



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en  
un hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Llamoga Chanchahuana, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0003-3365-2390](https://orcid.org/0000-0003-3365-2390))

**ASESORAS:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([orcid.org/0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

Dra. Páez González, María Teresa ([orcid.org/0000-0003-0123-9956](https://orcid.org/0000-0003-0123-9956))

**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

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

### **A Dios:**

*Guía y luz de mi vida;  
protector de mi familia  
con su misericordia omnipotente.*

### **A mis padres:**

*Les atribuyo mis logros por haber contribuido  
a moldearme hasta convertirme en la persona  
que hoy soy. Me dieron libertades y normas  
con las que crecí, pero también me animaron  
continuamente a trabajar para alcanzar mis  
objetivos.*

**A mi esposa Teresa; a mis hijos  
Sheyla, Joseph y Christian;  
A mis nietos, Lissana, Maurizio y  
Bastian**

*Por su fuerza y motivación constante,  
por estar conmigo en todo momento.  
con sus oraciones, consejos y palabras  
de aliento hicieron  
de mí un hombre de bien.*

**Luis Alberto Llamoga Chancahuana**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A mi asesora**

Dra. Miryam Griselda Lora Loza; principal colaboradora, quien con su pedagogía, sapiencia y solidaridad permitió el desarrollo de este trabajo final de maestría.

### **A la Universidad César Vallejo**

Por otorgarme las herramientas académicas y actitudinales para seguir creciendo de manera personal y profesional, acompañado de grandes maestros que saben guiar éticamente a sus discípulos.

### **Al Hospital Belén de Trujillo**

Por facilitarme sus ambientes y gestionar la solicitud para la aplicación de los instrumentos de este trabajo investigativo.

**Luis Alberto Llamoga Chancahuana**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023", cuyo autor es LLAMOGA CHANCAHUANA LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| LORA LOZA MIRYAM GRISELDA<br><b>DNI:</b> 18121176<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314 | Firmado electrónicamente<br>por: MLORAL el 06-08-<br>2023 21:38:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0631964



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LLAMOGA CHANCAHUANA LUIS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 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.

| <b>Nombres y Apellidos</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| LUIS ALBERTO LLAMOGA CHANCAHUANA<br><b>DNI:</b> 17846408<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-3365-2390 | Firmado electrónicamente<br>por: LALLAMOGA el 31-07-<br>2023 18:16:57 |

Código documento Trilce: TRI - 0631968

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |           |
|--|-----------|
| CARÁTULA   |           |
| DEDICATORIA  | ii        |
| AGRADECIMIENTO   | iii       |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORA   | iv        |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR   | v         |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS   | vi        |
| ÍNDICE DE TABLAS   | vii       |
| RESUMEN  | viii      |
| ABSTRACT   | ix        |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>   | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO</b>   | <b>5</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA</b>  | <b>17</b> |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación   | 17        |
| 3.2 Variables y Operacionalización   | 17        |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, criterios de selección, unidad de análisis                       | 18        |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y<br>confiabilidad, ficha técnica. | 19        |
| 3.5 Procedimiento  | 24        |
| 3.6 Métodos de análisis de datos   | 24        |
| 3.7 Aspectos éticos  | 25        |
| 3.8 Contribución a la sociedad   | 25        |
| <b>IV. RESULTADOS</b>  | <b>26</b> |
| <b>V. DISCUSIÓN</b>  | <b>35</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES</b>  | <b>40</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES</b>  | <b>41</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>   | <b>42</b> |
| <b>ANEXOS</b>  |           |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.....   | 26 |
| Tabla 2: Perfil sociodemográfico de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA .....  | 27 |
| Tabla 3: Nivel de clima organizacional de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.....   | 29 |
| Tabla 4: Nivel de satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.....   | 30 |
| Tabla 5: Relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándar de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital III-1 MINSA ..... | 31 |

## RESUMEN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores que influyen en el desempeño y el bienestar de los profesionales de la salud, especialmente de los médicos residentes que se forman en instituciones médicas. Por ello, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes de un Hospital de nivel III-1 del MINSA, Trujillo, 2023. Se realizó una investigación descriptivo-correlacional de corte transversal con una muestra de 102 médicos residentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estandarizados. Los resultados mostraron que el 29,4% de los participantes tenían una alta satisfacción laboral y percibían un buen clima organizacional, mientras que el 16,7% tenían una baja satisfacción laboral y percibían un mal clima organizacional. Se encontró una correlación positiva y fuerte entre la satisfacción laboral y el clima organizacional ( $Rho = 0,915$ ;  $p < 0,001$ ). Asimismo, se halló una correlación positiva y fuerte entre la satisfacción laboral y las dimensiones de calor, estándar de desempeño e identidad del clima organizacional; una correlación positiva y moderada con las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y apoyo; y una correlación negativa y moderada con las dimensiones de riesgo y conflicto. Se concluye que existe una asociación directa, fuerte y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes en el hospital estudiado. Se recomienda implementar estrategias para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de este grupo profesional.

**Palabras clave:** Clima organizacional; satisfacción laboral; médicos residentes.



## ABSTRACT

Organizational climate and job satisfaction are factors that influence the performance and well-being of health professionals, especially resident physicians who are trained in medical institutions. Therefore, the objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of resident physicians in a level III-1 Hospital of MINSA, Trujillo, 2023. Cross-sectional descriptive-correlational research was conducted with a sample of 102 resident physicians, to whom two standardized questionnaires were applied. The results showed that 29.4% of the participants had high job satisfaction and perceived a good organizational climate, while 16.7% had low job satisfaction and perceived a bad organizational climate. A strong positive correlation was found between job satisfaction and organizational climate ( $Rho = 0.915$ ;  $p < 0.001$ ). Likewise, a positive and strong correlation was found between job satisfaction and the warmth, performance standard and identity dimensions of organizational climate; a positive and moderate correlation with the structure, responsibility, reward and support dimensions; and a negative and moderate correlation with the risk and conflict dimensions. It is concluded that there is a direct, strong and significant association between organizational climate and job satisfaction of resident physicians in the study hospital.

**Keywords:** Organizational climate; job satisfaction; resident physicians.

## I. INTRODUCCIÓN

El continuo avance y desarrollo científico y tecnológico es la causa de los continuos cambios en los sectores económico, administrativo, social y otros. Ello exige que las personas encargadas de gestionar la capacidad de adaptación de las personas a los cambios sociales y tecnológicos se doten de las herramientas necesarias para alcanzar la cima de la competencia que exigen las normas de atención sanitaria (Carrión, 2022). Esto implica que las empresas han cambiado en los últimos años en cuanto al comportamiento organizativo y la estimación de los recursos humanos, considerando a estos últimos como el principal motor de toda institución (Altman y Hogdetts, 1990). En la actualidad, el entorno organizativo de estas instituciones es un factor crucial, ya que tiene un impacto directo tanto en el acceso de la población a servicios médicos de alta calidad, para mejorar la vida también de los servidores de salud (Segredo et ál., 2017). Las impresiones de los miembros sobre el entorno organizacional están influidas por elementos internos y externos a este entorno como incentivos y recompensas (Bruner, 1997). Es indudable que la interacción entre los individuos de una organización es muy necesaria para conseguir que el entorno mejore y se trabaje orientados al cumplimiento de los objetivos de la empresa, eso implica un mayor compromiso y una decisiva puesta en marcha de acciones que generen nuevas relaciones asertivas y saludables (Gomis et al., 2020).

La eficiencia, la motivación de los empleados, el mejoramiento de la calidad de las relaciones laborales en las organizaciones y la satisfacción laboral total se ven afectadas por la cultura corporativa y las malas relaciones establecidas entre los colaboradores (Montoya et al., 2017). Estas observaciones demuestran que la calidad de los tratamientos médicos está influida por el lugar de trabajo. El análisis del clima organizacional en el sector sanitario es actualmente una herramienta estratégica para la mejora continua de las instituciones, ya que permite identificar los componentes clave que pueden mejorar la calidad de vida laboral de los distintos profesionales sanitarios (Bernal-Gonzales et al., 2015). Además, es fundamental señalar que el sistema sanitario mundial se está sobrecargando gradualmente como consecuencia de haberse establecido las expectativas de vida y la aparición de nuevas enfermedades debido a los estilos de vida deficientes (Ganga-Contreras et al., 2016). Dado que los usuarios son más conscientes de sus

derechos y tienen mayores expectativas, se espera que los trabajadores del sector sanitario experimenten una mayor demanda de servicios (Gonzales-Álvarez et al., 2013). Haciendo que se cuestionen las capacidades del sistema sanitario actual en muchas naciones (Lapo-Meza y Bustamante-Ubilla, 2018).

Por lo tanto, un entorno laboral saludable es uno de los derechos fundamentales, según la Declaración de Seúl (OMS, 2010; Balcázar, 2018). En una organización los colaboradores siempre buscan sentirse bien, es decir, satisfechos con lo que hacen, pero también de lo que reciben por lo que hacen (Montoya et al., 2017); por lo tanto, cuando se habla de satisfacción laboral estamos hablando de las mejores condiciones en el entorno de trabajo, a la realización personal y a la autoestima, porque si un sujeto no está contento en su trabajo, es imposible conseguir que realice su labor con eficiencia y eficacia. Esto guarda una tenue relación con fases específicas del rendimiento (Kalinowska & Marcinowicz, 2020). Y es que el rendimiento de los trabajadores siempre está ligado a factores motivacionales internos y externos de cada colaborador, la satisfacción es un factor personal, por tanto, según cómo se sienta el colaborador, será reflejado en su desempeño laboral, es decir, en su entorno.

Se debe agregar que los trabajos investigativos sobre las variables planteadas que fueron desarrolladas en el Ecuador descubrieron una asociación significativa entre ambas (Manosalvas et al., 2015). En una línea similar, investigadores en México encontraron que cuando los empleados tienen acceso a los recursos y equipos, consideran que el ambiente organizacional es favorable (Peña-Viveros et ál., 2015). Así mismo un estudio realizado en un establecimiento de salud en México, donde se descubrió que sus empleados percibían un clima organizacional desagradable en 56% y una satisfacción laboral de 59.3% (Fernández et ál., 2021). Por lo que es imprescindible evaluar e intervenir en el entorno organizacional de los centros sanitarios desde una perspectiva teórica y práctica (Jiménez et ál., 2020). Sin embargo, Del Castillo-Glenny y Ramos (2017) realizaron un estudio descriptivo correlacional con 60 profesionales de la medicina de un nosocomio limeño, para examinar las relaciones entre las variables estudiadas en la organización elegida para el trabajo investigativo en. Los autores descubrieron que un entorno laboral favorable estaba relacionado positivamente

tanto con el rendimiento laboral como con la satisfacción en el trabajo y todas las dimensiones que conciernen a esta categoría.

El Ministerio de Salud (MINSA), que regula el sector salud y reconoce su importancia para impulsar la eficiencia de las instituciones, elaboró los documentos normativos sobre clima organizacional (NT 623-2008/MINSA). Esta guía técnica describe cómo evaluar el clima organizacional de los centros médicos y lo reconoce como un factor importante que afecta el trato que reciben los proveedores de servicios médicos (MINSA, 2008). Es así como Vallejos-Patiño (2017), afirma que los estudios sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional a nivel nacional han encontrado una asociación moderadamente positiva entre ambos, tanto en las personas que trabajan en los sectores de administración como de cuidado. (Chávez-Laquita, 2019; Sánchez, 2020).

En este contexto, cabe señalar que los médicos residentes de instituciones hospitalarias que se están formando para convertirse en especialistas tienen una doble carga de trabajo que incluye tanto la labor clínica como la académica. Además, tienen horarios de guardia médica que superan las 150 horas mensuales de media, lo que con frecuencia provoca agotamiento y fatiga y limita sus oportunidades de formación fuera del hospital. Asimismo, su capacidad para cumplir con su deber primordial; esto compromete su tiempo. Todas estas cuestiones repercuten negativamente en su desarrollo profesional y capacitación laboral, lo que en última instancia disminuye su nivel de satisfacción laboral como profesionales sanitarios (Concha-Rondón, 2018).

Tras examinar los problemas de los médicos residentes en el entorno organizacional, surge esta pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital nivel III-1, MINSA? Trujillo 2023? Además de reducir el estrés profesional y el riesgo de agotamiento y aumentar la satisfacción de los colaboradores, un entorno organizativo eficaz es esencial para las instituciones de salud que quieren tener éxito (Sein et al., 2021). De manera similar, se puede afirmar que la comprensión del clima organizacional de una institución es notable porque demuestra que el comportamiento de los empleados está impulsado por la percepción que estos tienen de ciertos elementos existentes, más que por esos factores reales en sí

mismos. En consecuencia, el clima laboral ilustra cómo interactúan las cualidades organizativas y personales (Vera, 2018).

El presente estudio justificó sus fundamentos teóricos con las aportaciones de la investigación sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los médicos residentes. Con ello, se concienció de lo importante que es para las empresas mantener entornos que satisfagan las necesidades tanto de los consumidores internos y externos como de los profesionales sanitarios. Dado que era necesario examinar las numerosas concepciones de las variables de estudio. A medida que avanzaba este estudio, se hizo posible evaluar el entorno organizativo y el nivel de bienestar que sienten los médicos residentes desde la perspectiva de la justificación práctica. A través de sus evaluaciones individuales, los colaboradores pudieron comunicar e ilustrar su satisfacción con la organización, así como su propia satisfacción, lo que indicaba la importancia de mantener un clima organizativo favorable; fue posible orientar iniciativas dirigidas a mejorar el desempeño de los médicos residentes en su formación profesional como médicos especialistas gracias a los hospitales del MINSA y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud como resultado de la utilización en el estudio de diseños correlacionales comparativos para explicar cómo se relacionan las variables planteadas para el estudio.

Por otro lado, el objetivo general planteado en este trabajo fue: determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023; del cual se derivó de manera específica los objetivos siguientes: a) Caracterizar el perfil sociodemográfico de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. b) Identificar el nivel de clima organizacional de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. c) Identificar el nivel de satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. d) Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. En este sentido, la hipótesis del estudio es: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes de un hospital de nivel III-1 MINSA Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se plantean algunos resultados de investigaciones sobre los aspectos evaluados junto con ideas y conceptos para explicar el comportamiento de las variables estudiadas en primer lugar el estudio de Lapo-Maza y Bustamante-Ubilla (Ecuador, 2018), Quiénes evaluaron los aspectos del clima de la organización y las actitudes que influyen en la conducta de los profesionales de la salud en la provincia del Guayas. Aplicaron tres cuestionarios con escala Likert de 5 niveles a 583 empleados de hospital seleccionados al azar. Usaron análisis factorial exploratorio, ecuaciones estructurales y análisis de mediador único. La prueba  $F = 282,805$  mostró que el modelo tenía un poder explicativo sustancial. El estimador  $b = 0,71^{**}$  fue significativo por la prueba  $T$  de 16,666. El efecto indirecto estimado fue 0,221, lo que confirmó que las actitudes laborales tenían un impacto directo e indirecto en el comportamiento prosocial. Se aceptó  $H_3$ . La prueba  $T$  de 2,759, con un índice  $c$  de 0,058, confirmó el efecto mediador de las actitudes entre el clima organizacional y el comportamiento prosocial. Los resultados mostraron que las variables estudiadas tenían una correlación directamente causal, ya que una afectaba a la mayoría de actitudes y estas a las conductas prosociales concluyendo que el entorno organizacional tiene una influencia indirecta en el comportamiento prosocial

Entre otros estudios realizados se encontró el de Díaz et al. (Chile, 2019), quien planteó como propósito fue realizar una evaluación del clima organizacional de cuatro nosocomios de atención primaria de cuatro localidades distintas de la Región del Maule, Chile. La metodología fue que este estudio examinó el entorno laboral de un establecimiento de salud APS de la región de Maule, Chile, utilizando un enfoque exploratorio cualitativo-cuantitativo, observacional, transversal y censal. Se utilizó una descripción, análisis e interpretación de dimensiones. El personal de seis establecimientos de salud de APS fue censado mediante un instrumento para medir el Clima Organizacional Validado (CCOV), con un total de 389 casos. El instrumento tuvo un alto nivel de confiabilidad, y se realizaron análisis inferencial, análisis factorial exploratorio

y análisis demográfico. Según los resultados de toda la muestra de empleados, la autonomía y la profesionalidad recibieron las mejores calificaciones (3,73/0,36 estándar), mientras que el equipamiento y la distribución de personas y materiales recibieron las peores calificaciones (2,97/-0,26 estándar). Se concluye que la distribución de personas y recursos, el equipamiento y la profesionalidad son las categorías dimensionales determinadas para la investigación que tienen un impacto más positivo en el entorno socio cultural de la organización. La autonomía y la profesionalidad son las dimensiones que tienen un impacto menos negativo.

Por otra parte, el objetivo del estudio de Martínez et al. (México, 2019) fue realizar un análisis del entorno organizacional de un centro de salud de primer nivel en la Ciudad de México. La metodología empleada en las cuatro dimensiones se informó utilizando los métodos transversal, analítico, cuantitativo y descriptivo. El programa PASCAP modificado empleó la metodología de la OPS/OMS para la recolección de datos. Sus habitantes (muestra) fueron todos los empleados del Centro de Salud. El instrumento fue un cuestionario con 80 preguntas sobre clima organizacional y cuatro dimensiones: participación, reciprocidad, motivación, liderazgo y estadísticas socioeconómicas. Era autoadministrado y tenía una estructura en dos partes. Obtuvo como resultado, el liderazgo para animar recibió la valoración más baja, y el componente de motivación tuvo la representación más baja (1,3 Sd. 0,761). Se concluyó que el clima de la organización es de medio a insatisfactorio; liderazgo  $p=0,032$  y reciprocidad  $p=0,032$  muestran diferencias significativas; como resultado, el clima organizacional en el Centro es insatisfactorio, lo que repercute en la productividad de sus empleados, esto como consecuencia de las malas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización elegida para el trabajo investigativo.

Hallazgos similares encontraron, Salgado y Medina-Giacomozzi (Chile, 2019), en su trabajo investigativo sobre el entorno de trabajo y la satisfacción de los proveedores de atención primaria de salud en una comuna chilena; el objetivo era encontrar una conexión entre el ambiente corporativo y la felicidad laboral.

La metodología empleada fue de un estudio analítico transversal con la participación de 110 miembros del personal de dos centros de salud familiar. El La satisfacción laboral y el ambiente organizacional se evaluaron utilizando la métrica de Chiang. Los siguientes fueron los resultados sobre el clima organizacional: identificación (3,12 0,77). La satisfacción con el entorno físico (2,80 0,93) fue la más baja en la media de la satisfacción laboral. Ambos centros de salud obtuvieron una media de 3,32 en satisfacción laboral y una media de 3,45 en una escala de 1 a 5 en lo que concierne al clima de la organización . Se encontró una correlación estadísticamente significativa de 0,636 entre las puntuaciones totales de ambas escalas ( $p < 0,001$ ). La satisfacción con el trabajo (3,56 0,87) y la confianza (3,66 0,88) fueron las medias globales más altas. Se concluye de acuerdo con los hallazgos del estudio, los empleados sanitarios que participaron en el mismo experimentaron una correlación más fuerte entre su nivel de satisfacción laboral y su percepción de un ambiente de trabajo positivo.

De igual similitud, el estudio de Chiang-Vega et al. (Chile, 2021) quien desarrolló un análisis de un nosocomio de alta complejidad con el propósito de verificar la relación existente entre el entorno organizacional, la confianza interpersonal y la satisfacción en el centro de trabajo. Para este trabajo utilizó una metodología transversal y correlacional el método de medición a través de una encuesta de cuatro ítems para un universo propio muestral de 344 colaboradores para el análisis se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales de tal manera que se pudo desarrollar el modelo original. Así mismo como el modelo alternativo los resultados demostraron la existencia de una relación favorable y estadísticamente significativa entre las dos variables por el contrario aunque se determinó la existencia de una correlación positiva entre la confianza interpersonal y el clima de la organización no es estadísticamente significativa, concluyendo que el bienestar de los colaboradores y el clima de la organización están correlacionadas estadística y positivamente habría que precisar que las oportunidades de desarrollo profesional y satisfacción laboral son prioritarias así mismo se pudo encontrar en este estudio que la percepción de la confianza interpersonal no alcanzó significación estadística. Este trabajo servirá sirvió como modelo para nuestro



trabajo ya que permitió un análisis concienzudo de las variables estudiadas utilizando dos modelos.

Otros estudios en Perú han analizado este vínculo, entre ellos el de Concha-Rondón (Perú, 2018), quien indagó sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los médicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa. Este trabajo tuvo como objetivo conocer cómo se sentían los residentes respecto a sus puestos de trabajo y circunstancias laborales en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, Perú. En su metodología, los médicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa completaron encuestas para ambas variables. Fue de carácter prospectivo. El resultado obtenido derivó que el 12,9% de los encuestados dijo estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 87,1% dijo no estarlo. El 91,4% de los encuestados dijeron que era aceptable, el 7,1% que era agradable y el 1,4% que era horrible. La correlación entre las variables estudiadas fu estadísticamente significativa. El 60% de los sujetos de estudio tenían entre 30 y 39 años; el 58,6% eran hombres; el 55,7% eran solteros; el 35,7% estaban casados; el 54,3% no tenían hijos; el 67,1% procedían del contexto clínico; el 32,9% eran cirujanos; el 37,1% estaban en su segundo año de residencia; el 35,7% en su primer año. Se concluye que los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional de los residentes son insuficientes, por lo que deben tomarse medidas para remediarlo.

También es significativo el estudio de Bravo (Perú, 2019), cuyo propósito fue la identificación del efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Red de Servicios Sanitarios de Lambayeque. Para este fin se empleó como técnica para recoger datos la encuesta y dos instrumentos de evaluación. Se utilizó una técnica correlacional cuantitativa transversal. El universo muestral estuvo formado por 42 empleados, entre profesionales, técnicos y auxiliares. Los resultados: fueron en términos de clima organizacional: 81% de los servidores exhiben un ambiente indiferente, mientras que 19% de los servidores exhiben un ambiente participativo. En términos de satisfacción en el trabajo, 69% de los encuestados reportaron niveles medios de satisfacción, mientras que 31% reportaron niveles altos. Se pudo concluir que no existe relaciones significativas luego de aplicar los estadísticos correspondientes entre las categorías elegidas para el trabajo investigativo; por consiguiente, la hipótesis

nula fue aceptada. Esto indica que, a pesar de existir una asociación razonable entre ambas variables, en el nosocomio donde se realizó el trabajo de investigación.

Hay que mencionar además que, Chávez-Laquita (Perú, 2019), utilizó su investigación con el objetivo de precisar los rasgos que el personal médico de la Microred Cono Norte de La Red de Salud de Tacna vincula con el clima organizacional y la satisfacción laboral. La metodología fue que desarrolló un estudio observacional, transversal y prospectivo con nivel de investigación correlacional. Utilizando una muestra de 43 asistentes médicos de la Micro Red Cono Norte. Los resultados encontrados son: el 67,4% de los médicos consideró que el clima organizacional era positivo, mientras que el 32,6% dijo que era desfavorable. La puntuación media colectiva de los empleados fue de 53,54 (rango: 51,94-55,13). El conjunto de los profesionales médicos está algo satisfecho en el 62,8% de los casos, moderadamente insatisfecho en el 34,9% y muy insatisfecho en el 2,3%. Se pudo concluir que hay una correlación significativamente positiva entre las categorías que son motivo del trabajo investigativo ( $p:0,00$ ). La percepción del ambiente de trabajo en general ( $p:0,00$ ) y la percepción de la interacción con los compañeros ( $p:0,00$ ) fueron los factores más fuertemente relacionados con las variables estudiadas en la investigación desarrollada.

Por otra parte, Navarro (Perú, 2020), desarrolló un trabajo investigativo en el cual se plantea averiguar qué elementos del clima organizacional afectan la satisfacción de los empleados de un centro de la localidad de Moyobamba, La metodología incluye una muestra de 101 empleados, se realizó un estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los datos fueron recogidos utilizando un método de encuesta diseñado por Sonia Palma (1999), además para evaluar los resultados utilizó una segunda encuesta de satisfacción: Cuestionario del MINSA. El resultado obtenido arroja que existe un coeficiente de Pearson superior a 0,5 de  $R = 0,623$ . Se concluye que las variables estudiadas están correlacionadas, y el personal también muestra una reacción afectiva negativa hacia su empleo, que es percibido o valorado negativamente.

De igual manera, Ccosi-Paucar (Perú, 2021), tuvo como objetivo encontrar el vínculo entre el entorno organizacional y el bienestar de los profesionales de la salud de un nosocomio cusqueño. En su metodología señala que la muestra consistió en 89 médicos, y se utilizaron los cuestionarios de clima organizacional de Koys y Decottys, así como los cuestionarios utilizados Palma-Carrillo. Para este trabajo fue utilizado un diseño correlacional no experimental. Los resultados revelaron que el 49% de los médicos cree que su lugar de trabajo se encuentra en un entorno organizativo medio o alto, el 43% cree que es alto y sólo el 8% cree que es bajo. Los resultados también revelaron que el 97% de los miembros del personal médico están algo satisfechos con su trabajo y el 3% muy satisfechos. Según las conclusiones del estudio, no existe correlación entre las variables motivo de estudio del trabajo investigativo cuyos sujetos son los profesionales de la salud de un nosocomio cusqueño durante la pandemia de Covid-19.

Se debe agregar que, Moreno-Ulloa (Perú, 2019), para conocer si existe relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral en la red de Trujillo. En su metodología la investigación se realizó mediante la técnica hipotético deductiva y el diseño fue no experimental y correlacional. El universo poblacional fue integrado por 75 colaboradores de la institución, mientras que la muestra por conglomerados integrada por 15 colaboradores del establecimiento de salud mental de la zona de Moche. El método de recogida de datos fue la encuesta, y se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recogida de datos. Los instrumentos de evaluación fueron sometidos a los estadísticos de validez y confiabilidad, arrojando un coeficiente de Conbrach de 0,971 para ambos instrumentos, de lo que se pudo determinar un nivel de fiabilidad extremadamente alto, estableciendo como conclusión de que con una Rho de 0,889 y un nivel de significación de  $p < 0,05$ , se determinó que la asociación entre las variables es significativamente favorable en el estudio investigativo desarrollado en esta parte del país.

También cabe señalar que el estudio de Vargas (Perú, 2019) en Trujillo tuvo como propósito la identificación de la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción de las profesionales de enfermería del Hospital

Belén. La metodología empleada fue de un estudio descriptivo correlacional, efectuado en un universo muestral elegido de forma aleatoria simple de 96 enfermeras. Para medir las categorías elegidas para este trabajo investigativo se utilizaron instrumentos válidos y confiables. Entre las causas y los resultados se determinó una confianza estadística del 95%. Se pudo concluir que las variables estudiadas están altamente correlacionadas, según las enfermeras del Hospital Belén.

Por otra parte, la investigación de Sánchez (Perú, 2020), tuvo como objetivo conocer la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud del Distrito Hospitalario Santa Isabel La Libertad durante la epidemia de COVID-19. La metodología utilizada fue correlacional no experimental, transversal con un universo muestral de 50 profesionales sanitarios. Según los resultados de los cuestionarios de Clima Organizacional (2011) y Satisfacción Laboral (2002) del MINSa, los profesionales de la salud perciben principalmente el clima organizacional como Clima a Mejorar (80%) y su nivel Insatisfecho o Satisfecho (72%); también se demostró que las variables Clima Organizativo y Satisfacción Laboral mostraban una asociación significativa a un nivel intermedio directo. Se pudo concluir que las categorías de investigación planteadas en este trabajo influyen de una manera significativa ( $p < 0.05$ ) en el grupo de profesionales médico que desarrollan su trabajo en el Hospital elegido para la investigación durante los periodos COVID-19.

Dado el entorno competitivo que experimenta la sanidad en general, muchos autores han afirmado que la mano de obra es fundamental para conseguir el mejoramiento de los servicios sanitarios de cualquier nación. En consecuencia, cada vez es más crucial que existan las condiciones favorables que permitan a los colaboradores trabajar en un ambiente en las mejores condiciones, de tal manera que pueda aumentarse el rendimiento y la productividad de los profesionales sanitarios en su conjunto (Munyewende et al., 2014). Como resultado, una cultura organizativa saludable ayuda a reducir las intenciones de los empleados de abandonar sus puestos de trabajo, ya que aumenta en gran medida la dedicación de cada profesional a su trabajo (Nojehdehi et al., 2015). Dado que tiene un efecto de manera directa en las conductas de los

colaboradores, la moral y la actitud, la creación de un entorno de trabajo saludable es una prioridad absoluta para muchos profesionales sanitarios (Choi et ál., 2013).

Desde principios del siglo XX, se ha hecho referencia al clima organizativo de diversas formas, como entorno organizativo, atmósfera organizativa y clima organizativo. En los últimos años se ha hecho un esfuerzo por aclarar esta idea y reconocer su importancia. Las primeras definiciones de clima organizacional, que afirman que el entorno de una persona influye en su comportamiento, se desarrollaron en la década de 1930, según estudios sobre el tema (Pedraza y Bernal, 2018). Sin embargo, no fue hasta finales de la década de 1960 cuando se enfatizó por primera vez en la literatura la necesidad de comprender cómo se comportan los empleados en relación con su trabajo (Berberoglu, 2018). Sin embargo, se cree que el clima organizacional ha sido una parte bastante estable tanto dentro como fuera de la organización en la década de 1980, lo que llevó a su reconocimiento como un conjunto de características o atributos en el lugar de trabajo (Grueso-Hinostrosa, 2016). A pesar de lo observado, este fenómeno sigue en las agendas de investigación de los investigadores por las implicaciones que su gestión tiene en el comportamiento global de una institución y porque afecta directamente la motivación de los empleados para desempeñar su trabajo (Pedraza y Bernal, 2018).

Para Ramírez y Domínguez (2012), el clima de las organizaciones puede definirse en este contexto como los esquemas repetitivos de comportamientos, emociones que definen la existencia de una institución y están más directamente conectados con su entorno y valores. Esta definición examina cómo la idea de clima organizacional ha cambiado con el tiempo. De forma similar, puede definirse como un conjunto de rasgos que distinguen a una empresa u organización de sus rivales (Celis, 2014). El clima organizativo, según Pritchard y Karasik (1973), es un elemento persistente del ambiente laboral de una organización que la diferencia de otras instituciones a través de las acciones y políticas de sus miembros, en particular de la alta dirección.

Por otro lado, el entorno organizativo, que incluye la comunicación, la motivación, los tipos de liderazgo, la estructura y los incentivos, fue caracterizado por Caraveo (2004) como la forma en que los empleados consideran su lugar de trabajo. Estos factores tienen un impacto directo en la conducta y la productividad de los empleados. Según Likert (1965), hay tres categorías de factores que afectan a la forma en que se percibe el clima de una organización: los factores intervinientes, que incluyen las motivaciones, los comportamientos y la comunicación; los factores causales, que incluyen las reglas, las normas, la toma de decisiones, la estructura organizativa y la gestión; y los factores dependientes, que se refieren a los resultados de la organización. Las tres categorías de atributos mencionadas influyen en la forma en que los miembros de una organización perciben el entorno. Además, demuestran que las actitudes y los comportamientos son más un reflejo de cómo las personas ven el mundo que de un hecho aparentemente objetivo.

Así mismo, Litwin y Stringer (1968) determinaron las categorías dimensionales del entorno organizativo, cada dimensión está vinculada a rasgos organizativos específicos, como: a) Recompensa: Este factor expresa cómo ven los empleados la forma en que se distribuyen los bienes que reciben por un trabajo bien hecho. Es el ámbito en el que la institución prefiere las recompensas a las sanciones; b) El calor está referida a la manera de percibir que tienen los empleados de las organizaciones la presencia de un contexto laboral favorable para los trabajadores y una interacción entre los colaboradores positiva, tanto dentro de la plantilla como entre directivos y subordinados. c) La predisposición del personal de la organización hacia las dificultades del trabajo se denomina riesgo en esta dimensión. Para alcanzar los objetivos propuestos, una institución debe tener una disposición que favorezca la admisión de los riesgos determinados; d) estructura: esta categoría incluye normas organizativas, formalidades, jerarquías, reglamentos y políticas. Es la observancia de las reglas formales de una institución, como las reglas verticales u horizontales de mando y comunicación.

Hay que mencionar además otras dimensiones como: e) Estándar de desempeño; esta dimensión describe la aplicación de normas o directrices de rendimiento para evaluar el rendimiento de los integrantes de las organizaciones en la consecución de los objetivos, así como las normas o directrices de rendimiento que las organizaciones utilizan para evaluar la importancia de los objetivos en la consecución de las metas. f) Responsabilidad: Este factor hace hincapié en cómo el empleado se ve a sí mismo, incluyendo la presión y el compromiso con el trabajo que se le asigna, tomando la iniciativa y estableciendo sus propias exigencias y obligaciones. g) Apoyo: supone potenciar la seguridad en sí mismo para alcanzar altos niveles de motivación de logro. h) Conflictos: Esta categoría se basa en la capacidad de los integrantes de una institución para comunicarse entre sí, resolver sus diferencias y aprender a respetar y escuchar las normas de los demás, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan. Esto les permite encontrar soluciones conjuntas a los distintos problemas a los que se enfrentan. i) Identidad: Esta dimensión demuestra el nivel de identificación y lealtad que los empleados tienen con sus organizaciones; en otras palabras, es el afecto de pertenencia que los empleados tienen por su institución, adquiriendo un compromiso más concreto, y dando todo por su éxito y el de la empresa.

Sin embargo, los resultados organizativos que demuestran el grado de eficacia, eficiencia y efectividad de la institución han atraído recientemente la atención debido a la satisfacción laboral. De este modo, sirven como señales de comportamiento para quienes se encargan de dictar normas y tomar decisiones institucionales (Carrillo-García et al., 2016). Por su parte, Herzberg (1968), definió la satisfacción laboral como las emociones agradables relacionadas con los aspectos intrínsecos y extrínsecos del empleo. Es así que, la satisfacción en el trabajo según, Locke (1969) es una buena emoción que resulta de la valoración que la persona hace del trabajo a la luz de sus propios ideales. La satisfacción en el trabajo es el resultado de las discrepancias entre lo deseado y lo obtenido por los colaboradores, mediadas por el valor que el empleado otorga a la circunstancia.

Consideraremos ahora las categorías dimensionales de la satisfacción laboral, para Palma- Carrillo (2004) los cuales se describe así: a) Las infraestructuras o componentes materiales se establecen como agentes auxiliares para el desarrollo de las tareas cotidianas y como referencia de rendimiento y eficacia. El confort se menciona en relación con las condiciones físicas, y esto se refiere al confort en un centro médico, como la limpieza, el orden del entorno, la ventilación y la iluminación, etc. Tanto para la calidad de su trabajo como para su propia comodidad, los empleados necesitan un entorno laboral adecuado (por comodidad se entienden las cualidades de intimidad, operatividad y accesibilidad de los servicios, así como factores de amplitud, la forma cómo se distribuyen de las salas y mobiliario) b) Trabajo y/o prestaciones retributivas: Los trabajadores son compensados a cambio de su labor con pagas, salarios, beneficios, etc. Es una representación de "estatus", denota aceptación y estabilidad, permite mayor libertad en la vida cotidiana y posibilita la adquisición de otros valores a través de ellos. Dado que responden a muchas de las exigencias fisiológicas del individuo, los sistemas de recompensa, los ingresos y los ascensos son muy importantes para determinar la satisfacción en el trabajo, así como un importante elemento de influencia. Si las recompensas son justas y equitativas, es más probable que los trabajadores estén satisfechos porque sienten que sus esfuerzos se recompensan adecuadamente. En cambio, si sienten que sus recompensas son inadecuadas para su nivel de rendimiento, se produce un estado de tensión y el empleado intenta aliviarlo alterando su comportamiento. Esto puede tener un efecto adverso en la productividad, degradar el nivel del entorno de trabajo y, en última instancia, provocar insatisfacción laboral.

Así mismo se menciona que las dimensiones de: c) Políticas administrativas son las estrategias utilizadas para alcanzar los fines u objetivos de acuerdo con el grado de confianza en las normas o reglamentos institucionales que regulan y orientan la relación laboral específicamente vinculada al trabajador. También deben tener en cuenta que son lo suficientemente amplias, estables y adaptables como para poder utilizarse en diversas situaciones. Las políticas deben servir como directrices que definan la forma básica y el alcance de las actividades



permitidas para alcanzar los objetivos, así como proporcionar una explicación de cómo se lograrán los objetivos. Las políticas también deben ayudar a erradicar o prevenir problemas concretos. d) Relaciones sociales: Esta categoría describe cómo los miembros del personal interactúan con los pacientes, los profesionales sanitarios y otros pacientes dentro de una institución sanitaria. La comunicación eficaz y el apoyo mutuo son cruciales para superar las debilidades y potenciar los puntos fuertes que conducen a la convivencia, el desarrollo personal, un alto nivel de rendimiento y el beneficio recibido por sus servicios. El respeto, la comprensión y el entendimiento son cruciales en esta situación. Las buenas interacciones interpersonales demuestran confidencialidad, responsabilidad y empatía, todo lo cual fomenta la credibilidad. Una mentalidad positiva aumenta la productividad y la satisfacción laboral.

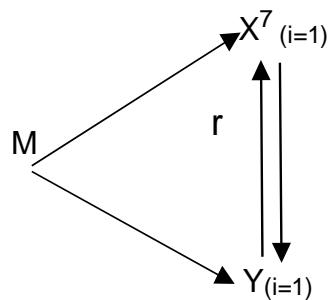
Habría que mencionar además dimensiones como: e) Crecimiento personal es la característica sugerente que un sujeto sano tiene la motivación en gran medida por su deseo de realización en el plano personal desarrollando su potencialidad, lo que convierte el trabajo en una tarea mental más difícil. Dado que las personas desean tener la oportunidad de realizar una serie de actividades, tener independencia y recibir información sobre su rendimiento, tienden a elegir profesiones que les permitan utilizar sus facultades y capacidades. f) Ejecución de tareas: Se refiere a la forma en que el empleado lleva a cabo las tareas que le han sido delegadas por la empresa en la que trabaja. Para que un puesto de trabajo se administre eficazmente, el ocupante debe aplicar las cualidades y aptitudes que la función le exige. g) Relación con la autoridad: Este es otro aspecto importante que afecta a la satisfacción del trabajador. Se trata de una revisión de las tareas diarias del empleado y de la interacción directa que el individuo tiene con su jefe. Las actividades del líder afectarán a la satisfacción del subordinado en el trabajo, sobre todo a cómo percibe el subordinado al líder. Un requisito para el éxito en el empleo es el nivel de aceptación o rechazo por parte del empleador.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de trabajo investigativo es aplicado, cuantitativo, utiliza un nivel descriptivo y correlacional simple (Creswell y Creswell, 2019; Álvarez-Risco et al., 2020). Es Aplicada porque el objetivo es determinar las conexiones entre las variables y categorías dimensionales de las variables elegidas en este trabajo investigativo de tal manera que se pueda comprender sus vínculos más que influir en las categorías de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, el trabajo investigativo respondió a un diseño de corte transversal, no experimental. Su esquema es:



Dónde:

$X^7_{(i=1)}$  Representa la variable Clima Organizativo y los nueve aspectos que incluye (Normas de Desempeño, Conflicto, Calidez, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo e Identidad).

$Y_{(i=1)}$  Simboliza la Satisfacción Laboral

M Simboliza la población.

R Simboliza la relación y correlación.

#### 3.2 Variables y Operacionalización

##### Variables Correlacionales

**Variable 1:** Clima organizacional

- Dimensiones:
  - Responsabilidad y estructura
  - Calidez, riesgo, apoyo, recompensa y normas de rendimiento
  - Identidad y conflicto

### **Variable 2: Satisfacción laboral**

- Dimensiones:
  - Condiciones materiales y físicas
  - Prestaciones laborales y/o económicas
  - Directrices para la administración
  - Interacciones sociales
  - Realización de tareas - Crecimiento personal
  - Interacción con las autoridades

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Conformado por la totalidad de los 139 médicos residentes de un hospital nivel III-A MINSA, Trujillo 2023.

### **3.3.2 Criterios de selección**

- **Inclusión**
  - Los médicos residentes que laboraron en las diversas áreas de un hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo 2023.
  - Que tuvieron 1 año de servicio
  - Que participaron voluntariamente en el estudio y
  - Firmaron el consentimiento informado.
- **Exclusión**
  - Todos los médicos residentes que fueron rotantes de otros hospitales
  - Médicos asistenciales permanentes
  - Médicos que no quisieron participar.

### **3.3.3 Muestra**

Conformado por 102 médicos residentes de un hospital nivel III-A MINSA Trujillo 2023, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión. (Ver Anexo 3)

### **3.3.4 Muestreo**

El tamaño de la muestra se determinó teniendo en consideración los siguientes parámetros: N = Total de Población (139), Z = 1.96 (confianza del 95%), p = Proporción esperada (50% =0.5), q =1-P (1-0.5 = 0.5) y e = Error (5%).

Entonces:  $n = (139 \times [1.96]^2 \times 0.5 \times 0.5) / ([0.05]^2 \times (139-1) + [1.96]^2 \times 0.5 \times 0.5) = 102,$

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 102 médicos residentes. (Ver Anexo 3.1)

### **3.3.5 Unidad de análisis**

Cada médico residente de un hospital de nivel III-1 del MINSA de Trujillo 2023.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

La encuesta permite la relación de sujeto a sujeto para recoger datos de fuentes directas para el presente estudio.

### **3.4.2 Instrumento de recolección de datos**

Fue usado el instrumento elaborado por Litwin y Stringer (1968), modificado por Dávila y Romero (2010) y utilizada por Calcina (2015). Este instrumento consta de 53 ítems que se agrupan

en 09 dimensiones: a) Estructura (10 ítems); b) Responsabilidad (7 ítems); c) Recompensa (6 ítems); d) Riesgo (5 ítems); e) Calor (5 ítems); f) Apoyo (5 ítems); g) Estándares de desempeño (6 ítems); h) Conflicto (5 ítems) e Identidad (4 ítems). Los ítems se responden con una escala de Likert de 5 opciones: totalmente en desacuerdo (MDA), en desacuerdo (DA), indeciso (I), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (MDA). (Ver anexo 2). Asimismo, se administró el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Médicos Residentes del Nivel III-1 del Hospital del MINSA, validado por Palma-Carrillo (2004). Esta encuesta contiene 22 ítems que evalúan las dimensiones de satisfacción laboral mediante 07 dimensiones: a) Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems); b) Beneficios laborales y remunerativos (4 ítems); c) Políticas administrativas (5 ítems); d) Relaciones sociales (4 ítems); e) Desarrollo personal (6 ítems); f) Desempeño de tareas (6 ítems) y g) Relación con la autoridad (5 ítems). Los ítems se responden con una escala de Likert de 5 opciones: totalmente en desacuerdo (MDA), en desacuerdo (DA), indeciso (I), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (MDA). (Ver anexo 2)

### **3.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento**

Los instrumentos seleccionados para este trabajo investigativo fueron validados por cinco especialistas en la temática abordada, que comunicaron coeficientes de acuerdo superiores al 80% (0,993 para la pregunta sobre clima organizativo y 0,990 para la pregunta sobre satisfacción laboral) mediante el procedimiento de evaluación de Aiken.

Por lo tanto, para la validación de los instrumentos de evaluación fueron la coherencia en la respuesta al tema de estudio, la conexión entre el título, el problema, la hipótesis y los instrumentos, la solidez de la estructura, la secuencialidad, la

claridad y la cantidad de preguntas del cuestionario.

La fiabilidad instrumental fue evaluada mediante una prueba piloto en la que participaron 20 médicos residentes de un hospital de nivel III-1 de Trujillo. La confiabilidad del cuestionario de Clima de la organización quedó demostrada por un coeficiente de Cronbach de 0,775. Además, se encontró un coeficiente Alfa de 0,514 para la encuesta de satisfacción laboral, lo que indica un nivel moderado de fiabilidad. Se afirmó que los ítems de ambos cuestionarios pueden utilizarse en el estudio.

### 3.4.4 Ficha Técnica de validación de Instrumentos:

#### Ficha Técnica de Escala valorativa del Clima Organizacional de Llamoga y Lora, 2023.

|                      |   |
|----------------------|---|
| Título               | Clima organizacional y Satisfacción Laboral de medicos residentes en un Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023   |
| Autora               | M.C. Luis Alberto Llamoga Chancahuana   |
| Asesora              | Dra. Miryam Griselda Lora Loza  |
| Contexto y población | Fenómeno medico social: desempeño laboral de los médicos residentes en un hospital MINSA.<br>La prueba piloto se aplicó en 20 médicos residentes que laboran en un hospital de nivel II-1 MINSA Trujillo 2023   |
| Validez              | <p><b>Validez interna:</b><br/>El instrumento de medición del clima organizacional fue presentado por primera vez por Litwin y Stinger en 1968, y fue modificado por Calcina en 2015 para su uso con enfermeras de las unidades de cuidados críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012.<br/>Litwin y Stringer construyeron el dispositivo en 1968, y Dávila y Romero lo mejoraron en 2010. experiencia han verificado y dado su sello de aprobación a la de Calcina (2015).</p> <p><b>Validez Externa:</b><br/>El alfa de Cronbach, cuyo valor es cercano a 1, indica que la información obtenida con este instrumento será confiable, lo que significa que su uso repetido producirá resultados similares. Un grupo experto de profesionales de la salud realizó la validación estadística a través de la metodología de grupo focal, y su aplicación fue en un hospital nivel III-1 MINSA Trujillo 2023 y sirve de referencia para otras instituciones de salud.</p> <p><b>Validez de Contenido y estructura:</b><br/>Debido al estado actual de nuestra realidad médico-social, este proceso se llevó a cabo en este estudio y fue supervisado por 5 Jueces Expertos que, según el formato de valoración de Aiken, informaron de un coeficiente de concordancia superior al 80% (100,0). Los criterios de validación fueron la coherencia para abordar el problema de estudio, la correspondencia entre el título, el problema, la hipótesis y los instrumentos, la solidez de la estructura, la secuencialidad, la claridad y la cantidad de ítems de los instrumentos. Los jueces expertos fueron:<br/>- Mg Luis Enrique Castañeda Cuba<br/>- Dr. Pedro Aldave Paredes<br/>- Mg. William Ynguil Amaya<br/>- Dra. Roció Llaque Sánchez<br/>- Dr. Víctor Peralta Chávez<br/>Luego se aceptó las categorías de medición de las dimensiones del clima organizacional.</p> |
| Confiabilidad        | Con un coeficiente Alfa de Cronbach basado en ítems estandarizados de 0,775, se conoció que los resultados del análisis psicométrico de la prueba (anexo 3.4) y de la prueba en general fueron fiables y dignos de confianza.   |
| Conclusiones         | Se observaron los resultados del estudio piloto y se buscó el acuerdo entre los expertos de los jueces sobre la validez del contenido y la estructura. Las pruebas demostraron una alta fiabilidad, se concluyó que el cuestionario de clima organizacional, con 53 ítems, fue fiable para su uso con médicos residentes de un hospital de nivel III-1 del MINSA.   |

Ficha Técnica de Escala valorativa de la Satisfacción Laboral de Llamoga y Lora,  
2023.

|                      |  |
|----------------------|--|
| Titulo               | Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023  |
| Autor                | M.C. Luis Alberto Llamoga Chancahuana  |
| Revisora             | Dra. Lora Loza, Miryam Gricelda  |
| Contexto y Población | Fenómeno medico social: Desempeño laboral de médicos residentes en un hospital MINSA La prueba piloto de ambas pruebas se aplicó en 20 médicos residentes que laboran en un hospital de nivel II-1 MINSA Trujillo 2023.  |
| Validación           | <p><b>Validación interna:</b><br/>Sonia Palma Carrillo, psicóloga, creó y validó el modelo en 2004. Calcina lo modificó en 2015 para utilizarlo con enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo, estableciendo los principios rectores, los fundamentos conceptuales y los objetivos de investigación para su uso en su estudio.</p> <p><b>Validación Externa:</b><br/>Midió indicadores directos en relación a: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad; los cuales fueron aplicados en un hospital de nivel III-1 MINSA Trujillo 2023 y sirvió de referencia para otras instituciones de salud. Un equipo de profesionales y expertos en salud realizó la validación estadística.</p> <p><b>Validez de Contenido y estructura:</b><br/>Debido al estado actual de nuestra realidad médico-social, este proceso se llevó a cabo en este estudio y fue supervisado por 5 Jueces Expertos que, según el formato de valoración de Aiken, informaron de un coeficiente de concordancia superior al 80% (100,0). Los criterios de validación serán la coherencia para abordar el problema de estudio, la correspondencia entre el título, el problema, la hipótesis y los instrumentos, la solidez de la estructura, la secuencialidad, la claridad y la cantidad de ítems de los instrumentos. Los jueces expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg Luis Enrique Castañeda Cuba</li> <li>- Dr. Pedro Aldave Paredes</li> <li>- Mg. William Ynguil Amaya</li> <li>- Dra. Roció Llaque Sánchez</li> <li>- Dr. Víctor Peralta Chávez</li> </ul> <p>Se aceptará las categorías de medición de las dimensiones de la satisfacción laboral</p> |
| Confiabilidad        | Con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,514 basado en ítems estandarizados, se conoció que la prueba arrojó resultados fiables y dignos de confianza a partir del estudio psicométrico (Anexo 3.5). Se puede afirmar que todos sus componentes pudieron utilizarse en la investigación.   |
| Conclusiones         | El test de satisfacción laboral se consideró confiable para ser utilizado por médicos residentes de un hospital de nivel III-1 del Minsa, una vez explicados los fundamentos científicos de la variable y su instrumento de medición, así como el acuerdo de los jueces expertos sobre su validez de contenido y estructural y la evidencia de que el test alcanza una alta confiabilidad. El test consta de 35 ítems.   |



### **3.5 Procedimiento**

En primer lugar, se solicitó autorización a un hospital de nivel III-1 del MINSA Trujillo.

Las encuestas se realizaron con los médicos residentes en días consecutivos y en horarios que no entren en conflicto con su trabajo regular cuando la solicitud de autorización fue concedida.

Se utilizó enfoques individuales para informar a los médicos residentes de las metas y objetivos de la investigación. Tras ser informado, se solicitó al médico residente que colabore y participe voluntariamente en los cuestionarios. El médico residente firmó un formulario de consentimiento informado (anexo 3) tras aceptar libremente participar en el ensayo.

A continuación, dedicó entre 15 y 20 minutos a responder a los cuestionarios. Se creó una base de datos para la recolección de los resultados y se puedan, de esta manera, procesarlos de una manera más rápida y prepararlos para el análisis estadístico, aplicando los aplicativos y fórmulas respectivas.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se codificaron y puntuaron los cuestionarios según los propósitos del estudio y las variables. Se introdujo la información recogida con anticipación al programa SPSS V25 utilizando código numérico numéricos mutuamente excluyentes se desarrolló el análisis descriptivo correlacional para ello fue empleada las frecuencias simples y también se tomaron en cuenta las frecuencias de porcentaje estableciéndose una relación cruzada entre las categorías de la investigación de estudio se verificó la normalidad de la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), cuyos valores de significancia indicaron que la estadística apropiada resulta ser el Rho de Spearman.(Anexo 6.1)

### **3.7 Aspectos éticos**

En el trabajo investigativo se tomó en consideración el marco ético y/o biológicos sugeridos por el Acuerdo CIOMS (2005) y el Acuerdo de Belmont (1963) citados por la UNMSM para la investigación en centros sanitarios: (UNMSM, 2019). Para el principio de autonomía, los sujetos investigados dieron su consentimiento informado voluntario. Equidad: Todos los participantes recibieron un trato digno, justo e igualitario. Privacidad: Todos los datos fueron anónimos y confidenciales. Asimismo se les dio seguridad y trato justo ya que a todos los sujetos de estudio se les respetó y no se afectó su integridad física o psicológica. Credibilidad: El investigador garantizó un entorno en línea sin sesgos ni influencias en las respuestas de los informantes. No hubo prejuicios ni interpretaciones dogmáticas en los datos ni en los procedimientos de uso de las pruebas. Además, para asegurar la originalidad de este trabajo investigativo fue necesaria la utilización del Sistema Computarizado-Tipográfico Turnitin. También, el trabajo investigativo fue sometido a los lineamientos de conducta ética en la investigación científica del Comité Científico de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

### **3.8 Contribución a la sociedad**

Con los resultados a la vista, se aconseja que la dirección del Hospital MINSA TRUJILLO nivel III-1 reconozca el mérito específico de los médicos residentes como profesionales sanitarios que trabajan en este centro a lo largo de su formación especializada.

Para lograr la comprensión de los elementos que determinaron la relación entre las variables estudiadas en los médicos residentes, se aconseja que las universidades e instituciones de salud continúen con el estudio a partir de los hallazgos de este trabajo.

#### IV. RESULTADOS

En esta parte se analiza e interpreta los hallazgos, los mismos que a continuación se presentan en las tablas según los objetivos de la investigación, la misma que comienza con las tablas simples y luego las de relación.

**Tabla 1**

*Clima organizacional y Satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA*

| Clima organizacional | Satisfacción laboral |       |       |       |      |       |       |        | Rho de Spearman                 |
|----------------------|----------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|---------------------------------|
|                      | Alta                 |       | Media |       | Baja |       | Total |        |                                 |
|                      | n                    | %     | n     | %     | n    | %     | n     | %      |                                 |
| Buena                | 30                   | 29.4% | 1     | 1.0%  | 0    | 0.0%  | 31    | 30.4%  | Rho =<br>0.915<br><br>p = 0.000 |
| Regular              | 2                    | 2.0%  | 45    | 44.1% | 0    | 0.0%  | 47    | 46.1%  |                                 |
| Deficiente           | 0                    | 0.0%  | 7     | 6.9%  | 17   | 16.7% | 24    | 23.5%  |                                 |
| Total                | 32                   | 31.4% | 53    | 52.0% | 17   | 16.7% | 102   | 100.0% |                                 |

Nota: Elaboración propia.

La Tabla 1 muestra que entre los médicos residentes en un hospital Nivel III-1 MINSA, el Clima de la organizacional es percibida como Deficiente en un (23,5%), Regular en un (46,1%) y Buena en un (30.4,0%). Mientras que existe un (16,7%) de los médicos residentes con Baja satisfacción y un (52,0%) con Satisfacción moderada. Además, se evidencia una la razón cruzada, con un 44.1% de médicos residentes que manifestaron tener una satisfacción laboral media y un clima organizacional regular. Hay una correlación directa, alta y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, con un valor de Rho de Spearman de 0.915 y un nivel de significancia de  $p = 0.000$ . Esto significa que existe una relación significativa y positiva entre las categorías de estudio.

**Tabla 2**

*Perfil sociodemográfico de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1  
MINSA*

| <b>Perfil sociodemográfico</b> |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|
| <b>Edad</b>                    | <b>n</b> | <b>%</b> |
| 25 a 30                        | 69       | 67.6%    |
| 31 a 35                        | 31       | 30.4%    |
| De 36 a mas                    | 2        | 2.0%     |
| Total                          | 102      | 100.0%   |
| <b>Sexo</b>                    | <b>n</b> | <b>%</b> |
| Masculino                      | 53       | 52.0%    |
| Femenino                       | 49       | 48.0%    |
| Total                          | 102      | 100.0%   |
| <b>Servicio donde labora</b>   | <b>n</b> | <b>%</b> |
| Medicina                       | 34       | 33.3%    |
| Pediatría                      | 18       | 17.6%    |
| Cirugía                        | 37       | 36.3%    |
| Gineco-obstetricia             | 13       | 12.7%    |
| Total                          | 102      | 100.0%   |
| <b>Tiempo de servicio</b>      | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Un año                         | 30       | 29.4%    |
| Dos años                       | 37       | 36.3%    |
| Tres años                      | 35       | 34.3%    |
| Total                          | 102      | 100.0%   |
| <b>Universidad de origen</b>   | <b>N</b> | <b>%</b> |
| UCV                            | 5        | 4.9%     |
| UPAO                           | 29       | 28.4%    |
| UNT                            | 68       | 66.7%    |
| Total                          | 102      | 100.0%   |

Nota: Elaboración propia

La Tabla 2 muestra los resultados sociodemográficos de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Se descubrió que el 67.7% de los médicos residentes tienen entre 25 y 30 años, el 30.4% tienen entre 31 y 35 años,

y solo el 2% tiene más de 35 años. Estos hallazgos indican que el 98.0% de los médicos residentes tienen menos de 35 años.

Del total de los médicos residentes el 52.0% son varones, mientras que el 48.0% son mujeres, observándose que no existen diferencias marcadas de los médicos respecto al sexo.

Respecto al servicio donde realizan el residentado, se observa que el 36.3% realizan sus labores en el servicio de cirugía, seguido del 33.3% que se encuentran en el servicio de medicina, el 17.6% en pediatría, mientras que el 12.7% en el servicio de Gineco-obstetricia. Los servicios donde se encuentran la mayoría de los médicos residentes son: el servicio de cirugía y medicina.

Con respecto al tiempo de servicios de los médicos residentes, se observó que el 36.3% se encuentran laborando desde hace dos años, el 34.3% realizan trabajos hace 3 años, mientras que el 29.4% hace un año. Estos datos indican que el 70.6% de los médicos residentes vienen realizando labores entre 2 a 3 años respectivamente.

En cuanto a su universidad de origen, se encontró que la mayoría del 66.7% son de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT), mientras que el 28.4% han cursado sus estudios en la Universidad Privada Antenor Orrego y solo el 4.9% son de la Universidad Cesar Vallejo. La UNT tiene dos tercios de los médicos residentes.

**Tabla 3**

*Nivel de clima organizacional de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA*

| <b>Clima organizacional</b> | <b>n</b> | <b>%</b> |
|-----------------------------|----------|----------|
| Buena                       | 31       | 30.4%    |
| Regular                     | 47       | 46.1%    |
| Deficiente                  | 24       | 23.5%    |
| Total                       | 102      | 100.0%   |

Nota: Elaboración propia.

El 46.1% de los médicos residentes perciben un clima organizacional regular, el 30.4% lo percibe bueno y el 23.5% lo percibe deficiente, según la Tabla 3. Es importante destacar que el 23.5 % de los médicos dicen que el clima organizacional es deficiente, y esto debe tenerse en cuenta para mejorar esta calificación.

**Tabla 4***Satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA*

| <b>Satisfacción laboral</b> | <b>n</b> | <b>%</b> |
|-----------------------------|----------|----------|
| Alta                        | 32       | 31.4%    |
| Media                       | 53       | 52.0%    |
| Baja                        | 17       | 16.7%    |
| Total                       | 102      | 100.0%   |

Nota: Elaboración propia.

Los niveles de satisfacción laboral entre los médicos residentes se muestran en la Tabla 4; algo más de la mitad declararon un nivel medio de satisfacción laboral, el 31,4% un nivel alto de satisfacción y el 16,7% un nivel bajo. En total, el 83,4% de los médicos están contentos con su trabajo.

**Prueba de Normalidad.** En este caso se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados de esta prueba muestran que las variables clima organizacional con sus dimensiones y satisfacción laboral tienen valores asintóticamente significativos para todos los casos ( $p=0,000$ ) (Anexo 6.1), lo que demuestra que estos datos no siguen la distribución normal. En consecuencia, la prueba no paramétrica, en este caso la Rho de Spearman, es el estadístico adecuado para evaluar las hipótesis.

**Tabla 5**

*Relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital III-1 MINSA*

| Dimensión             | Niveles    | Satisfacción laboral |        |       |        |      |        |       |         | Rho de Spearman           |
|-----------------------|------------|----------------------|--------|-------|--------|------|--------|-------|---------|---------------------------|
|                       |            | Alta                 |        | Media |        | Baja |        | Total |         |                           |
|                       |            | n                    | %      | N     | %      | n    | %      | n     | %       |                           |
| Estructura            | Buena      | 28                   | 27.5%  | 4     | 3.9%   | 0    | 0.0%   | 32    | 31.4%   | Rho = 0.679<br>p = 0.000  |
|                       | Regular    | 4                    | 3.9%   | 31    | 30.4%  | 11   | 10.8%  | 46    | 45.1%   |                           |
|                       | Deficiente | 0                    | 0.0%   | 18    | 17.6%  | 6    | 5.9%   | 24    | 23.5%   |                           |
|                       | Total      | 32                   | 31.40% | 53    | 51.9%  | 17   | 16.7%  | 102   | 100.00% |                           |
| Responsabilidad       | Buena      | 23                   | 22.5%  | 8     | 7.8%   | 0    | 0.0%   | 31    | 30.4%   | Rho = 0.613<br>p = 0.000  |
|                       | Regular    | 7                    | 6.9%   | 32    | 31.4%  | 6    | 5.9%   | 45    | 44.1%   |                           |
|                       | Deficiente | 2                    | 2.0%   | 13    | 12.7%  | 11   | 10.8%  | 26    | 25.5%   |                           |
|                       | Total      | 32                   | 31.40% | 53    | 51.90% | 17   | 16.70% | 102   | 100.00% |                           |
| Recompensa            | Buena      | 23                   | 22.5%  | 4     | 3.9%   | 2    | 2.0%   | 29    | 28.4%   | Rho = 0.625<br>p = 0.000  |
|                       | Regular    | 8                    | 7.8%   | 33    | 32.4%  | 3    | 2.9%   | 44    | 43.1%   |                           |
|                       | Deficiente | 1                    | 1.0%   | 16    | 15.7%  | 12   | 11.8%  | 29    | 28.4%   |                           |
|                       | Total      | 32                   | 31.30% | 53    | 52.00% | 17   | 16.7%  | 102   | 100.00% |                           |
| Riesgo                | Buena      | 2                    | 2.0%   | 16    | 15.7%  | 12   | 11.8%  | 30    | 29.4%   | Rho = -0.680<br>p = 0.000 |
|                       | Regular    | 4                    | 3.9%   | 32    | 31.4%  | 5    | 4.9%   | 41    | 40.2%   |                           |
|                       | Deficiente | 26                   | 25.5%  | 5     | 4.9%   | 0    | 0.0%   | 31    | 30.4%   |                           |
|                       | total      | 32                   | 31.40% | 53    | 52.00% | 17   | 16.70% | 102   | 100.00% |                           |
| Calor                 | Buena      | 28                   | 27.5%  | 3     | 2.9%   | 0    | 0.0%   | 31    | 30.4%   | Rho = 0.745<br>p = 0.000  |
|                       | Regular    | 3                    | 2.9%   | 34    | 33.3%  | 5    | 4.9%   | 42    | 41.2%   |                           |
|                       | Deficiente | 1                    | 1.0%   | 16    | 15.7%  | 12   | 11.8%  | 29    | 28.4%   |                           |
|                       | Total      | 32                   | 31.40% | 53    | 51.90% | 17   | 16.70% | 102   | 100.00% |                           |
| Estándar de Desempeño | Buena      | 27                   | 26.5%  | 4     | 3.9%   | 0    | 0.0%   | 31    | 30.4%   | Rho = 0.702<br>p = 0.000  |
|                       | Regular    | 2                    | 2.0%   | 42    | 41.2%  | 6    | 5.9%   | 50    | 49.0%   |                           |
|                       | Deficiente | 3                    | 2.9%   | 7     | 6.9%   | 11   | 10.8%  | 21    | 20.6%   |                           |
|                       | Total      | 32                   | 31.40% | 53    | 52.00% | 17   | 16.70% | 102   | 100.00% |                           |



|           |            |    |        |    |        |    |        |     |         |              |
|-----------|------------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|---------|--------------|
| Apoyo     | Buena      | 20 | 19.6%  | 11 | 10.8%  | 0  | 0.0%   | 31  | 30.4%   | Rho = 0.586  |
|           | Regular    | 8  | 7.8%   | 33 | 32.4%  | 1  | 1.0%   | 42  | 41.2%   |              |
|           | Deficiente | 4  | 3.9%   | 9  | 8.8%   | 16 | 15.7%  | 29  | 28.4%   | p = 0.000    |
|           | Total      | 32 | 31.30% | 53 | 52.00% | 17 | 16.70% | 102 | 100.00% |              |
| Conflicto | Buena      | 0  | 0.0%   | 15 | 14.7%  | 14 | 13.7%  | 29  | 28.4%   | Rho = -0.642 |
|           | Regular    | 22 | 21.6%  | 37 | 36.3%  | 3  | 2.9%   | 62  | 60.8%   |              |
|           | Deficiente | 10 | 9.8%   | 1  | 1.0%   | 0  | 0.0%   | 11  | 10.8%   | p = 0.000    |
|           | Total      | 32 | 31.40% | 53 | 52.00% | 17 | 16.60% | 102 | 100.00% |              |
| Identidad | Buena      | 26 | 25.5%  | 6  | 5.9%   | 0  | 0.0%   | 32  | 31.4%   | Rho = 0.771  |
|           | Regular    | 5  | 4.9%   | 38 | 37.3%  | 1  | 1.0%   | 44  | 43.1%   |              |
|           | Deficiente | 1  | 1.0%   | 9  | 8.8%   | 16 | 15.7%  | 26  | 25.5%   | p = 0.000    |
|           | Total      | 32 | 31.40% | 53 | 52.00% | 17 | 16.70% | 102 | 100.00% |              |

Nota: Elaboración propia.

La Tabla 5 muestra la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral; se encontró una asociación directa, moderada y significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral (Rho = 0.679, p = 0.000), lo que implica que las estructuras adecuadas dentro de la institución son la razón detrás de los mayores niveles de la segunda variable. Según la razón cruzada, el 30.4% de los médicos que trabajan en un lugar de trabajo.

El componente de responsabilidad de la primera variable y la satisfacción laboral tienen una relación directa, moderada y significativa (Rho = 0,613, p = 0,000), lo que puede indicar que tener más responsabilidades dentro de la organización contribuye a mejores niveles de satisfacción laboral. Según la proporción cruzada, se pone de manifiesto que el 31,4% de los médicos residentes tienen un grado medio de satisfacción laboral y creen que la cultura del lugar de trabajo es crucial.

La dimensión de incentivos del entorno organizativo y la satisfacción laboral están directa, moderada y significativamente correlacionadas (Rho = 0,625, p = 0,000). Según la correlación cruzada, el 32,4% de los médicos residentes declaran

un nivel medio de satisfacción laboral y piensan que la institución tiene un entorno organizativo positivo ( $Rho = 0,625$ ,  $p = 0,000$ ).

Por otro lado, existe una relación inversa, moderada y significativa entre la dimensión de riesgo del clima organizacional y la satisfacción laboral ( $Rho = -0,680$ ,  $p = 0,000$ ), lo que indica que el menor ambiente de riesgo de la institución contribuye a sus mayores niveles de satisfacción laboral. La relación cruzada revela que el 31,4% de los médicos residentes tienen un grado medio de satisfacción laboral y sitúan la cultura del lugar de trabajo en su categoría de riesgo.

Mayores niveles de satisfacción laboral se relacionan con que la institución tenga un clima de la organización favorable en su categoría de calidez, según una correlación directa, fuerte y significativa entre ese componente del clima organizacional y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,745$ ,  $p = 0,000$ ). Según la relación cruzada, el 33,3% de los médicos residentes están en general satisfechos con su trabajo y piensan que la temperatura del lugar de trabajo es adecuada.

Se demuestra que la presencia de un clima organizativo positivo en la dimensión estándar de rendimiento dentro de la organización explica los mayores niveles de satisfacción laboral, según la relación directa, fuerte y significativa entre la dimensión estándar de rendimiento y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,702$ ,  $p = 0,000$ ). La relación cruzada indica que el 41,2% de los médicos residentes creen que el entorno organizativo en la dimensión estándar de rendimiento es típico y suelen estar satisfechos con su trabajo.

La presencia de un clima organizacional positivo en su dimensión de apoyo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, como lo demuestra la relación directa, moderada y significativa ( $Rho = 0,586$ ,  $p = 0,000$ ) entre el componente de apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral. La relación cruzada muestra que el 32,4% de los médicos residentes suelen estar satisfechos con su trabajo y creen que la cultura del lugar de trabajo en su componente de apoyo es típica.

Por otra parte, el componente de conflicto del clima organizativo está inversa, moderada y sustancialmente correlacionado con la satisfacción laboral ( $Rho = -$

0,642,  $p = 0,000$ ), lo que indica que unos niveles más bajos de conflicto en la empresa son la causa de unos niveles más altos de satisfacción laboral. Según la proporción cruzada, el 36,3% de los médicos residentes están generalmente satisfechos con su trabajo y creen que el entorno organizativo en términos de conflicto es normal.

Por último, pero no por ello menos importante, es probable que un clima organizacional positivo en la dimensión de identidad de la institución conduzca a mayores niveles de satisfacción laboral ( $Rho = 0,771$ ,  $p = 0,000$ ). Esto se debe a que la dimensión de identidad del clima organizativo está directa, alta y significativamente asociada con la satisfacción laboral. Según la proporción cruzada, el 37,3% de los médicos residentes se sienten generalmente satisfechos con su trabajo y creen que el clima organizativo en términos de identificación es normal.

## V. DISCUSIÓN

Se ha demostrado la existencia de una relación significativa entre las categorías estudiadas, con un 44,1% de médicos residentes que declaran una satisfacción laboral moderada y creen que la cultura del lugar de trabajo es regular, un 29,4% que declaran una satisfacción laboral alta y creen que la cultura del lugar de trabajo es buena, y un 16,7% que declaran una satisfacción laboral baja y creen que la cultura del lugar de trabajo es mala. Según el valor de  $Rho = 0,915$  y el nivel de significación ( $p = 0,000$ ), existe una asociación directa y significativamente fuerte entre las variables.

Estos resultados son comparables a los reportados por Juárez (2012), quien concluyó que existe apoyo estadístico para una fuerte correlación entre los niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional entre los profesionales de la salud ( $r = 0,83$ ,  $p 0,001$ ), lo que demuestra que cuanto más organizado es el lugar de trabajo, mejor es el clima y la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud.

La correlación entre las puntuaciones globales de las dos medidas también fue observada por Salgado (2019), y se mostró estadísticamente significativa ( $Rho$  de Spearman =  $0,636$ ), con un valor  $p$  de  $0,001$ . Determinando que los profesionales de la salud tenían mejores niveles de satisfacción laboral cuando perciben que su organización tiene una cultura positiva.

Resultados similares fueron encontrados por Zambrano (2017), quien encontró que el 90,4% de los colaboradores de la salud creía que el clima de la organización debía ser mejorado y que el 62,8% de ellos estaba insatisfecho. determinando que existe una relación considerable entre la satisfacción laboral y el clima de la empresa.

Sin embargo, los resultados de Ccosi-Paucar (2021) discrepan con los del presente estudio porque afirman la no existencia de una relación entre las mismas variables de esta investigación en el personal médico de un nosocomio cusqueño en el

periodo de la pandemia de Covid-19.

Esta norma técnica describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional de los establecimientos de salud, aceptándolo como un factor clave que influye en la atención brindada por el trabajador de los servicios de salud. El MINSA (2008), ente rector del área de salud, desarrolló documentos normativos sobre clima organizacional (NT 623-2008/MINSA), donde reconoce que es de suma importancia en la productividad de las instituciones.

Sin embargo, la satisfacción laboral ha ganado atención recientemente porque está constituida por resultados organizacionales que definen el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución. En consecuencia, estos resultados sirven de guía para el comportamiento de quienes pueden desarrollar políticas y decisiones institucionales (Carrillo 2009).

Es fundamental mencionar que el grado de satisfacción que sienten los colaboradores de una organización se debe, en primer lugar, a la forma cómo este se desempeña y a la actitud de ese desempeño, cuya interacción con los demás miembros conformará el clima que existe dentro de las instalaciones de la institución, por lo que, en las organizaciones donde exista un adecuado clima laboral, la satisfacción de los colaboradores será el mejor.

Con respecto al objetivo específico 1, los hallazgos muestran que el 67.7% de los médicos residentes presentan edades entre 25 a 30 años de edad y el 30.4% tienen de 31 a 35 años de edad. El 52.0% son varones, mientras que el 48.0% son mujeres. El 36.3% realizan sus labores en el servicio de cirugía, seguido del 33.3% que se encuentran en el servicio de medicina, el 17.6% en pediatría, mientras que el 12.7% en el servicio de Gineco-obstetricia. El 36.3% se encuentran laborando desde hace dos años, el 34.3% realizan trabajos hace 3 años, mientras que el 29.4% hace un año. El 66.7% provienen de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT), el 28.4% han realizado sus estudios en la Universidad Privada Antenor Orrego, pero solamente el 4.9% proceden de la Universidad Cesar Vallejo. Las conclusiones: que el 98.0% de los médicos residentes tiene hasta 35 años de edad, no existen diferencias marcadas de los médicos respecto al sexo, los servicios donde se encuentran la mayoría de los médicos residentes son: el servicio de

cirugía y medicina, el 70.6% de los médicos residentes vienen realizando labores entre 2 a 3 años respectivamente y las dos terceras partes de los médicos residentes provienen de la UNT. Estos resultados comparten algunas similitudes con los de Concha-Rondón (2018), quienes encontraron que los médicos residentes tenían edades comprendidas entre 26 y 40 años, y que la mayoría (60%) se encontraba entre los 30 y 39 años. También encontraron que el 58,6% de ellos eran hombres, que el 67,1% provenía del área clínica mientras que el 32,9% del área quirúrgica, que el 37,1% estaba en su segundo año de residencia y que el 35,7% estaba en su primer año.

En cuanto al objetivo específico 2, el 46.1% de los médicos residentes perciben un clima organizacional como regular, seguido del 30.4% que perciben como buena, mientras que el 23.5% manifiestan que el clima organizacional es deficiente. Estos resultados comparten algunas similitudes con los obtenidos por Ccosi-Paucar en 2021, quienes descubrieron que el 49% de los médicos cree que sus organizaciones tienen un clima organizacional medio, el 43% cree que es alto y solo el 8% cree que es bajo. Sin embargo, los hallazgos de Concha-Rondón (2018) muestran lo contrario, afirmando que el clima organizacional era malo en el 1,4% de los casos, aceptable en el 91,4% y bueno en el 7,1%. La mayoría (80,0%) de los colaboradores de salud cree que el clima organizacional es mejorable, según Sánchez (2020). Un clima organizacional deficiente o malo no es adecuado para el desarrollo de las actividades, por lo tanto, es fundamental tener en consideración estos niveles a fin de propiciar las mejoras necesarias.

De acuerdo con los datos recolectados para el objetivo particular 3, un poco más de la mitad de los médicos residentes reportaron un grado medio de satisfacción laboral, 31,4% un nivel alto y 16,7% un grado malo. El resultado obtenido comparte algunas similitudes con los hallados por Bravo (2018), quien demostró que los servidores exhiben un grado intermedio de satisfacción laboral con 69% y 31% alta satisfacción. Sin embargo, los hallazgos de Concha-Rondón (2018) difieren significativamente porque solo el 12.9% de los trabajadores allí reportó un nivel satisfactorio de satisfacción laboral, mientras que el 87,1% reportó un nivel insatisfactorio. Del mismo modo, Ccosi-Paucar (2021) observó que los grados de satisfacción laboral mostrados por los profesionales médicos en su

estudio eran satisfactorios.

En lo concerniente al objetivo específico 4, los resultados del estudio demuestran que las categorías dimensionales del clima organizacional, incluyendo estructura ( $Rho=0,679$ ,  $p=0,000$ ), responsabilidad ( $Rho=0,613$ ,  $p=0,000$ ), recompensa ( $Rho=0,625$ ,  $p=0,000$ ), calidez ( $Rho=0,745$ ,  $p=0,000$ ), estándar de desempeño ( $Rho=0,702$ ,  $p=0,000$ ), apoyo ( $Rho=0,586$ ,  $p=0,000$ ), e identidad ( $Rho=0,586$ ,  $p=0,000$ ), son las dimensiones más importantes del clima organizacional.

Estas conclusiones se asemejan a algunas de las realizadas por Caraveo (2004), quien afirmó que el clima organizativo es la percepción del lugar de trabajo por parte de los miembros de la organización e incluye la comunicación, la motivación, los tipos de liderazgo aplicados, la estructura y los incentivos. Hay que tener en cuenta que existen diversos componentes intervinientes que, de manera directa o indirecta, influyen en la conducta de los colaboradores de una organización. La estructura viene definida por políticas, jerarquías, reglamentos, formalismos, obligaciones y normas organizativas, según Litwin y Stringer (1968), que también analizaron los elementos del clima organizativo. Nos referimos al respeto de las normas institucionales formales, como las que rigen los canales verticales u horizontales de comunicación y mando. La impresión que un trabajador tiene de sí mismo como responsable es un reflejo de su dedicación a la tarea que se le asigna y de la presión que ejerce sobre él para que tome la iniciativa, fije sus propios objetivos y se haga expectativas.

La recompensa es la forma en que el empleado percibe el aumento de sus ingresos como compensación por un trabajo bien hecho. Depende de cuánto favorezca la institución las recompensas a las sanciones. El afecto que sienten los empleados por las dificultades que presenta su trabajo se denomina riesgo. Se refiere a hasta qué punto una determinada institución fomenta la aceptación de los riesgos asumidos para alcanzar los objetivos sugeridos. El concepto de calor se refiere a la percepción por parte de los empleados de la organización de la

existencia de un entorno de trabajo agradable y de relaciones interpersonales positivas, tanto dentro de la plantilla como entre directivos y empleados. Para lograr altos niveles de motivación, el apoyo implica generar confianza. La pertinencia de los objetivos para la consecución de las metas, así como la aplicación de patrones o medidas de rendimiento, se reflejan en las normas de rendimiento o las directrices de rendimiento elaboradas por las empresas. Los conflictos se basan en la idea de que los miembros de una institución pueden hablar y resolver sus diferencias respetando y aprendiendo a escuchar los criterios de sus homólogos, sin tener en cuenta el nivel jerárquico al que pertenecen, y llegar así a soluciones compartidas para los distintos problemas que se les planteen. La identidad demuestra hasta qué punto los empleados se identifican con su empresa y sienten lealtad por ella. Esta es una constante en las organizaciones modernas donde se requiere que las personas que gestionan se convierten en líderes que promueven entornos saludables física y mentalmente que favorecen la productividad y logra el mejoramiento de la calidad de los servicios.



## VI. CONCLUSIONES

1. Las variables trabajadas en esta investigación se asocian de forma directa, alta y significativa en los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA; con un  $Rho = 0.915$ ,  $p = 0.000$ . Esto implica que, a mayor percepción de un clima organizacional positivo, mayor es el nivel de satisfacción laboral de los médicos residentes.
2. El perfil sociodemográfico de los médicos residentes en el hospital estudiado muestra que la mayoría de los médicos residentes son jóvenes (98%) que tienen entre 25 y 35 años, con una ligera mayoría de varones (52%). La mayoría de ellos trabajan en los servicios de cirugía (36,3%) y medicina (33,3%), y han estado trabajando en el hospital durante 2 a 3 años (70,6%). Además, la mayoría provienen de la Universidad Nacional de Trujillo (66,7%).
3. La mayoría de los médicos residentes perciben el clima organizacional como regular (46,1%), mientras que un 30,4% lo percibe como bueno y un 23,5% como deficiente. Estos resultados sugieren la necesidad de mejorar ciertos aspectos del clima organizacional para lograr una percepción más favorable por parte de los médicos residentes.
4. La mayoría de los médicos residentes tienen una satisfacción laboral moderada (52%), mientras que un 31,4% tiene una satisfacción laboral alta y un 16,7% tiene una satisfacción laboral baja. Estos resultados muestran que, aunque hay un alto grado de satisfacción laboral entre los médicos residentes, también existen factores que generan insatisfacción en algunos de ellos.
5. Las dimensiones del clima organizacional: estructura ( $Rho = 0.679$ ,  $p = 0.000$ , 30.4%), de responsabilidad ( $Rho=0.613$ ,  $p=0.000$ ), recompensa ( $Rho = 0.625$ ,  $p = 0.000$ , 32.4%), calor ( $Rho = 0.745$ ,  $p = 0.000$ , 33.3%), estándar de desempeño ( $Rho = 0.702$ ,  $p = 0.000$ , 41.2%), apoyo ( $Rho = 0.702$ ,  $p = 0.000$ , 41.2%) e identidad ( $Rho = 0.771$ ,  $p = 0.000$ , el 37.3%) tienen una correlación significativa, positiva y un grado medio de satisfacción de los médicos residentes. Por su parte, las dimensiones de riesgo ( $Rho = -0.680$ ,  $p = 0.000$ , 31.4%) y conflicto

(Rho = -0.642, p = 0.000, 36.3%) tienen una correlación negativa con la satisfacción laboral. En resumen, el clima organizacional favorable en estas dimensiones se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Apostar por el mejoramiento del entorno organizacional en el hospital, ya que se ha demostrado que se asocia con la satisfacción de los médicos residentes. Esto podría lograrse trabajando en las dimensiones del clima organizacional que tienen una correlación positiva con la satisfacción laboral, como la estructura, responsabilidad, recompensa, calidez, estándar de rendimiento, apoyo e identidad.
2. Prestar atención a las categorías dimensionales del clima organizacional que presentan una correlación negativa con la satisfacción laboral, como el riesgo y el conflicto. Trabajar en reducir estos factores podría mejorar la satisfacción laboral de los médicos residentes.
3. Considerar el perfil sociodemográfico de los médicos residentes al implementar cambios en el clima de las organizaciones. Por ejemplo, teniendo en cuenta que la mayoría de los médicos residentes son jóvenes y provienen de la Universidad Nacional de Trujillo.
4. Realizar encuestas o reuniones con los médicos residentes para conocer sus opiniones y sugerencias sobre cómo mejorar el clima de las organizaciones y aumentar su satisfacción frente a las labores propias del ejercicio médico.

## REFERENCIAS

- Altman, H., & Hodgetts, R. (1990). *Comportamiento en las organizaciones*. Interamericana. México: McGraw-Hill.
- Álvarez Risco, A., Sánchez Camargo, M. R., & Begazo De Bedoya, L. H. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional: Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórica, escala ordinal y la estadística no paramétrica. *CLIIC*, 1(1), 65-70. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3899446>
- Balcázar, A. I. C., Ortega, C. B. A., & Quintal, M. J. D. L. (2018). Diagnóstico de los estilos de vida saludable en un grupo de trabajadores del sector producción [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Yucatán]. Repositorio Institucional UADY.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3181-z>
- Bernal-González, I., Pedraza-Melo, N. A., & Sánchez-Limón, M. L. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.001>
- Bravo Saucedo, M. A. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
- Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Visor.
- Calcina, M. H. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Carrillo, S. P. (2009). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC para trabajadores de Lima metropolitana* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I., & Meseguer-De Pedro, M. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un*

- Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(2), 645-650.
- Carrión, B. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú Tecno Humanismo [Artículo en prensa]. *Revista Científica*, 28(3). <https://tecnohumanismo.online>
- Castillo, C., & Salas, S. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud pública de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología PUCP*, 36(2), 569-592. <https://doi.org/10.18800/psico.201802.009>
- Ccosi-Paucar, E. W. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UAC.
- Celis, C. P. (2014). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
- Chávez Laquita, P. A. (2019). Características Asociadas a Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Personal Médico Asistencial de la Microred Cono Norte de la Red de Salud de Tacna. 2019 [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO.
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.06>
- Choi, S. P. P., Cheung, K. I. N., & Pang, S. M. C. (2013). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of nursing management*, 21(3), 429-439. <https://doi.org/10.1111/jonm.12001>
- CIOMS. (2005). Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos. [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)
- Concha Rondón, M. D. C. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en médicos residentes del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2018 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (5ª ed.). SAGE Publications.
- Dávila, J., & Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de Emergencia. *Trabajo especial de grado de Relaciones Industriales*.
- Del Castillo Glenn, R. L., & Ramos, W. (2017). Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- Perú, 2016. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138.
- Díaz, F. P. A., Hermosilla, M. J. L., Pérez, R. A. R., & Bustamante, M. A. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista empresarial*, 13(1), 13-21.
- Fernández, A., González, L., & Hernández, R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud en México. *Revista Científica Multidisciplinaria Núcleo Conocimiento*, 6(1), 1-16.

- Ganga-Contreras, F., Piñones-Santana, M. A., González-Vásquez, D., & Rebagliati-Badal, F. (2016). Rol del Estado frente al envejecimiento de la población: el caso de Chile. *Convergencia*, 23(71), 175-200.
- Gomis, J., Martínez, M., & García, J. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de atención primaria. *Revista Española de Salud Pública*, 94(1), e202001005.
- González-Álvarez, L., Guevara-Sotomayor, E., Morales-Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21.
- Grueso-Hinestroza, M. P. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos. Editorial Universidad del Rosario.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Informe Belmont, (1963). Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento.
- Jiménez, M., Moreno, S., & Sánchez, M. (2020). Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud. *Revista Científica UCC Innova Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nursing Open*, 7(6), 1680-1690. <https://doi.org/10.1002/nop2.575>
- Lapo-Maza, M. D. C., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Likert, R. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección. Ed. Deusto.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.
- Martínez, E., Molina, J. F., & Parada, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356.

- MINSA (2008). Perú, Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA [Documento oficial]. Diario oficial El Peruano, 11 de setiembre de 2008.
- Montoya, J., Gómez, L., & Pérez, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector salud [Libro electrónico]. Editorial Médica.
- Moreno-Ulloa, J. L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019 [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.
- Munyewende, P. O., Rispel, L. C., & Chirwa, T. (2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human resources for health*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-27>
- Navarro, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha Moyobamba, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSM.
- Nojehdehi, M. M., Farahani, M. A., Rafii, F., & Bahrani, N. (2015). A comparison of organizational climate and nurses' intention to leave among excellence awarded hospitals and other hospitals in 2013. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(5), e25831. <https://doi.org/10.5812/ircmj.25831>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Espacios Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Palella-Stracuzzi, S., & Pestana, F. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica experimental Libertador.
- Palma-Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC [Instrumento de medición]. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34147856/prueba\\_escala-climalaboral.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf)
- Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(13), 1-11.
- Peña-Viveros, R., Hernández-Hernández, D. M., Vélez-Moreno, A. M. L., García-Sandoval, M. G., Reyes-Tellez, M. A., & Ureña-Bogarin, E. L. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *salud pública de méxico*, 57, 528-536.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126-146.
- Ramírez-Campos, Á. F., & Domínguez-Aguirre, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, 41(109), 21-30.

- Ruiz-Bolívar, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación (2da ed.). Venezuela: Ediciones EIDEG.
- Salgado, M. A., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2), 1-10.
- Sánchez, C. Y. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.
- Segredo, A. M., Reyes, M., & Pérez, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud [Instrumento de medición]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67.
- Sein, N. N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing forum*, 56(1), 172-180.
- UNMSM. (2019). Manual de normas éticas para la investigación con seres humanos [Documento oficial]. [http://www.unmsm.edu.pe/ocaa/docs/normas\\_etica\\_investigacion.pdf](http://www.unmsm.edu.pe/ocaa/docs/normas_etica_investigacion.pdf)
- Vallejos-Patiño, M. I. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017.
- Vargas, O. (2019). Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, 2018 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
- Vera, M. (2018) Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguí Escobedo", Arequipa [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA.
- Zambrano, S. (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital José Soto Cadenillas de la provincia de Chota-2015 [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES            | Definición conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones                      | Indicadores   | Nivel de medición   |
|----------------------|---|--|----------------------------------|---|---|
| Clima organizacional | Conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, que son percibidos directa o indirectamente por la gente que trabaja en una organización Ramírez y Domínguez, (2012). | Son las percepciones subjetivas del sistema formal, estilo informal y otros factores del medio en las actividades, creencias valores y motivación de las personas que trabajan en una organización Litwin y Stringer (1968). | Estructura                       | -Cumplimiento de procedimientos y reglas<br><br>-Definiciones de tareas obligaciones y políticas<br><br>-Grado de toma de decisiones.   | Ordinal<br><br>- Muy buena-Excelente<br><br>4 a 5 puntos<br><br>-Regular 3 puntos<br><br>- Deficiente<br><br>1 a 2 puntos |
|                      |   |  | Responsabilidad                  | -Alto grado de lealtad y flexibilidad<br>-Estado de excelencia<br>-Compromiso de los trabajadores                                       |   |
|                      |   |  | Recompensa                       | -Reconocimiento   |   |
|                      |   |  | Riesgo                           | -Cálculo de toma de decisiones.<br>-Retos que se plantea la organización  |   |
|                      |   |  | Calor                            | Buenas relaciones en el grupo de trabajo  |   |
|                      |   |  | Apoyo                            | Ayuda positiva entre los integrantes  |   |
|                      |   |  | Estándares de desempeño          | -Nivel de desempeño.<br>-Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización. |   |
|                      |   |  | Conflicto                        | -Grado de tolerancia de diversas opiniones<br>-Efectividad en la integración dentro de la organización                                  |   |
|                      |   |  | Identidad                        | -Nivel de identificación<br>-Importancia del grado de lealtad hacia las reglas, normas y metas de la institución.                       |   |
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Ha sido   | Es la expresión de las sensaciones de los médicos residentes respecto a los factores de  | Condiciones físicas y materiales | -Distribución física del área de trabajo<br><br>-Materiales, insumos, recursos necesarios para un mejor desempeño                       | Ordinal<br><br>Satisfacción Alta 20 – 25  |



|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <p>definida como el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo, los factores concretos (la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. Locke (1969)</p> | <p>condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.</p> <p>Palma-Carrillo (2004)</p> |  |   | <p>Satisfacción Media 12 - 19</p> <p>Satisfacción Baja 5 - 11</p>   |
|   |   | Beneficios laborales y/o remunerativos | <p>-Salario adecuado y justo.</p> <p>-Presencia de beneficios y reconocimientos.</p>  | <p>Ordinal</p> <p>Satisfacción Alta 11 - 20</p> <p>Satisfacción Media 6 - 10</p> <p>Satisfacción Baja 4 - 5</p>   |
|   |   | Políticas administrativas              | <p>-Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución.</p> <p>-Sensación positiva en relación a la institución</p>                           | <p>Ordinal</p> <p>Satisfacción Alta 18 - 25</p> <p>Satisfacción Media 11 - 17</p> <p>Satisfacción Baja 5 - 10</p> |
|   |   | Relaciones sociales                    | <p>-Ambiente social adecuado para desarrollar actividades</p> <p>-Presencia de solidaridad, cooperación,</p> <p>-colaboración en el grupo de trabajo.</p> | <p>Ordinal</p> <p>Satisfacción Alta 19 - 20</p> <p>Satisfacción Media 12 - 18</p> <p>Satisfacción Baja 4 - 11</p> |
|   |   | Desarrollo personal                    | <p>Trabajo permite desarrollo personal</p> <p>Comodidad con la labor realizada en el Trabajo</p>  | <p>Ordinal</p> <p>Satisfacción Alta 24 - 30</p> <p>Satisfacción Media 23 - 28</p> <p>Satisfacción Baja 6 - 22</p> |
|   |   | Desempeño de tareas                    | <p>La tarea laboral es valiosa e importante</p> <p>La tarea desempeñada es interesante</p>  | <p>Ordinal</p> <p>Satisfacción Alta 29 - 30</p> <p>Satisfacción Media 24 - 28</p> <p>Satisfacción Baja 6 - 23</p> |
|   |   | Relación con la autoridad              | -Disposición de la jefatura es adecuada.  | Ordinal   |

|  |  |  |  |   |                            |
|--|--|--|--|---|----------------------------|
|  |  |  |  | -Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas | Satisfacción Alta 28 – 30  |
|  |  |  |  | -Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada.                  | Satisfacción Media 20 - 27 |
|  |  |  |  |   | Satisfacción Baja 6 - 19   |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-A  
MINSa, Trujillo. 2023

