

Estado de la publicación: No informado por el autor que envía

Nivel de Identificación Institucional y Grado de Satisfacción Laboral en Tutores Del Internado Médico de la Universidad Ricardo Palma 2024

Joel Alfredo Sulca Tello, Anapaula Vargas Hidalgo, Dyan Joan Valverde Cerda, Karla Nicole Ramos Cabrera, Debora Ugaz Sandoval

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.10752>

Enviado en: 2024-12-01

Postado en: 2024-12-17 (versión 1)

(AAAA-MM-DD)

La moderación de este preprint recibió lo endoso de:

JOSE MANUEL VELA RUIZ (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1811-4682>)

ARTÍCULO ORIGINAL

Nivel de identificación institucional y grado de satisfacción laboral en tutores del internado médico de la universidad Ricardo Palma 2024

Level of institutional identification and degree of job satisfaction in tutors of the medical internship at the Ricardo Palma University 2024

Anapaula Vargas-Hidalgo¹, Dyan Joan Valverde-Cerda¹, Karla Ramos-Carrera¹, Joel Alfredo Sulca-Tello¹, Debora Ugaz-Sandoval¹, Felipe Armando Atúncar Quispe^{1-a}, Jose M Vela-Ruiz^{1-a}-María del Socorro Alatrística-Gutiérrez Vda. Bambarén^{1-a}

1. *Instituto de investigaciones en Ciencias Biomédicas, Facultad de Medicina Humana, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.*

a. *Docente de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma, Médico Cirujano, Especialista en Oncología Médica, