internado en ciencias de la salud*.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2987398-351-2022-minsa>

Ministerio de Salud y Promoción Social - MINSALUD. (2020). *Seguridad del paciente*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/CAS/Paginas/seguridaddel-paciente.aspx>.

Mohd, A., Tan, C. & Naseer, S. (2020). ¿Pueden las prácticas laborales de alto rendimiento y la satisfacción predecir el desempeño en el trabajo? Un examen del sector privado de atención médica de Malasia. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12 (4), 521-540. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>

Moreno, J., Salazar, E., & Uscátegui, A. (2021). Estrategias de evaluación basadas en competencias en estudiantes de medicina de internado de dos universidades de la ciudad de Bogotá, Colombia, 2020 - 2021. [Tesis de maestría, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10779/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=5>

Organización Mundial de la Salud. (13 de abril de 2020). Seguridad del Paciente. https://www.who.int/topics/patient_safety/es/

Organización Mundial de la Salud. (17 de noviembre de 2021). Salud mental del adolescente. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Oña, K. N. (2018). *Diseño de un plan de inducción para un hospital en la provincia de Tungurahua*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2404/1/76680.pdf>

- Ortiz, H. (2019). Análisis situacional del internado médico en sedes hospitalarias 2016. [Tesis de doctorado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4689?show=full>
- Peñaloza, R. & Aguilar, A. (2023). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos e internos de medicina en América Latina durante la pandemia del COVID -19. *MQRInvestigar*, 7(3), 3444-3463. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.3444-3463>
- Redacción Cutivalú. (2021, abril 29). Piura: estudiantes de medicina se manifestarán para reclamar el pago de su trabajo como internos. Radio Cutivalú. <https://www.cutivalu.pe/piura-estudiantes-de-medicina-se-manifestaran-para-reclamar-el-pago-de-su-trabajo-como-internos/>
- Redacción E.T. (2022, noviembre 12). Piura: alumna de Medicina se quita la vida en su habitación. *Diario El Tiempo*. <https://eltiempo.pe/category/piura-alumna-de-medicina-se-quita-la-vida-en-su-habitacion-dp>
- Rotenstein, L., Ramos, M., Torre, M., Segal, J., Peluso, M., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2016). Prevalence of depression, depressive symptoms, and suicidal ideation among medical students: A systematic review and meta-analysis. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 316(21), 2214. <https://doi.org/10.1001/jama.2016.17324>
- Samaniego, M., Distefano-Martínez J., & Ayala-Servín N. (2022). Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. *Med. clín. soc.* 6(1):26-32. <https://doi.org/10.52379/mcs.v6i1.235>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (18 de 10 de 2023). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminosen-investigacion.pdf>

- Sánchez, A. & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Shahcheraghi, S., Ayatollahi, J., Sadrabadi, A., Behnaz, F., Hamidfar, M. & Hossein, S. (2022). Satisfaction with the clinical education in intern course among medical students at Yazd University of Medical Sciences. *The Journal of Medical Research* 8(1):29-32. https://www.medicinearticle.com/JMR_20221_08.pdf
- Sierra, C., Zárate, J. & Mejia, C. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. *Educación Médica Superior*, 33(4), e1720. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000400004&lng=es&tlng=es
- Silva, C., Sosa, Melissa., Pérez, J. & Samudio, M. (2021). Frecuencia y factores de riesgo de ansiedad y depresión en internos de medicina durante la pandemia de la COVID-19 en dos universidades privadas del Paraguay. *Revista científica en ciencias sociales*, 3(2), 9-19. Epub December 00, 2021. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.9>
- Singh, M. & Bhattacharjee, A. (2020). Study to Measure Job Satisfaction Among Academicians Using Herzberg's Theory in the Context of Northeast India. *Glob Bus Rev.* 21(1),197–218. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85063934229&doi=10.1177%2F0972150918816413&partnerID=40&md5=82ad73c58e66f58408f585d31bf63188>
- Sirisilla. (19 de 01 de 2023). *Experimental Research Design — 6 mistakes you should never make!* Enago Academy: <https://www.enago.com/academy/experimental-research-design/>

- Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/ijoa-10-2019-1919>
- Victoria, L., Osorio-Barreto, D. & Díaz-Jurado, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Eleuthera*, 23(2), 101–123. <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Viera, P. A. (2019). Ética e investigación. *Boletín Redipe*. 7(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Vilchez, J., Viera, R., Taminche, R., Carrasco, C., Romani, L., Mendoza, C., Larico, G., Álvarez, S., Lizana, M., Flores, E., Saenz, J. & Arroyo, H. (2021). Characteristics and associated factors with mistreatment perception in medical interns in Peru. *Acta Médica Peruana*, 38(1), 17-26. <https://dx.doi.org/10.35663/amp.2021.381.1848>
- Yuan, L., Lu, L., Wang, X., Guo, X., Ren, H. & Gao, Y. (2021). Prevalence and Predictors of Anxiety and Depressive Symptoms Among International Medical Students in China During COVID-19 Pandemic. *Front Psychiatry* 4;12:1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.761964>
- Zegarra, Y. (2019). *Ansiedad y depresión en relación a satisfacción laboral en internos de medicina del Hospital Militar central del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/21457>
- Zuñiga, J. (2023). Nivel de satisfacción laboral de internos de medicina humana de una universidad de Huancayo del año 2022. [Tesis de pregrado, Universidad de Huancayo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5885/T037_71134360_T.pdf?sequence=1&isAllowed=

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de las variables

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Programa de Inducción	Alles (2021) define a los programas de inducción como una formación básica intensiva, es un puente entre cuando uno comienza la relación laboral y cuándo es efectivamente responsable de su puesto determinándola en inducción general o formación organizacional y específica o entrenamiento de orientación.	Operacionalmente se define mediante el diseño de un programa de inducción, que consta de 2 dimensiones: Inducción General: se puede analizar a través de los indicadores: (aspectos normativos y capacitación) e Inducción específica a través de los indicadores (seguridad e infraestructura y servicios)	Inducción General	Aspectos normativos	Estas dimensiones se medirán a través del programa.
			Inducción Específica	Capacitación	
				Seguridad	
				Infraestructura y Servicios	
Satisfacción del Interno	Herzberg (1989) y Chiavenato (2017) definen a la satisfacción como el grado de ejecución de las expectativas o factores internos que son los responsables de crear satisfacción. relacionado con el bienestar con los	Operacionalmente, esta variable se define como el nivel de satisfacción expresado por los médicos internos respecto de la valoración obtenida para el Cuestionario de Minnesota de Satisfacción (MSQ), emerge como una	Satisfacción intrínseca	Utilización de la capacidad	ORDINAL (1): Muy insatisfecho (2): Insatisfecho (3): Ni satisfecho, ni insatisfecho (4): Satisfecho (5): Muy satisfecho
				Logros personales	
				Desarrollo de la autoridad	
				Independencia en la labor	
				Labor en base a valores morales	

factores externos los cuáles sólo pueden prevenir o cambiar la insatisfacción.

opción que aborda el problema desde una visión de la satisfacción multidimensional, la cual está definida por las siguientes dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Satisfacción extrínseca

Responsabilidad

Servicio social

Avance personal

Actividad

Políticas de la organización

Compensación

Reconocimiento

Supervisión

Condiciones de trabajo

ORDINAL

(1): Muy insatisfecho

(2): Insatisfecho

(3): Ni satisfecho, ni insatisfecho

(4): Satisfecho

(5): Muy satisfecho

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Escala corta de Satisfacción de Minnesota

Instrucciones:

Estimado, te invito a ser parte de la investigación titulada: “Programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina en una universidad de Piura, 2023”, cuyo objetivo del presente cuestionario es darle la oportunidad de que Ud. se exprese como se siente en su etapa actual de interno (a), con qué elementos Ud. se encuentra satisfecho y con cuales Ud. no está satisfecho. Las mismas preguntas y escala de calificación se repetirán posteriormente para evaluar el cambio después de la aplicación del programa de inducción, permitiendo así la evaluación de mejoras significativas.

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACIÓN	SIGNIFICADO
Muy insatisfecho	1	Este aspecto es mucho peor de lo que le gustaría
Insatisfecho	2	Este aspecto no es justamente como le gustaría
Ni satisfecho, ni insatisfecho	3	Este aspecto no le gusta, pero tampoco le disgusta
Satisfecho	4	Este aspecto es justamente como le gustaría
Muy satisfecho	5	Este aspecto es mucho mejor de lo que esperaba que fuera

A continuación, te solicito responder a la siguiente información de manera honesta y responsable, haciendo uso de la siguiente escala. No existe respuesta correcta o incorrecta.

Nº	¿Cuánta satisfacción me proporciona este aspecto en mi internado? ^{IMSQ}	Marque un número				
1	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad ²⁷	1	2	3	4	5
2	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades ⁴⁷	1	2	3	4	5
3	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho ³⁹	1	2	3	4	5
4	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo ⁹⁹	1	2	3	4	5
5	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo ⁶	1	2	3	4	5
6	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer ⁶⁶	1	2	3	4	5
7	La posibilidad de trabajar sólo/a ⁴	1	2	3	4	5
8	La posibilidad de trabajar lejos de los demás ⁸⁴	1	2	3	4	5
9	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas ⁶³	1	2	3	4	5
10	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie ⁸³	1	2	3	4	5
11	La posibilidad de tomar mis propias decisiones ³⁷	1	2	3	4	5
12	La libertad de utilizar mi propio criterio ⁷⁷	1	2	3	4	5
13	La oportunidad de ayudar a la gente ⁴¹	1	2	3	4	5
14	La oportunidad de serle útil a los demás ¹	1	2	3	4	5
15	Las oportunidades para progresar ¹⁴	1	2	3	4	5
16	La manera en que se otorgan oportunidades ⁵⁴	1	2	3	4	5
17	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución ⁴⁹	1	2	3	4	5
18	La manera en que la institución trata a sus empleados ⁸⁹	1	2	3	4	5
19	La remuneración que recibo por mi trabajo ¹²	1	2	3	4	5
20	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo ⁷²	1	2	3	4	5
21	El reconocimiento cuando hago un buen trabajo ¹⁸	1	2	3	4	5
22	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo ⁹⁸	1	2	3	4	5
23	La forma en que mi tutor delega trabajo ⁵⁵	1	2	3	4	5
24	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles ⁷⁵	1	2	3	4	5
25	Poder mantenerme ocupado constantemente ¹⁰⁰	1	2	3	4	5
25	Poder mantenerme ocupado ⁶⁰	1	2	3	4	5
27	Las condiciones del lugar de trabajo (ventilación, iluminación, etc.) ¹³	1	2	3	4	5
28	Las condiciones físicas del lugar de trabajo ⁷³	1	2	3	4	5

IMSQ: ITEM DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE MINNESSOTA 2022 (Adaptado por la autora).

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO	
Denominación del Cuestionario:	Escala corta de Satisfacción de Minnesota
Autoría	Universidad de Minnesota (MSQ) - 2022
Adaptación:	Correa Mantilla Janis Gianella - 2023
Administración:	Individual
Población censal:	100 Internos de Medicina de una Universidad de Piura
Dimensiones que evalúa:	Satisfacción intrínseca Satisfacción extrínseca
N° Items / Preguntas:	28 (veintiocho)
Fecha de Creación:	Octubre-2023
Duración de la Aplicación:	15 minutos aproximadamente
Lugar de realización de campo:	En una universidad de Piura
Confiabilidad:	Prueba piloto - Alfa de Cronbach
Validez Contenida:	Evaluación por juicio de 5 expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez.
Programa Estadístico:	<i>IBM SPSS Statistics V.25 y Microsoft Excel</i>
Escala de Calificación:	Ordinal (Escala de Likert)
Puntuación Numérica:	
1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Ni satisfecho ni insatisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho

ANEXO N° A: ANALISIS ESTADISTICO PARA EL CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Tabla N° A: Resumen de procesamiento de casos de la muestra piloto

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido	0	,0
Total		26	100,0

Fuente: Elaboración propia, Usando el Software IBM SPSS versión 27

Tabla N° B: Estadístico de fiabilidad, Alfa de Cronbach al CUESTIONARIO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	28

Fuente: Elaboración propia, Usando el Software IBM SPSS versión 27

Tabla N° C: Estadísticas de los 28 ítems del CUESTIONARIO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,62	117,286	,646	,895
P2	68,35	117,595	,677	,895
P3	68,54	119,218	,566	,897
P4	68,62	110,646	,811	,890
P5	69,12	122,186	,264	,903
P6	68,81	121,602	,327	,902
P7	69,58	125,534	,338	,901
P8	69,81	122,482	,465	,899
P9	68,46	115,378	,670	,894
P10	68,50	109,940	,792	,891
P11	69,69	128,302	-,021	,904
P12	69,88	124,906	,287	,901
P13	68,00	102,800	,833	,889
P14	68,15	99,015	,945	,885
P15	69,31	128,382	-,032	,905
P16	69,27	129,405	-,131	,906
P17	68,31	118,542	,655	,896
P18	68,62	127,686	,081	,903

P19	69,50	127,460	,172	,903
P20	69,88	122,826	,483	,899
P21	69,62	126,406	,291	,902
P22	69,38	124,566	,433	,900
P23	69,12	122,186	,359	,901
P24	69,15	130,135	-,169	,908
P25	68,12	100,746	,916	,886
P26	68,23	101,145	,909	,886
P27	69,54	128,258	,000	,903
P28	69,38	126,806	,159	,903

Fuente: Elaboración propia, Usando el Software IBM SPSS versión 27

RESULTADO FINAL

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,902	28

Se debe mencionar que el coeficiente Alfa de Cronbach tiene una **CONFIABILIDAD ELEVADA** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991):

En conclusión, el Instrumento tiene una CONFIABILIDAD ESTADISTICA ELEVADA, es decir el INSTRUMENTO se puede UTILIZAR

V DE AIKEN

INSTRUMENTO EVALUADO: Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota

Dimensiones	N°	CLARIDAD					Prom.	V Aiken	COHERENCIA					Prom.	V Aiken	RELEVANCIA					Prom.	V Aiken	Prom. Global	V Aiken	
		Juez N°1	Juez N°2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N°2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N°2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5					
1	1	3	3	3	3	3	3	0.7	4	4	3	3	4	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4	4	1	3.53	0.84
	2	3	3	3	3	3	3	0.7	3	3	3	3	4	3.2	0.7	4	4	4	3	4	4	3.8	0.933	3.33	0.78
	3	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	3	3	3.4	0.8	3.73	0.91	
	4	4	4	3	3	4	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	3.87	0.96
	5	4	4	3	3	4	3.6	0.9	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	3	4	4	4	3.8	0.933	3.73	0.91
	6	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	4	3.8	0.933	3.93	0.98
	7	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	4	3	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4	4	1	3.87	0.96
	8	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	4.00	1.00
	9	4	4	4	4	4	4	1.0	3	3	4	4	4	3.6	0.9	4	3	4	4	3	3.6	0.867	3.73	0.91	
	10	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	3	3	4	4	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4	4	1	3.80	0.93
	11	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	3	3	4	4	3.6	0.867	3.80	0.93
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	4.00	1.00
	13	4	4	4	4	3	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	3	4	3	3	4	4	3.4	0.8	3.67	0.89
	14	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	4	1	3.93	0.98
2	15	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1	3.93	0.98	
	16	4	4	3	3	4	3.6	0.9	3	3	3	3	4	3.2	0.7	4	4	4	4	3	3.8	0.933	3.53	0.84	
	17	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1	3.93	0.98	
	18	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	3	4	3	3.4	0.8	4	4	4	4	4	4	4	1	3.80	0.93
	19	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	3	4	3.6	0.867	3.80	0.93	
	20	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.933	3.93	0.98	
	21	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	3	4	4	3.8	0.933	3.87	0.96	
	22	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.933	3.93	0.98	
	23	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	4.00	1.00
	24	3	4	3	3	4	3.4	0.8	4	4	3	3	3	3.4	0.8	4	4	4	4	4	4	4	1	3.60	0.87
	25	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	3.93	0.98
	26	3	4	3	3	4	3.4	0.8	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	3	4	3.6	0.867	3.67	0.89	
	27	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4	4	1	3.93	0.98
	28	3	4	4	4	3	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	4	4	3.8	0.933	3.80	0.93	
						3.79	0.93						3.79	0.93							3.84	0.95	3.81	0.94	

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,94) "muy buena" debido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Fernando Agüero Mija
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud pública con mención en gerencia en Servicios de la Salud Ex director regional de Salud de Piura (DIRESA-PIURA) Ex tutor de internos en rotación de Medicina Hospital de la Amistad Perú Corea II Santa Rosa Piura
Institución donde labora:	Policlínico Establecimiento de Salud El Indio
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Sí, conforma el grupo de investigación de la Escuela de Medicina de la Universidad César Vallejo



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"
Autora:	Janis Gianella Correa Mantilla
Procedencia:	Universidad de Minnesota (2022), Estados Unidos modificado en Perú
Administración:	Individual/Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Universidad de Piura, Perú
Significación:	El cuestionario tiene 28 ítems divididos en dos dimensiones: satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca. Las respuestas son en escala de Likert (muy satisfecho, satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y muy satisfecho).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
En una Universidad de Piura, Perú	Satisfacción Laboral Intrínseca	La satisfacción laboral intrínseca es aquella que depende de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. y están inherentemente relacionados con el trabajo, como (logro, reconocimiento del empleador, el trabajo en sí, responsabilidades y ascensos). Surge de factores relacionados con la propia tarea puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción
	Satisfacción Laboral Extrínseca	La satisfacción laboral externa es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad, son externos al lugar de trabajo, tales como (política de la empresa o institución, forma de gestión, supervisión, relaciones interpersonales de los empleados, condiciones de trabajo, salarios, estatus y seguridad). Surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota” elaborado por Janis Gianella Correa Mantilla en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"

- Primera dimensión: Satisfacción Laboral Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Intrínseca