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Litwin y Stringer. (1968), modificado por Dávila y Romero en el año (2010), utilizada por Calcina (2015)

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) médico residente (a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANONIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

#### A. DATOS GENERALES

1. **Edad:**  25-30 años       31-35 años       36 a más
2. **Sexo:**  Masculino       Femenino
3. **Servicio en el que labora:**  Medicina  
 Pediatría  
 Cirugía  
 Gineco-obstetricia
4. **Tiempo de servicio:**  1 año       2 años       3 años
5. **Universidad de origen:**  UCV       UPAO       UNT

| N°                | ENUNCIADOS  | MDA               | DA           | I        | DA         | MDA            |
|-------------------|---|-------------------|--------------|----------|------------|----------------|
|                   |   | Muy en Desacuerdo | D Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| <b>ESTRUCTURA</b> |   |                   |              |          |            |                |
| 1                 | En esta institución las tareas están claramente definidas.            | 1                 | 2            | 3        | 4          | 5              |
| 2                 | En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas.       | 1                 | 2            | 3        | 4          | 5              |
| 3                 | En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones. | 1                 | 2            | 3        | 4          | 5              |

|                        |  |   |   |   |   |   |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 4                      | Conozco claramente las políticas de esta institución.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                      | Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6                      | En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7                      | El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8                      | Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9                      | En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10                     | La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>RESPONSABILIDAD</b> |  |   |   |   |   |   |
| 11                     | No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12                     | A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13                     | Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14                     | En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15                     | Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16                     | En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.                             | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17                     | En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.                               | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>RECOMPENSA</b>      |  |   |   |   |   |   |

|               |  |   |   |   |   |   |
|---------------|--|---|---|---|---|---|
| 18            | En esta institución existe un buen sistema de promoción.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19            | Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20            | Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21            | En esta institución hay muchísima crítica.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22            | En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23            | Cuando cometo un error me sancionan.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>RIESGO</b> |  |   |   |   |   |   |
| 24            | La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25            | Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26            | En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27            | La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28            | Aquí, la alta dirección se arriesga se arriesga por una buena idea.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>CALOR</b>  |  |   |   |   |   |   |
| 29            | Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30            | Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.                                 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31            | Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32            | Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                              |  |   |   |   |   |   |
|------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 33                           | Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>ESTANDAR DE DESEMPEÑO</b> |  |   |   |   |   |   |
| 34                           | En esta institución se exige un rendimiento bastante alto.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35                           | La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36                           | En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37                           | La alta dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38                           | Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39                           | Me siento orgulloso de mi desempeño.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>APOYO</b>                 |  |   |   |   |   |   |
| 40                           | Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41                           | En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42                           | Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43                           | Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44                           | La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.                      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>CONFLICTO</b>             |  |   |   |   |   |   |
| 45                           | En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46                           | La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47                           | La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.                                 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

|                  |   |   |   |   |   |   |
|------------------|---|---|---|---|---|---|
| 48               | Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49               | Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>IDENTIDAD</b> |   |   |   |   |   |   |
| 50               | La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.                                    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51               | Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52               | Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.                      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53               | En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses.                              | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

### Categorización de la Medición de la variable de Clima Organizacional

|                   | Variable Clima Organizacional |   | Dimensiones |     |                 |     |            |     |        |     |       |     |       |     |                         |     |                       |     |
|-------------------|-------------------------------|---|-------------|-----|-----------------|-----|------------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|-----|-------------------------|-----|-----------------------|-----|
|                   |                               |   | Estructura  |     | Responsabilidad |     | Recompensa |     | Riesgo |     | Calor |     | Apoyo |     | Estándares de desempeño |     | conflicto e identidad |     |
|                   |                               |   | Min         | Max | Min             | Max | Min        | Max | Min    | Max | Min   | Max | Min   | Max | Min                     | Max | Min                   | Max |
| <b>Muy buena</b>  | 4                             | 5 | 4           | 5   | 4               | 5   | 4          | 5   | 4      | 5   | 4     | 5   | 4     | 5   | 4                       | 5   | 4                     | 6   |
| <b>Regular</b>    | 3                             |   | 3           |     | 3               |     | 3          |     | 3      |     | 3     |     | 3     |     | 3                       |     | 3                     |     |
| <b>deficiente</b> | 1                             | 2 | 1           | 2   | 1               | 2   | 1          | 2   | 1      | 2   | 1     | 2   | 1     | 2   | 1                       | 2   | 1                     | 2   |

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel  
III-A MINSA, Trujillo. 2023**

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Elaborado y validada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, SL – SPC (2004), utilizada por Calcina (2015)

| Nº | ENUNCIADOS   | MDA                      | DA         | I         | DA            | MDA               |
|----|--|--------------------------|------------|-----------|---------------|-------------------|
|    |  | Muy en<br>Desacuer<br>do | Desacuerdo | Inde ciso | De<br>Acuerdo | Muy de<br>acuerdo |
| 1  | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores. | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 2  | Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.                                  | 5                        | 4          | 3         | 2             | 1                 |
| 3  | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.       | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 4  | Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.                      | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 5  | La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.                               | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 6  | Su jefatura es comprensiva.  | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 7  | Se siente mal con lo que gana.   | 5                        | 4          | 3         | 2             | 1                 |
| 8  | Siente que da más de lo que recibe de su institución.                                  | 5                        | 4          | 3         | 2             | 1                 |
| 9  | Le agrada trabajar con sus compañeros.   | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 10 | Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.                                     | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 11 | Se siente realmente útil con la labor que realiza.                                     | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |
| 12 | El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación etc.)              | 1                        | 2          | 3         | 4             | 5                 |

|    |  |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 13 | Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Le disgusta su horario.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | El horario de su trabajo le resulta Incomodo.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Su trabajo lo aburre.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | La relación que tiene con sus superiores es cordial.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Le gusta el trabajo que realiza.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | No se siente a gusto con la jefatura.  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31 | Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (materiales y/o | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
|    | inmuebles).   |   |   |   |   |   |
| 32 | El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Se siente complacido con la actividad que realiza.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Categorización de la Medición de la variable Satisfacción Laboral

| Escala             | Variable satisfacción Laboral |     | Dimensiones                   |     |  |     |                           |     |                     |     |                     |     |                     |     |                           |     |
|--------------------|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|--|-----|---------------------------|-----|---------------------|-----|---------------------|-----|---------------------|-----|---------------------------|-----|
|                    |                               |     | Condiciones físicas y confort |     | Beneficios laborales y/o remunerativos |     | Políticas administrativas |     | Relaciones sociales |     | Desarrollo personal |     | Desempeño de tareas |     | Relación con la autoridad |     |
|                    |                               |     | Min                           | Max | Min                                    | Max | Min                       | Max | Min                 | Max | Min                 | Max | Min                 | Max | Min                       | Max |
| Satisfacción Alta  | 141                           | 175 | 20                            | 25  | 11                                     | 20  | 18                        | 25  | 19                  | 20  | 24                  | 30  | 29                  | 30  | 28                        | 30  |
| Satisfacción Media | 115                           | 140 | 12                            | 19  | 6                                      | 10  | 11                        | 17  | 12                  | 18  | 23                  | 28  | 24                  | 28  | 20                        | 27  |
| Satisfacción Baja  | 35                            | 114 | 5                             | 11  | 4                                      | 5   | 5                         | 10  | 11                  | 11  | 6                   | 22  | 6                   | 23  | 6                         | 19  |

### ANEXO 3.

#### MÉDICOS RESIDENTES SEGÚN SERVICIOS

| Servicios del Hospital Belén<br>de Trujillo | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|------------|------------|
| MEDICINA                                    | 34         | 33.3       |
| PEDIATRIA                                   | 18         | 17.6       |
| CIRUGIA                                     | 37         | 36.3       |
| GINECOLOGIA<br>OBSTETRICIA                  | 13         | 12.8       |
| TOTAL                                       | 102        | 100.00     |

Nota: *Instrumento aplicado a médicos residentes. Hospital N. III-1. MINSA*

## ANEXO 3.1

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se determinó teniendo en consideración los siguientes parámetros:

N = Total de Población (139)

n = Tamaño de la muestra

Z = 1.96 (si la seguridad es de 95%).

p = Proporción esperada (50% =0.5).

q =1-P (1-0.0.5 = 0.5)

e = Error (en este caso 5%).

Entonces:

$$n = \frac{139 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (139 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 102$$

Por lo tanto la muestra estuvo constituida por 102 médicos residentes.

**ANEXO 4**  
**CARTA A HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO**

Trujillo 23 de Mayo de 2023

**Dr. Luis Castañeda Cuba**  
**Director General del Hospital Belén de Trujillo**  
Presente

Asunto: Presentación de Proyecto de Investigación para evaluación.

Yo, **Llamoga Chanchahuana, Luis Alberto** investigador principal, con DNI: 17846408, dirección Calle los Pacaes Mz F Lte 1, Urbanización San Eloy del distrito de Trujillo, celular 949672202 y e-mail : [luisllamoga9@hotmail.com](mailto:luisllamoga9@hotmail.com).

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de presentar el Proyecto de Investigación titulado:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en u Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023”**., con el objetivo que sea evaluado y aprobado para que pueda ser realizado en la institución que usted dirige.

Atentamente

  
-----  
**Luis Llamoga Chanchahuana**  
GINECÓLOGO-OBSTETRA  
C.M.P. 19688 RNE: 8657  
-----

Llamoga Chanchahuana Luis Alberto

DNI: 17846408



## ANEXO 4 – 1

### CONSTANCIA DE APROBACION DE PROYECTO - HBT



#### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN ÉTICA N° 024-2023-HBT

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Belén de Trujillo, hace constar que el protocolo de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**, bajo la categoría de **REVISIÓN PARCIAL**.

Título del estudio: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO. 2023”**

Investigador principal: **LUIS LLAMOGA CHANCAHUANA**.

El protocolo aprobado corresponde a la versión 01, con fecha 01 de junio del 2023

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este comité.

El periodo de vigencia de la presente **aprobación será de 12 meses**; desde el 01/06/2023 hasta el 01/06/2024, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Sírvase hacernos llegar el **informe de avance del estudio en forma semestral**. Además, deberá presentar un informe de término de la investigación al culminar el estudio.

Trujillo, 01 de junio del 2023

DR. MANUEL MARIO ANIBAL SANCHEZ LANDERS  
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE  
ÉTICA EN INVESTIGACION  
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

MMSL/GGU/aro  
Cc: Archivo

## ANEXO 5

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N.º

#### DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “de validación” que hace parte de la investigación “CLIMA

#### ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA TRUJILLO 2023”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombre y apellidos del Juez: .....
2. Formación académica .....
3. Áreas de experiencia profesional .....
4. Tiempo .....cargo actual.....
5. Institución: .....
6. Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023
7. Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

#### Valoración:

|                    |                |             |           |               |
|--------------------|----------------|-------------|-----------|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( ) | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|-----------|---------------|

Fecha .....

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI.....

# ANEXO 5.1

ANEXO ....  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS  
EXPERTO N° 1

## DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "de validación" que hace parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA TRUJILLO 2023

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Nombre y apellidos del Juez: Dr. Luis Castañeda Cuba
- Formación académica *Ginecología - Obstetricia - MATERNO - FETAL*
- Áreas de experiencia profesional *Jefe de Dpto G-O Hospital Belén Trujillo*
- Tiempo *3 años* .....cargo actual..... *Director del Hospital Belén Trujillo*
- Institución: Hospital Belén de Trujillo
- Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023
- Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.
- De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Valoración:

|                    |                |             |   |               |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO  
M.C. Luis Enrique Castañeda Cuba  
DIRECTOR GENERAL

*Fecha: 04-05-23*

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO Nº 2**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "de validación" que hace parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA TRUJILLO 2023

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombre y apellidos del Juez Pedro G. Aldave Paredes
2. Formación académica ..... DOCTOR EN MEDICINA .....
3. Áreas de experiencia profesional ..... JEFE DPTO ASISTENCIAL G-O .....
4. Tiempo ..... 02 AÑOS...cargo actual..... DIRECTORA ACADÉMICA GO-UNT .....
5. Institución: Hospital Belén de Trujillo
6. Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023
7. Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Valoración:

|                    |                |             |           |               |
|--------------------|----------------|-------------|-----------|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno (X) | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|-----------|---------------|

Fecha: 05-05-23

HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO  
Dpto. de Gineco-Obstetricia  
Dr. Pedro Aldave Paredes  
C.E.S. N° 78596 - R.U.I. N° 3179



**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 3**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "de validación" que hace parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSa TRUJILLO 2023

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombre y apellidos del Juez Dr. William Ynguil Amaya
2. Formación académica ..... *MAESTRIA DOCENCIA UNIVERSITARIA* .....
3. Áreas de experiencia profesional ..... *SUB DIRECTOR HOSPITAL BELÉN* .....
4. Tiempo ..... *7 años* ..... cargo actual ..... *MEDICO ASISTENTE NEONATOLOGIA* .....
5. Institución: Hospital Belén de Trujillo
6. Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSa. Trujillo 2023
7. Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSa.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Valoración:

|                    |                |             |   |               |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|

*Fecha: 04-05-23*

  
.....  
Dr. William Ynguil Amaya  
MÉDICO PEDIATRA  
CMP N° 14484  
RNE 3976

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 4**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "de validación" que hace parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA TRUJILLO 2023

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombre y apellidos del Juez: Dra. Rocío Llaque Sánchez
2. Formación académica ..... *Dr en Educación Superior* .....
3. Áreas de experiencia profesional ..... *Ida. Depto de C. Exactas y Of. de Seguridad HIRPE* .....
4. Tiempo ..... *03 años* ..... cargo actual ..... *Médica Asistente* .....
5. Institución: Hospital Regional Docente de Trujillo
6. Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023
7. Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Valoración:

|                    |                |             |   |               |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|

*Fecha: 05-05-23*

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO  
*Rocío Llaque*  
.....  
Dra. María R. Llaque Sánchez  
MÉDICO FAMILIAR Y COMUNITARIA  
C.M.P. 19278 R.N.E. 026314

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N.º 5**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "de validación" que hace parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA TRUJILLO 2023

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombre y apellidos del Juez: Dr. Víctor Peralta Chávez
2. Formación académica *Bachillerías, + Doctorado en Educación*
3. Áreas de experiencia profesional *Asistencial (Neonatología) Docente (UPAO)*
4. Tiempo *3ra* cargo actual *Jefe C.C.I. Neonato*
5. Institución: *Hospital Balam Trujillo. Director Escuela Medicina*
6. Objetivos de la investigación:  
Determinar la relación entre el clima organización y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023
7. Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**Valoración:**

|                    |                |             |   |               |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|
| Muy deficiente ( ) | Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno <input checked="" type="checkbox"/> | Muy bueno ( ) |
|--------------------|----------------|-------------|---|---------------|

Fecha *05-05-23*

*[Firma]*  
Dr. Víctor Peralta Chávez  
MÉDICO PEDIATRA  
CMP. 17032 NNE 7323

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI *17832531*

## ANEXO 5.2

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### BASE DE DATOS PILOTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

(Ficha Técnica)