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de habilidades	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad	4	4	4	-----
	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades	4	3	4	-----
Sentimiento de realización	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho	4	4	4	-----
	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo	4	4	4	-----
Desarrollo de autoridad	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo	4	4	4	-----
	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer	4	4	3	-----
Independencia en la labor	La posibilidad de trabajar sólo/a	4	4	4	-----
	La posibilidad de trabajar lejos de los demás	4	4	4	-----
Labor en base a valores morales	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas	4	3	4	-----
	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie	4	4	4	-----
Responsabilidad	La posibilidad de tomar mis propias decisiones	4	3	4	-----
	La libertad de utilizar mi propio criterio	4	4	4	-----
Servicio social	La oportunidad de ayudar a la gente	4	4	3	-----
	La oportunidad de serle útil a los demás	4	3	4	-----

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral Extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Avance personal	Las oportunidades para progresar	4	3	4	-----
	La manera en que se otorgan oportunidades	4	3	4	-----
Políticas de la organización	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución	4	3	4	-----
	La manera en que la institución trata a sus empleados	4	3	4	-----
Compensación	La remuneración que recibo por mi trabajo	3	4	4	-----
	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo	4	4	3	-----
Reconocimiento	El reconocimiento cuando hago un buen trabajo	4	4	4	-----
	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo	4	4	3	-----
Supervisión	La forma en que mi tutor delega trabajo	4	4	4	-----
	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles	3	4	4	-----
Actividad	Poder mantenerme ocupado	3	4	4	-----
	Poder mantenerme ocupado constantemente	3	4	4	-----
Condiciones de trabajo	Las condiciones del lugar de trabajo (descanso, ventilación, iluminación, etc.)	3	4	4	-----
	Las condiciones físicas del lugar de trabajo	3	4	4	-----



Firma del evaluador
DNI: 41144254

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
En una Universidad de Piura, Perú	Satisfacción Laboral Intrínseca	La satisfacción laboral intrínseca es aquella que depende de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. y están inherentemente relacionados con el trabajo, como (logro, reconocimiento del empleador, el trabajo en sí, responsabilidades y ascensos). Surge de factores relacionados con la propia tarea puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción
	Satisfacción Laboral Extrínseca	La satisfacción laboral externa es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad, son externos al lugar de trabajo, tales como (política de la empresa o institución, forma de gestión, supervisión, relaciones interpersonales de los empleados, condiciones de trabajo, salarios, estatus y seguridad). Surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota” elaborado por Janis Gianella Correa Mantilla en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"

- Primera dimensión: Satisfacción Laboral Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Intrínseca



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de habilidades	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad	4	4	4	-----
	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades	4	3	4	-----
Sentimiento de realización	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho	4	4	4	-----
	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo	4	4	4	-----
Desarrollo de autoridad	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo	4	4	4	-----
	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer	4	4	4	-----
Independencia en la labor	La posibilidad de trabajar sólo/a	4	4	4	-----
	La posibilidad de trabajar lejos de los demás	4	4	4	-----
Labor en base a valores morales	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas	4	3	3	-----
	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie	4	3	4	-----
Responsabilidad	La posibilidad de tomar mis propias decisiones	4	4	4	-----
	La libertad de utilizar mi propio criterio	4	4	4	-----
Servicio social	La oportunidad de ayudar a la gente	4	4	4	-----
	La oportunidad de serle útil a los demás	4	4	4	-----

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral Extrínseca

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Avance personal	Las oportunidades para progresar	4	4	4	-----
	La manera en que se otorgan oportunidades	4	3	4	-----
Políticas de la organización	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución	4	4	4	-----
	La manera en que la institución trata a sus empleados	4	4	4	-----
Compensación	La remuneración que recibo por mi trabajo	4	4	4	-----
	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo	4	4	4	-----
Reconocimiento	El reconocimiennto cuando hago un buen trabajo	4	4	4	-----
	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo	4	4	4	-----
Supervisión	La forma en que mi tutor delega trabajo	4	4	4	-----
	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles	4	4	4	-----
Actividad	Poder mantenerme ocupado	4	4	4	-----
	Poder mantenerme ocupado constantemente	4	4	4	-----
Condiciones de trabajo	Las condiciones del lugar de trabajo (descanso, ventilación, iluminación, etc.)	4	4	4	-----
	Las condiciones físicas del lugar de trabajo	4	4	4	-----




Luis F. Castillo Villarreal
INFERTILIDAD
GINECOLOGO OBSTETRA
CMP. 29658 RNE. 33832

Firma del evaluador

DNI: 18065219

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
En una Universidad de Piura, Perú	Satisfacción Laboral Intrínseca	La satisfacción laboral intrínseca es aquella que depende de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. y están inherentemente relacionados con el trabajo, como (logro, reconocimiento del empleador, el trabajo en sí, responsabilidades y ascensos). Surge de factores relacionados con la propia tarea puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción
	Satisfacción Laboral Extrínseca	La satisfacción laboral externa es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad, son externos al lugar de trabajo, tales como (política de la empresa o institución, forma de gestión, supervisión, relaciones interpersonales de los empleados, condiciones de trabajo, salarios, estatus y seguridad). Surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota" elaborado por Janis Gianella Correa Mantilla en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"

- Primera dimensión: Satisfacción Laboral Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de habilidades	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad	3	3	4	-----
	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades	4	3	4	-----
Sentimiento de realización	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho	4	4	3	-----
	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo	3	4	4	-----
Desarrollo de autoridad	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo	3	3	3	-----
	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer	4	4	4	-----
Independencia en la labor	La posibilidad de trabajar sólo/a	4	3	4	-----
	La posibilidad de trabajar lejos de los demás	4	4	4	-----
Labor en base a valores morales	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas	4	4	4	-----
	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie	4	3	4	-----
Responsabilidad	La posibilidad de tomar mis propias decisiones	4	4	3	-----
	La libertad de utilizar mi propio criterio	4	4	4	-----
Servicio social	La oportunidad de ayudar a la gente	4	4	3	-----
	La oportunidad de serle útil a los demás	4	4	4	-----



- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral Extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Avance personal	Las oportunidades para progresar	4	4	4	-----
	La manera en que se otorgan oportunidades	3	3	4	-----
Políticas de la organización	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución	4	4	4	-----
	La manera en que la institución trata a sus empleados	4	3	4	-----
Compensación	La remuneración que recibo por mi trabajo	4	4	3	-----
	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo	4	4	4	-----
Reconocimiento	El reconocimiento cuando hago un buen trabajo	4	3	3	-----
	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo	4	4	4	-----
Supervisión	La forma en que mi tutor delega trabajo	4	4	4	-----
	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles	3	3	4	-----
Actividad	Poder mantenerme ocupado	4	4	4	-----
	Poder mantenerme ocupado constantemente	3	4	3	-----
Condiciones de trabajo	Las condiciones del lugar de trabajo (descanso, ventilación, iluminación, etc.)	4	4	4	-----
	Las condiciones físicas del lugar de trabajo	4	3	4	-----




 Dra. Helen Rojas Milla
 MEDICO PEDIATROLOGA
 C.O.P. 40394 - 426130137

Firma del evaluador
DNI: 18167012

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Miguel Angel Ruiz Barrueto	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria en el área de metodología de la investigación Ciencias de la Salud	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo S.AC.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Diversos estudios verificar en: https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=15210	



17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"
Autora:	Janis Gianella Correa Mantilla
Procedencia:	Universidad de Minnesota (2022), Estados Unidos modificado en Perú
Administración:	Individual/Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Universidad de Piura, Perú
Significación:	El cuestionario tiene 28 ítems divididos en dos dimensiones: satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca. Las respuestas son en escala de Likert (muy satisfecho, satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y muy satisfecho).

19. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
En una Universidad de Piura, Perú	Satisfacción Laboral Intrínseca	La satisfacción laboral intrínseca es aquella que depende de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. y están inherentemente relacionados con el trabajo, como (logro, reconocimiento del empleador, el trabajo en sí, responsabilidades y ascensos). Surge de factores relacionados con la propia tarea puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción
	Satisfacción Laboral Extrínseca	La satisfacción laboral externa es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad, son externos al lugar de trabajo, tales como (política de la empresa o institución, forma de gestión, supervisión, relaciones interpersonales de los empleados, condiciones de trabajo, salarios, estatus y seguridad). Surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota" elaborado por Janis Gianella Correa Mantilla en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

13.No cumple con el criterio
14.Bajo Nivel
15.Moderado nivel
16.Alto nivel

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota”

- Primera dimensión: Satisfacción Laboral Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Intrínseca



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de habilidades	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad	3	3	4	-----
	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades	3	3	3	-----
Sentimiento de realización	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho	4	4	3	-----
	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo	3	4	4	-----
Desarrollo de autoridad	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo	3	4	4	-----
	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer	4	4	4	-----
Independencia en la labor	La posibilidad de trabajar sólo/a	4	4	4	-----
	La posibilidad de trabajar lejos de los demás	4	4	4	-----
Labor en base a valores morales	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas	4	4	4	-----
	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie	3	4	4	-----
Responsabilidad	La posibilidad de tomar mis propias decisiones	4	4	3	-----
	La libertad de utilizar mi propio criterio	4	4	4	-----
Servicio social	La oportunidad de ayudar a la gente	4	3	3	-----
	La oportunidad de serle útil a los demás	4	4	4	-----