##### Estadísticas de total de ítem

| Item | Media de escala si el ítem se ha suprimido | Varianza de escala si el ítem se ha suprimido | Correlación total de 11 ítems corregida | Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido |
|------|--|---|---|---|
| I1   | 173.3000                                   | 162.326                                       | 0.166                                   | 0.773                                       |
| I2   | 173.0000                                   | 164.421                                       | 0.109                                   | 0.774                                       |
| I3   | 173.0000                                   | 151.684                                       | 0.549                                   | 0.759                                       |
| I4   | 173.1500                                   | 157.503                                       | 0.281                                   | 0.769                                       |
| I5   | 173.2500                                   | 161.987                                       | 0.132                                   | 0.775                                       |
| I6   | 175.1500                                   | 164.134                                       | 0.081                                   | 0.775                                       |
| I7   | 174.2500                                   | 146.303                                       | 0.736                                   | 0.750                                       |
| I8   | 173.8500                                   | 155.924                                       | 0.362                                   | 0.766                                       |
| I9   | 173.5500                                   | 165.629                                       | -0.032                                  | 0.783                                       |
| I10  | 173.3500                                   | 166.976                                       | -0.081                                  | 0.779                                       |
| I11  | 173.4500                                   | 157.629                                       | 0.293                                   | 0.769                                       |
| I12  | 173.0500                                   | 154.892                                       | 0.512                                   | 0.762                                       |
| I13  | 172.7500                                   | 173.039                                       | -0.345                                  | 0.789                                       |
| I14  | 172.9500                                   | 156.366                                       | 0.382                                   | 0.766                                       |
| I15  | 173.2500                                   | 167.355                                       | -0.094                                  | 0.781                                       |
| I16  | 173.5000                                   | 158.895                                       | 0.247                                   | 0.771                                       |
| I17  | 173.4500                                   | 151.418                                       | 0.627                                   | 0.757                                       |
| I18  | 173.5000                                   | 156.158                                       | 0.261                                   | 0.770                                       |
| I19  | 173.8500                                   | 161.924                                       | 0.145                                   | 0.774                                       |
| I20  | 174.0500                                   | 153.313                                       | 0.403                                   | 0.764                                       |
| I21  | 172.6500                                   | 164.661                                       | 0.022                                   | 0.778                                       |
| I22  | 173.2500                                   | 159.987                                       | 0.164                                   | 0.774                                       |
| I23  | 172.2500                                   | 170.303                                       | -0.267                                  | 0.784                                       |
| I24  | 173.6000                                   | 158.042                                       | 0.436                                   | 0.766                                       |
| I25  | 173.3500                                   | 165.187                                       | -0.015                                  | 0.782                                       |
| I26  | 172.9500                                   | 164.682                                       | 0.093                                   | 0.775                                       |
| I27  | 173.0500                                   | 160.366                                       | 0.302                                   | 0.770                                       |
| I28  | 173.4500                                   | 169.839                                       | -0.261                                  | 0.783                                       |
| I29  | 174.2000                                   | 151.432                                       | 0.553                                   | 0.758                                       |
| I30  | 174.1000                                   | 151.253                                       | 0.641                                   | 0.757                                       |
| I31  | 173.2500                                   | 153.987                                       | 0.344                                   | 0.766                                       |
| I32  | 173.9000                                   | 162.095                                       | 0.166                                   | 0.773                                       |
| I33  | 173.1500                                   | 158.029                                       | 0.435                                   | 0.766                                       |
| I34  | 173.2000                                   | 159.116                                       | 0.372                                   | 0.768                                       |
| I35  | 172.6500                                   | 162.871                                       | 0.252                                   | 0.772                                       |
| I36  | 172.7000                                   | 164.642                                       | 0.066                                   | 0.776                                       |

|     |          |         |        |       |
|-----|----------|---------|--------|-------|
| I37 | 173.0500 | 161.524 | 0.234  | 0.771 |
| I38 | 173.2500 | 162.092 | 0.090  | 0.778 |
| I39 | 172.2000 | 163.853 | 0.117  | 0.774 |
| I40 | 172.8500 | 168.345 | -0.146 | 0.782 |
| I41 | 173.5000 | 162.263 | 0.150  | 0.774 |
| I42 | 173.0500 | 160.576 | 0.230  | 0.771 |
| I43 | 173.3500 | 156.555 | 0.550  | 0.763 |
| I44 | 173.9500 | 161.629 | 0.184  | 0.773 |
| I45 | 173.3500 | 162.661 | 0.133  | 0.774 |
| I46 | 173.6000 | 157.200 | 0.486  | 0.765 |
| I47 | 173.5500 | 168.366 | -0.153 | 0.782 |
| I48 | 173.7500 | 159.461 | 0.200  | 0.773 |
| I49 | 173.0000 | 163.684 | 0.168  | 0.773 |
| I50 | 172.9500 | 170.261 | -0.233 | 0.785 |
| I51 | 173.1500 | 161.292 | 0.244  | 0.771 |
| I52 | 173.0500 | 155.418 | 0.365  | 0.766 |
| I53 | 172.8500 | 147.713 | 0.708  | 0.752 |

---

### ANEXO 5.3

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### BASE DE DATOS PILOTO: SATISFACCIÓN LABORAL

(Ficha Técnica)

#### Estadísticas de total de ítem

| Item       | Media de escala si el ítem se ha suprimido | Varianza de escala si el ítem se ha suprimido | Correlación total de ítems corregida | Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido |
|------------|--|---|--------------------------------------|---|
| I1         | 117.7500                                   | 25.566  | 0.262                                | 0.184                                       |
| I2         | 116.3500                                   | 25.503  | 0.506                                | 0.149                                       |
| I3         | 117.4500                                   | 27.103  | 0.251                                | 0.207                                       |
| I4         | 117.5000                                   | 26.789  | 0.375                                | 0.188                                       |
| <b>I5</b>  | 116.6000                                   | 30.042  | <b>-0.025</b>                        | 0.273                                       |
| I6         | 117.2000                                   | 28.168  | 0.220                                | 0.226                                       |
| <b>I7</b>  | 116.9000                                   | 31.568  | <b>-0.220</b>                        | 0.318                                       |
| I8         | 116.5000                                   | 33.421  | -0.468                               | 0.352                                       |
| I9         | 117.0000                                   | 29.158  | 0.159                                | 0.245                                       |
| I10        | 116.8000                                   | 29.326  | 0.089                                | 0.254                                       |
| <b>I11</b> | 116.7500                                   | 31.776  | <b>-0.296</b>                        | 0.312                                       |
| I12        | 117.9500                                   | 27.313  | 0.173                                | 0.223                                       |
| I13        | 118.0500                                   | 33.418  | -0.406                               | 0.359                                       |
| <b>I14</b> | 117.0000                                   | 30.526  | <b>-0.105</b>                        | 0.295                                       |
| <b>I15</b> | 117.4500                                   | 30.471  | <b>-0.097</b>                        | 0.291                                       |
| I16        | 116.5500                                   | 32.892  | -0.346                               | 0.350                                       |
| <b>I17</b> | 116.8500                                   | 31.082  | <b>-0.191</b>                        | 0.295                                       |
| I18        | 117.9500                                   | 33.524  | -0.327                               | 0.395                                       |
| I19        | 117.0500                                   | 26.261  | 0.441                                | 0.172                                       |
| I20        | 117.9000                                   | 29.358  | 0.031                                | 0.264                                       |
| I21        | 118.0000                                   | 25.789  | 0.459                                | 0.160                                       |
| I22        | 116.9000                                   | 32.621  | -0.320                               | 0.344                                       |
| <b>I23</b> | 117.6000                                   | 32.253  | <b>-0.271</b>                        | 0.341                                       |
| I24        | 116.8500                                   | 27.818  | 0.520                                | 0.205                                       |
| I25        | 118.7500                                   | 27.461  | 0.204                                | 0.219                                       |
| I26        | 116.8500                                   | 28.239  | 0.420                                | 0.217                                       |
| I27        | 117.7500                                   | 25.250  | 0.357                                | 0.161                                       |
| <b>I28</b> | 116.7500                                   | 31.145  | <b>-0.177</b>                        | 0.305                                       |
| I29        | 116.3000                                   | 32.116  | -0.381                               | 0.318                                       |
| I30        | 117.6500                                   | 24.345  | 0.446                                | 0.129                                       |
| I31        | 117.9000                                   | 23.989  | 0.608                                | 0.101                                       |
| I32        | 116.2000                                   | 27.642  | 0.253                                | 0.215                                       |
| I33        | 116.6500                                   | 28.766  | 0.151                                | 0.241                                       |
| <b>I34</b> | 116.5500                                   | 30.050  | <b>-0.019</b>                        | 0.271                                       |
| I35        | 117.8500                                   | 29.608  | 0.005                                | 0.269                                       |

## ANEXO 5.4

### RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

#### ALFA DE CRONBACH

**Confiabilidad:**

| Alfa de Cronbach | N de ítems |
|------------------|------------|
| 0.775            | 53         |

Al estar en el intervalo [0,61-0,80] el instrumento es de magnitud buena  
el instrumento es confiable

Ruiz-Bolívar (2002) y  
Palella-Stracuzzi y Pestana (2003).

## ANEXO 5.5

### RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

#### ALFA DE CRONBACH

##### Confiabilidad:

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>ítems |
|---------------------|---------------|
| 0.514               | <b>35</b>     |

Al estar en el intervalo [0,41-0,60] el instrumento es de magnitud moderada el instrumento es moderadamente confiable

Ruiz-Bolívar (2002) y  
Palella-Stracuzzi y Pestana (2003).



**ANEXO 6**  
**FICHA DE VALIDACION DE LOS DOS VARIABLES**  
**ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL**

|      | Suma de calificaciones de todos los jueces |             |            |          | Valoración de Aiken para cada ítem |             |            |          |
|------|--|-------------|------------|----------|------------------------------------|-------------|------------|----------|
|      | Criterios de evaluación                    |             |            |          | Criterios de evaluación            |             |            |          |
| Item | Objetividad                                | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Objetividad                        | Pertinencia | Relevancia | Claridad |
| 1    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 2    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 3    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 4    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 5    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 6    | 5  | 5           | 4          | 4        | 1                                  | 1           | 0.8        | 0.8      |
| 7    | 5  | 3           | 3          | 5        | 1                                  | 0.6         | 0.6        | 1        |
| 8    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 9    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 10   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 11   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 12   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 13   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 14   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 15   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 16   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 17   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 18   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 19   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 20   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 21   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 22   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 23   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 24   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 25   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 26   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 27   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 28   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 29   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 30   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 31   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 32   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 33   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 34   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 35   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |

|    |   |   |   |   |              |              |              |              |
|----|---|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1            | 1            | 1            | 1            |
|    |   |   |   |   | <b>1.000</b> | <b>0.992</b> | <b>0.989</b> | <b>0.992</b> |
|    |   |   |   |   | <b>0.993</b> |              |              |              |

▪

En global se obtuvo un coeficiente V de Aiken 0,993 > 0,80  
el instrumento es válido de contenido por juicio de expertos.

**ANEXO 6**  
**ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES**  
**SATISFACCION LABORAL**

|      | Suma de calificaciones de todos los jueces |             |            |          | Valoración de Aiken para cada ítem |             |            |          |
|------|--|-------------|------------|----------|------------------------------------|-------------|------------|----------|
|      | Criterios de evaluación                    |             |            |          | Criterios de evaluación            |             |            |          |
| Item | Objetividad                                | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Objetividad                        | Pertinencia | Relevancia | Claridad |
| 1    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 2    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 3    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 4    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 5    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 6    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 7    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 8    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 9    | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 10   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 11   | 5  | 4           | 5          | 5        | 1                                  | 0.8         | 1          | 1        |
| 12   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 13   | 5  | 4           | 5          | 5        | 1                                  | 0.8         | 1          | 1        |
| 14   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 15   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 16   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 17   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 18   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 19   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 20   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 21   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 22   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 23   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 24   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 25   | 5  | 5           | 5          | 4        | 1                                  | 1           | 1          | 0.8      |
| 26   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 27   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 28   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 29   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 30   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 31   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 32   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 33   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 34   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |
| 35   | 5  | 5           | 5          | 5        | 1                                  | 1           | 1          | 1        |

**1.00**  
**0**  


---

**0.99**  
**0**

En global se obtuvo un coeficiente V de Aiken 0,990 > 0,80 el instrumento es válido de contenido por juicio de expertos.

## ANEXO 6.1

| <b>Pruebas de normalidad</b> |                    |     |      |
|------------------------------|--------------------|-----|------|
|                              | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|                              | Estadístico        | gl  | Sig. |
| Satisfacción laboral         | .234               | 102 | .000 |
| Clima organizacional         | .233               | 102 | .000 |
| Estructura                   | .228               | 102 | .000 |
| Responsabilidad              | .222               | 102 | .000 |
| Recompensa                   | .216               | 102 | .000 |
| Riesgo                       | .203               | 102 | .000 |
| Calor                        | .206               | 102 | .000 |
| Desempeño                    | .251               | 102 | .000 |
| Apoyo                        | .206               | 102 | .000 |
| Conflicto                    | .331               | 102 | .000 |
| Identidad                    | .217               | 102 | .000 |

## ANEXO 7

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, .....,  
de.....años de edad y con DNI N°....., manifiesto que  
he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo de  
investigación titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN HOSPITAL DE NIVEL  
III-1 MINSA, TRUJILLO 2023”**.

Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chancahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas de  
manera veraz.

Trujillo...de....., del 2023

---

**FIRMA**

ANEXO 7

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lucero Denele Guzman Lopez,  
de 28 años de edad y con DNI N° 70469344, manifiesto  
que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo  
de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN  
HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO 2023".  
Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chancahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas  
de manera veraz.

Trujillo, 05 de junio, del 2023

  
Guzmán López Lucero D.  
M.R. GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA  
CMP. 86998

ANEXO 7

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Beatriz Andrade Moreno,  
de 29 años de edad y con DNI N° 43964223, manifiesto  
que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo  
de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN  
HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO 2023".  
Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chancahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas  
de manera veraz.

Trujillo, 04 de Junio, del 2023

  
Carmen Beatriz Andrade Moreno  
M.R. GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA  
CMP. 08869

ANEXO 7

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Franklin Robinson Quiroga Lezano,  
de 28 años de edad y con DNI N° 41728615, manifiesto  
que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo  
de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN  
HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO 2023".  
Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chanchahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas  
de manera veraz.

Trujillo, 02 de Junio, del 2023

  
HOSPITAL BÉREN DE TRUJILLO  
DEPARTAMENTO GINECO-OBSTETRICIA  
FIRMA  
MÉDICO RESIDENTE GINECO-OBSTETRICIA  
C.M.P. FIRMAS

ANEXO 7

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nandy Carolina Jimeno Saavedra,  
de 28 años de edad y con DNI N° 72281192, manifiesto  
que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo  
de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN  
HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO 2023".  
Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chanchahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas  
de manera veraz.

Trujillo, 27 de Mayo, del 2023

  
HOSPITAL BÉREN DE TRUJILLO  
DEPARTAMENTO GINECO-OBSTETRICIA  
FIRMA  
MÉDICO RESIDENTE GINECO-OBSTETRICIA  
C.M.P. FIRMAS

ANEXO 7

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jordy Efraim Martínez Arceles  
de 27 años de edad y con DNI N° 7.322.50.74, manifiesto  
que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo  
de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE MEDICOS RESIDENTES EN UN  
HOSPITAL DE NIVEL III-1 MINSA, TRUJILLO 2023".  
Dicho proyecto ha sido elaborado por el Médico Cirujano Llamoga  
Chancahuana Luis Alberto-

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a  
participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas  
de manera veraz.

Trujillo, 27 de junio, del 2023

  
Dr. Jordy E. Martínez Arceles  
M.R. GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA

FIRMA



## ANEXO 8

### BASE DE DATOS

| N° | Datos Generales |   |   |   |   | V1 Clima Organizacional |   |   |   |   |                 |   |   |   |    |   |    |    |            |    |    |    |    |   |    |        |    |    |    |    |   |       |    |    |    |    |                       |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |
|----|-----------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------|---|---|---|----|---|----|----|------------|----|----|----|----|---|----|--------|----|----|----|----|---|-------|----|----|----|----|-----------------------|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|
|    | Estructura      |   |   |   |   |                         |   |   |   |   | Responsabilidad |   |   |   |    |   |    |    | Recompensa |    |    |    |    |   |    | Riesgo |    |    |    |    |   | Calor |    |    |    |    | Estandar de Desempeño |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |
|    | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6               | 7 | 8 | 9 | 10 | X | 11 | 12 | 13         | 14 | 15 | 16 | 17 | X | 18 | 19     | 20 | 21 | 22 | 23 | X | 24    | 25 | 26 | 27 | 28 | X                     | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | X | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 |
| 1  | 1               | 2 | 4 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 3 | 3 | 5               | 3 | 3 | 2 | 3  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 3  | 3  | 2  |   | 3  | 3      | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 3  | 3  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  |
| 2  | 3               | 1 | 4 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 3 | 4               | 2 | 3 | 3 | 3  |   | 3  | 4  | 2          | 4  | 3  | 3  | 2  |   | 3  | 3      | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 2  | 4  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  |
| 3  | 1               | 2 | 4 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 3 | 4 | 4 | 5               | 4 | 2 | 5 | 4  |   | 2  | 2  | 2          | 4  | 1  | 4  | 4  |   | 5  | 3      | 2  | 2  | 3  | 5  |   | 2     | 1  | 4  | 4  | 4  |                       | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 2  |
| 4  | 3               | 1 | 4 | 1 | 3 | 3                       | 4 | 1 | 3 | 4 | 5               | 4 | 4 | 3 | 3  |   | 3  | 3  | 2          | 1  | 2  | 2  | 3  |   | 3  | 3      | 1  | 1  | 1  | 4  |   | 3     | 3  | 3  | 3  | 3  |                       | 1  | 5  | 3  | 3  | 3  |   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 5  | 1               | 2 | 4 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 3 | 4               | 4 | 4 | 4 | 4  |   | 4  | 4  | 4          | 4  | 2  | 3  | 4  |   | 4  | 4      | 4  | 4  | 4  | 3  |   | 4     | 2  | 4  | 4  | 4  |                       | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 6  | 1               | 2 | 4 | 2 | 3 | 3                       | 3 | 4 | 4 | 4 | 3               | 3 | 3 | 4 | 3  |   | 2  | 3  | 3          | 4  | 3  | 2  | 3  |   | 3  | 4      | 4  | 2  | 2  | 4  |   | 4     | 3  | 3  | 3  | 3  |                       | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |   | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 7  | 1               | 1 | 4 | 2 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4               | 4 | 2 | 2 | 2  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 4  | 4  | 3  |   | 2  | 2      | 2  | 2  | 2  | 5  |   | 3     | 4  | 4  | 2  | 2  |                       | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  |   | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  |
| 8  | 1               | 2 | 4 | 2 | 3 | 3                       | 3 | 4 | 5 | 4 | 5               | 5 | 4 | 3 | 5  |   | 3  | 5  | 1          | 4  | 3  | 1  | 3  |   | 1  | 3      | 4  | 1  | 3  | 5  |   | 2     | 5  | 4  | 4  | 3  |                       | 1  | 4  | 1  | 3  | 4  |   | 4  | 1  | 1  | 4  | 5  | 1  |
| 9  | 2               | 2 | 4 | 3 | 2 | 3                       | 4 | 5 | 4 | 4 | 5               | 2 | 2 | 2 | 3  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 2  | 2  | 1  |   | 5  | 2      | 2  | 1  | 2  | 5  |   | 4     | 2  | 4  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 10 | 2               | 1 | 4 | 3 | 3 | 2                       | 3 | 4 | 1 | 1 | 5               | 5 | 5 | 1 | 3  |   | 5  | 3  | 1          | 4  | 3  | 4  | 3  |   | 2  | 1      | 1  | 3  | 5  | 5  |   | 3     | 2  | 4  | 4  | 4  |                       | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  |   | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  |
| 11 | 1               | 2 | 4 | 3 | 3 | 4                       | 4 | 3 | 4 | 2 | 4               | 2 | 2 | 2 | 4  |   | 4  | 2  | 2          | 4  | 2  | 2  | 2  |   | 2  | 4      | 2  | 2  | 2  | 4  |   | 4     | 2  | 4  | 2  | 2  |                       | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 12 | 1               | 2 | 4 | 3 | 3 | 4                       | 3 | 4 | 4 | 3 | 4               | 2 | 2 | 3 | 4  |   | 4  | 4  | 3          | 4  | 2  | 2  | 2  |   | 3  | 2      | 2  | 1  | 2  | 4  |   | 4     | 3  | 4  | 3  | 2  |                       | 4  | 3  | 2  | 5  | 2  |   | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  |
| 13 | 2               | 1 | 4 | 3 | 3 | 3                       | 2 | 4 | 3 | 4 | 4               | 2 | 3 | 2 | 3  |   | 4  | 3  | 2          | 4  | 4  | 2  | 2  |   | 3  | 2      | 2  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 4  | 3  | 2  | 2  |                       | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  |   | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  |
| 14 | 1               | 1 | 3 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4               | 4 | 2 | 2 | 2  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 4  | 4  | 3  |   | 2  | 2      | 2  | 2  | 2  | 5  |   | 3     | 4  | 4  | 2  | 2  |                       | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  |   | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  |
| 15 | 1               | 1 | 3 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 4 | 3 | 3 | 4               | 2 | 3 | 3 | 3  |   | 3  | 4  | 2          | 4  | 3  | 3  | 2  |   | 3  | 3      | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 2  | 4  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  |
| 16 | 2               | 1 | 3 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4               | 2 | 3 | 3 | 3  |   | 3  | 4  | 2          | 4  | 3  | 3  | 2  |   | 3  | 3      | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 2  | 4  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  |
| 17 | 1               | 1 | 3 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4               | 4 | 2 | 2 | 2  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 4  | 4  | 3  |   | 2  | 2      | 2  | 2  | 2  | 5  |   | 3     | 4  | 4  | 2  | 2  |                       | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  |   | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  |
| 18 | 1               | 2 | 3 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 3 | 4 | 4 | 5               | 4 | 2 | 5 | 4  |   | 2  | 2  | 2          | 4  | 1  | 4  | 4  |   | 5  | 3      | 2  | 2  | 3  | 5  |   | 2     | 1  | 4  | 4  | 4  |                       | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  |
| 19 | 1               | 2 | 3 | 1 | 2 | 4                       | 4 | 3 | 4 | 4 | 5               | 4 | 2 | 5 | 4  |   | 2  | 2  | 2          | 4  | 1  | 4  | 4  |   | 4  | 3      | 2  | 2  | 3  | 5  |   | 2     | 1  | 4  | 4  | 4  |                       | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  |
| 20 | 1               | 2 | 3 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 3 | 3 | 5               | 3 | 3 | 2 | 3  |   | 2  | 4  | 2          | 4  | 3  | 3  | 2  |   | 3  | 3      | 3  | 2  | 2  | 4  |   | 3     | 3  | 3  | 4  | 3  |                       | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  |
| 21 | 1               | 2 | 3 | 1 | 3 | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 3               | 4 | 4 | 4 | 4  |   | 4  | 4  | 4          | 4  | 2  | 3  | 4  |   | 4  | 4      | 4  | 4  | 4  | 3  |   | 4     | 2  | 4  | 4  | 4  |                       | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  |   | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |





|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 80  | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 81  | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 82  | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 83  | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 84  | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |  | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |  | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |  | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |  | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 85  | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |  | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 |  | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 |  | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |  | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 |  | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| 86  | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 |  | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |  | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 87  | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 88  | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 |  | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 |  | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 89  | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 |  | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 |  | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |  | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 |  | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| 90  | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |  | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |  | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 |  | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 91  | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 92  | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 93  | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 94  | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 95  | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 |  | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |  | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |  | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 |  | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 96  | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |  | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 |  | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 |  | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |  | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 |  | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| 97  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |  | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |  | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |  | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |  | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 98  | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 99  | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |  | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 |  | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 |  | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |  | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 |  | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| 100 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |  | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |  | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 |  | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 101 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |  | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |  | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 102 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 |  | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 |  | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 |  | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 |

| N° | Datos Generales |   |   |   |   | V2 Satisfacción Laboral          |    |    |    |    |                                      |   |   |    |    |                           |   |    |    |    |                     |   |   |   |    |                     |   |   |    |    |                     |    |    |   |   |                           |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |   |
|----|-----------------|---|---|---|---|----------------------------------|----|----|----|----|--------------------------------------|---|---|----|----|---------------------------|---|----|----|----|---------------------|---|---|---|----|---------------------|---|---|----|----|---------------------|----|----|---|---|---------------------------|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|---|
|    | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | Condiciones Físicas y/o mentales |    |    |    |    | Beneficios laborales y remunerativos |   |   |    |    | Políticas administrativas |   |    |    |    | Relaciones sociales |   |   |   |    | Desarrollo personal |   |   |    |    | Desempeño de tareas |    |    |   |   | Relación con la Autoridad |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |   |
|    |                 |   |   |   |   | 1                                | 13 | 21 | 28 | 32 | Σ                                    | 2 | 7 | 14 | 22 | Σ                         | 8 | 15 | 17 | 23 | 33                  | Σ | 3 | 9 | 16 | 24                  | Σ | 4 | 10 | 18 | 25                  | 29 | 34 | Σ | 5 | 11                        | 19 | 26 | 30 | 35 | Σ | 6 | 12 | 20 | 27 | 31 | Σ |
| 1  | 1               | 2 | 4 | 1 | 3 | 2                                | 2  | 3  | 4  | 2  | Σ                                    | 2 | 1 | 4  | 1  | Σ                         | 2 | 2  | 4  | 3  | 3                   | Σ | 3 | 3 | 1  | 3                   | Σ | 3 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 3  | Σ | 3 | 1  | 3  | 2  | 2  | Σ |
| 2  | 3               | 1 | 4 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 4  | 3  | 1  | Σ                                    | 1 | 1 | 4  | 1  | Σ                         | 1 | 3  | 4  | 3  | 4                   | Σ | 3 | 4 | 1  | 4                   | Σ | 3 | 4  | 3  | 3                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 2  | 2  | Σ | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | Σ |
| 3  | 1               | 2 | 4 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 2  | 4  | 1  | Σ                                    | 2 | 2 | 4  | 2  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 2 | 4  | 5  | 5                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 4  | Σ | 4 | 4  | 2  | 4  | 3  | Σ |
| 4  | 3               | 1 | 4 | 1 | 3 | 3                                | 3  | 1  | 3  | 3  | Σ                                    | 3 | 2 | 3  | 3  | Σ                         | 2 | 3  | 4  | 3  | 3                   | Σ | 3 | 3 | 1  | 3                   | Σ | 3 | 3  | 1  | 5                   | 5  | 4  | Σ | 5 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | Σ | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | Σ |
| 5  | 1               | 2 | 4 | 1 | 3 | 4                                | 3  | 3  | 4  | 1  | Σ                                    | 3 | 3 | 2  | 3  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4  | 2  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 2  | Σ | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | Σ |
| 6  | 1               | 2 | 4 | 2 | 3 | 4                                | 4  | 3  | 4  | 1  | Σ                                    | 1 | 3 | 3  | 3  | Σ                         | 2 | 3  | 4  | 4  | 4                   | Σ | 4 | 3 | 2  | 2                   | Σ | 3 | 4  | 5  | 3                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 3  | 4  | 2  | 3  | Σ | 3 | 4  | 3  | 3  | 4  | Σ |
| 7  | 1               | 1 | 4 | 2 | 3 | 4                                | 2  | 3  | 3  | 2  | Σ                                    | 1 | 2 | 4  | 2  | Σ                         | 1 | 2  | 3  | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 3  | 2  | Σ | 4 | 2  | 3  | 2  | 2  | Σ |
| 8  | 1               | 2 | 4 | 2 | 3 | 1                                | 2  | 3  | 4  | 3  | Σ                                    | 1 | 2 | 3  | 2  | Σ                         | 2 | 2  | 4  | 4  | 4                   | Σ | 4 | 3 | 2  | 4                   | Σ | 3 | 3  | 2  | 5                   | 4  | 4  | Σ | 5 | 3                         | 4  | 3  | 1  | 4  | Σ | 3 | 2  | 4  | 4  | 2  | Σ |
| 9  | 2               | 2 | 4 | 3 | 2 | 3                                | 2  | 2  | 5  | 1  | Σ                                    | 1 | 3 | 5  | 3  | Σ                         | 3 | 2  | 4  | 2  | 5                   | Σ | 2 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 4 | 5  | 4  | 5                   | 5  | 5  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 2  | 3  | Σ | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | Σ |
| 10 | 2               | 1 | 4 | 3 | 3 | 1                                | 4  | 2  | 5  | 1  | Σ                                    | 2 | 3 | 4  | 2  | Σ                         | 1 | 3  | 4  | 4  | 5                   | Σ | 2 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 2 | 4  | 4  | 5                   | 5  | 5  | Σ | 3 | 5                         | 2  | 3  | 4  | 2  | Σ | 2 | 2  | 2  | 1  | 1  | Σ |
| 11 | 1               | 2 | 4 | 3 | 3 | 4                                | 2  | 3  | 5  | 2  | Σ                                    | 1 | 2 | 3  | 3  | Σ                         | 1 | 3  | 5  | 2  | 4                   | Σ | 2 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 4 | 5  | 4  | 4                   | 5  | 5  | Σ | 4 | 4                         | 2  | 3  | 4  | 2  | Σ | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | Σ |
| 12 | 1               | 2 | 4 | 3 | 3 | 4                                | 2  | 4  | 4  | 2  | Σ                                    | 1 | 1 | 3  | 2  | Σ                         | 2 | 3  | 4  | 2  | 4                   | Σ | 3 | 4 | 2  | 5                   | Σ | 4 | 4  | 3  | 4                   | 5  | 5  | Σ | 5 | 5                         | 3  | 3  | 3  | 3  | Σ | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | Σ |
| 13 | 2               | 1 | 4 | 3 | 3 | 4                                | 2  | 3  | 5  | 2  | Σ                                    | 2 | 2 | 3  | 3  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 2  | 5                   | Σ | 2 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 5 | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 2  | 4  | 4  | 2  | Σ | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | Σ |
| 14 | 1               | 1 | 3 | 1 | 3 | 3                                | 2  | 2  | 5  | 1  | Σ                                    | 1 | 3 | 5  | 3  | Σ                         | 3 | 2  | 4  | 2  | 5                   | Σ | 2 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 4 | 5  | 4  | 5                   | 5  | 5  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 2  | 3  | Σ | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | Σ |
| 15 | 1               | 1 | 3 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 4  | 3  | 1  | Σ                                    | 1 | 1 | 4  | 1  | Σ                         | 1 | 3  | 4  | 3  | 4                   | Σ | 3 | 4 | 1  | 4                   | Σ | 3 | 4  | 3  | 3                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 2  | 2  | Σ | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | Σ |
| 16 | 2               | 1 | 3 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 4  | 3  | 1  | Σ                                    | 1 | 1 | 4  | 1  | Σ                         | 1 | 3  | 4  | 3  | 4                   | Σ | 3 | 4 | 1  | 4                   | Σ | 3 | 4  | 3  | 3                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 2  | 2  | Σ | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | Σ |
| 17 | 1               | 1 | 3 | 1 | 3 | 4                                | 2  | 3  | 3  | 2  | Σ                                    | 1 | 2 | 4  | 2  | Σ                         | 1 | 2  | 3  | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 3  | 2  | Σ | 4 | 2  | 2  | 2  | 2  | Σ |
| 18 | 1               | 2 | 3 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 2  | 4  | 1  | Σ                                    | 2 | 2 | 4  | 2  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 2 | 4  | 5  | 5                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 4  | Σ | 4 | 4  | 2  | 4  | 3  | Σ |
| 19 | 1               | 2 | 3 | 1 | 2 | 4                                | 2  | 2  | 4  | 1  | Σ                                    | 2 | 2 | 4  | 2  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 2  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 2  | 4                   | Σ | 2 | 4  | 5  | 5                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 4  | Σ | 4 | 4  | 2  | 4  | 3  | Σ |
| 20 | 1               | 2 | 3 | 1 | 3 | 2                                | 2  | 3  | 4  | 2  | Σ                                    | 2 | 1 | 4  | 1  | Σ                         | 2 | 2  | 4  | 3  | 3                   | Σ | 2 | 3 | 1  | 3                   | Σ | 3 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 3  | Σ | 3 | 1  | 3  | 2  | 2  | Σ |
| 21 | 1               | 2 | 3 | 1 | 3 | 4                                | 3  | 3  | 4  | 1  | Σ                                    | 3 | 3 | 2  | 3  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4  | 2  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 2  | Σ | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | Σ |
| 22 | 1               | 2 | 3 | 1 | 3 | 4                                | 3  | 3  | 4  | 1  | Σ                                    | 3 | 3 | 2  | 3  | Σ                         | 2 | 4  | 4  | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4 | 4  | 4                   | Σ | 4 | 4  | 2  | 4                   | 4  | 4  | Σ | 4 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 2  | Σ | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | Σ |
| 23 | 1               | 1 | 3 | 1 | 3 | 3                                | 3  | 1  | 3  | 3  | Σ                                    | 3 | 2 | 3  | 3  | Σ                         | 2 | 3  | 4  | 3  | 3                   | Σ | 3 | 3 | 1  | 3                   | Σ | 3 | 3  | 1  | 5                   | 5  | 4  | Σ | 5 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | Σ | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | Σ |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|
| 24 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 |  | 3 | 3 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 25 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 1 | 4 | 1 |  | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 1 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |  | 2 | 2 | 4 | 2 |  | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 3 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |  | 1 | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 28 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |  | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 |  | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |  | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |  | 1 | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |  | 1 | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 31 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |  | 1 | 2 | 3 | 2 |  | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 |  | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 |  | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |  | 1 | 2 | 3 | 2 |  | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 |  | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 |  | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 33 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |  | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 |  | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |  | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 34 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 1 | 4 | 1 |  | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 1 | 3 |  | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 35 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |  | 1 | 2 | 5 | 2 |  | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |  | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 |  | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |  | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |  | 2 | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 |  | 3 | 3 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 39 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |  | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 40 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 |  | 1 | 1 | 4 | 1 |  | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 4 | 1 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 |  | 1 | 3 | 5 | 3 |  | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 |  | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 |  | 1 | 3 | 5 | 3 |  | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 |  | 2 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 43 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 |  | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |  | 2 | 2 | 4 | 2 |  | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 45 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 |  | 2 | 1 | 4 | 1 |  | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 1 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |  | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 |  | 1 | 1 | 4 | 1 |  | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 4 | 1 | 4 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 47 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |  | 2 | 2 | 4 | 2 |  | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 48 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 3 |  | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 |  | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 |  | 3 | 3 | 2 | 3 |  | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |  | 1 | 3 | 3 | 3 |  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 3 | 2 | 4 |  | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |  | 1 | 2 | 4 | 2 |  | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 2 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |  | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 52 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 53 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 54 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |   |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 58 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |   |
| 59 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 61 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |   |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |   |   |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |   |   |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |   |
| 66 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 68 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |   |
| 69 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |   |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |   |   |
| 71 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 72 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 73 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |   |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 75 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |   |   |
| 76 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |   |   |
| 77 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |   |   |
| 78 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |   |   |
| 79 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |   |   |





## ANEXO 9

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA Trujillo 2023**

| Problema   | Hipótesis   | Objetivos   | Metodología   | Resultados  | Conclusiones   |
|--|---|---|---|---|--|
| ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA Trujillo 2023? | Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA Trujillo 2023 | <p><b>Objetivo General:</b><br/>Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA. Trujillo 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Caracterizar el perfil sociodemográfico de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.</p> <p>b) Identificar el nivel de clima organizacional de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.</p> <p>c) Identificar el nivel de satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.</p> <p>d) Establecer la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad con la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA.</p> | La investigación fue descriptiva-correlacional de diseño transversal, involucró a 102 médicos residentes de un hospital Nivel III-1 MINSA, para ello, se aplicaron dos cuestionarios estructurados de clima organizacional y satisfacción laboral | El 29.4% presentan un nivel alto de satisfacción laboral y consideran que el nivel del clima organizacional es bueno, mientras que el 16.7% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral y que el nivel del clima organizacional es deficiente; el valor de la correlación de Spearman ( $Rho = 0.915$ ) y el nivel de significancia ( $p = 0.000$ ), indica que la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional es directa, alta y significativa. | La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos residentes en un hospital Nivel III-1 es directa, alta y significativa; por lo tanto, los mayores niveles de satisfacción laboral se deben al buen clima organizacional existente dentro de la institución. |

**ANEXO 10**  
**COSTANCIA DE REVISION Y CORRECCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION**

**CONSTANCIA DE REVISIÓN Y  
CORRECCIÓN DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Yo, Jorge Eduardo Suyón Zapata, maestro en docencia universitaria, especialista en lengua y literatura, asesor de tesis de pregrado y posgrado, corrector de estilo de la redacción, secuencia lógica deductiva, sintaxis y ortografía de la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un Hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023, presentada por el autor Llamoga Chancahuana, Luis Alberto (orcid.org/ 0000-0003- 3365-2390), para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud.

Se expide la presente a solicitud del interesado, en honor a la verdad y para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 16 de julio de 2023



**SUYÓN ZAPATA JORGE EDUARDO**

**DNI 03642106**

**<https://orcid.org/0000-0001-7530-3477>**