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral Extrínseca

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Avance personal	Las oportunidades para progresar	4	4	4	-----
	La manera en que se otorgan oportunidades	3	3	4	-----
Políticas de la organización	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución	4	4	4	-----
	La manera en que la institución trata a sus empleados	4	4	4	-----
Compensación	La remuneración que recibo por mi trabajo	4	4	3	-----
	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo	4	4	4	-----
Reconocimiento	El reconocimiento cuando hago un buen trabajo	4	4	4	-----
	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo	4	4	4	-----
Supervisión	La forma en que mi tutor delega trabajo	4	4	4	-----
	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles	3	3	4	-----
Actividad	Poder mantenerme ocupado	4	4	4	-----
	Poder mantenerme ocupado constantemente	3	4	3	-----
Condiciones de trabajo	Las condiciones del lugar de trabajo (descanso, ventilación, iluminación, etc.)	4	4	4	-----
	Las condiciones físicas del lugar de trabajo	4	4	4	-----



Dr. Miguel Ángel Ruiz Barrato

Firma del evaluador

DNI: 42814146

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lic. Fiestas Zevallos Jose Carlos		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria en el área de metodología y estadística. Estadística		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Sí, conforma el grupo de trabajo(s) estadísticos en el campo psicométrico		

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota"
Autora:	Janis Gianella Correa Mantilla
Procedencia:	Universidad de Minnesota (2022), Estados Unidos modificado en Perú
Administración:	Individual/Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Universidad de Piura, Perú
Significación:	El cuestionario tiene 28 ítems divididos en dos dimensiones: satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca. Las respuestas son en escala de Likert (muy satisfecho, satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y muy satisfecho).



24. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
En una Universidad de Piura, Perú	Satisfacción Laboral Intrínseca	La satisfacción laboral intrínseca es aquella que depende de la propia actividad, como el contenido, la responsabilidad y los logros personales. y están inherentemente relacionados con el trabajo, como (logro, reconocimiento del empleador, el trabajo en sí, responsabilidades y ascensos). Surge de factores relacionados con la propia tarea puede provocar satisfacción y en el peor de los casos no conduce a la insatisfacción
	Satisfacción Laboral Extrínseca	La satisfacción laboral externa es el contexto y el entorno en el que los empleados realizan su trabajo, como la infraestructura, las políticas, los salarios y la seguridad, son externos al lugar de trabajo, tales como (política de la empresa o institución, forma de gestión, supervisión, relaciones interpersonales de los empleados, condiciones de trabajo, salarios, estatus y seguridad). Surge de bases extrañas al trabajador vinculado con el contexto o entorno en el que se realizan las tareas no causan satisfacción, sino que por el contrario pueden causar insatisfacción

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota" elaborado por Janis Gianella Correa Mantilla en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

17.No cumple con el criterio
18.Bajo Nivel
19.Moderado nivel
20.Alto nivel

Dimensiones del instrumento: “Cuestionario: Escala corta de Satisfacción Laboral de Minnesota”

- Primera dimensión: Satisfacción Laboral Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Intrínseca



I+A1:F16ndicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de habilidades	La posibilidad de hacer un trabajo adecuado a mi capacidad	4	4	4	-----
	La posibilidad de utilizar mis mejores habilidades	4	4	4	-----
Sentimiento de realización	Poder enorgullecerme por un trabajo bien hecho	4	4	3	-----
	El sentimiento de logro que me brinda mi trabajo	4	4	4	-----
Desarrollo de autoridad	La oportunidad de que otros me pregunten cómo hacer un trabajo	4	4	4	-----
	La posibilidad de decirle a otro lo que tiene que hacer	4	4	4	-----
Independencia en la labor	La posibilidad de trabajar sólo/a	4	3	4	-----
	La posibilidad de trabajar lejos de los demás	4	4	4	-----
Labor en base a valores morales	La posibilidad de hacer cosas que no perjudiquen a otras personas	4	4	3	-----
	La oportunidad de hacer el trabajo sin sentir que estoy engañando a nadie	4	4	4	-----
Responsabilidad	La posibilidad de tomar mis propias decisiones	4	4	4	-----
	La libertad de utilizar mi propio criterio	4	4	4	-----
Servicio social	La oportunidad de ayudar a la gente	3	4	4	-----
	La oportunidad de serle útil a los demás	4	4	4	-----

Extrínseca

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Avance personal	Las oportunidades para progresar	4	4	4	-----
	La manera en que se otorgan oportunidades	4	4	3	-----
Políticas de la organización	La forma en que se informa a los empleados sobre la política de la institución	4	4	4	-----
	La manera en que la institución trata a sus empleados	4	3	4	-----
Compensación	La remuneración que recibo por mi trabajo	4	4	4	-----
	Mi remuneración y la cantidad de trabajo que realizo	4	4	4	-----
Reconocimiento	El reconocimiento cuando hago un buen trabajo	4	4	4	-----
	Los elogios que recibo cuando realizo un buen trabajo	4	4	4	-----
Supervisión	La forma en que mi tutor delega trabajo	4	4	4	-----
	La ayuda que me brinda mi tutor en situaciones difíciles	4	3	4	-----
Actividad	Poder mantenerme ocupado	4	4	4	-----
	Poder mantenerme ocupado constantemente	4	4	4	-----
Condiciones de trabajo	Las condiciones del lugar de trabajo (descanso, ventilación, iluminación, etc.)	4	4	4	-----
	Las condiciones físicas del lugar de trabajo	3	4	4	-----




Firma del evaluador
DNI: 02843480

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023

Investigadora: Janis Gianella, Correa Mantilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una Universidad de Piura, 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia de un programa de inducción en la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Regional de Salud.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la influencia de un programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una universidad de Piura, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará un Pre y Post test (cuestionario), donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en ambientes de la Escuela de Medicina de la institución la Universidad César Vallejo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Correa Mantilla, Janis Gianella a su email: janiscorrea16@hotmail.com y los docentes asesores Mg. Mg. Merino Flores, Irene y su email: jmerino@ucvvirtual.edu.pe y Mg. Veléz Sancarranco, Miguel Alberto y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Programa de inducción para la satisfacción de los internos de medicina de una Universidad de Piura, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	13%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 3 De octubre del 2023

SEÑOR

DR. ALCIBIADES SIME MARQUES

DIRECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 3 De octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

1. Apellidos y nombres de estudiante: Correa Mantilla Janis Gianella
2. Programa de estudios : Maestría
3. Mención : Gestión de los servicios de la Salud
4. Ciclo de estudios : Tercer ciclo
5. Título de la investigación : PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA, 2023
6. Asesores : Mg . Miguel Alberto Vélez Sancarranco, Mg. Irene Merino Flores.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura





Universidad César Vallejo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 31 de octubre de 2023

OFICIO N°186-2023-VI-UCV

Señora:

Janis Gianella Correa Mantilla

Estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Universidad César Vallejo

Presente.-

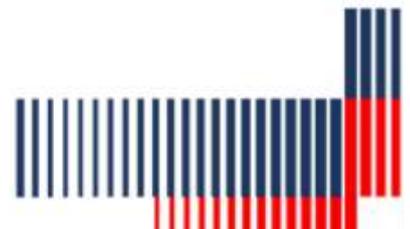
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez en mérito a la comunicación electrónica de fecha 31 de octubre del año en curso, remitido por el Director del Programa de Investigación Formativa, sobre la autorización para la aplicación del instrumento de recojo de información, de su investigación intitulada "**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA, 2023**", le manifiesto que por tratarse de una investigación de interés para la universidad, este Vicerrectorado autoriza el permiso solicitado, debiendo tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Concluida la investigación, ésta debe ser enviada a la Dirección de Investigación de la Escuela de Posgrado, Dirección del Programa de Investigación Formativa y a la Jefatura de Investigación Formativa e Integridad Científica del campus Piura, quienes son responsables de su remisión ante el Vicerrectorado de investigación.
2. En resguardo de la autonomía universitaria y tratándose de una investigación de interés para la UCV, la investigación será subida al Repositorio Institucional de la Universidad con acceso restringido, debiendo cargarse a la plataforma Dsplace solamente la carátula y el resumen de dicha investigación.

Quedamos atentos a los resultados de la investigación, la misma que estamos seguros redundará en favor de nuestra universidad.

Dr. Jorge A. Salas Ruiz
Vicerrector de Investigación





DIRECCION REGIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA.
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Sullana, 10 de Noviembre del 2023

OFICIO N.º 4066-2023/GOB.REG.PIURA-DRSP-HAS-430020161-430020168



SRTA. CORREA MANTILLA JANIS GIANELLA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- FILIAL PIURA

ASUNTO : PROVEIDO FAVORABLE DE EJECUCIÓN DE PROYECTO.

REF : 001-2023

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicar que el Hospital por ser una entidad docente, se desarrollan estudios de Investigación y a la vez para comunicarle que el Proyecto cuyo título es "PROGRAMA DE INDUCCION PARA LA SATISFACCION DE LOS INTERNOS DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA, 2023" a ejecutarse en nuestra Institución, tiene Proveído Favorable.

Asimismo, informarle que, al culminar la ejecución del mismo, deberá dejar un ejemplar en físico y virtual del informe final, además un artículo del respectivo trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA
Mg. Maria Eugenia Galloza Tafaeos
DIRECTORA EJECUTIVA
CMP 18748 RNE 22014

MEGP/JEAA/ymgc.

Av. Santa Rosa s/n- Sullana
Teléfono (073)490142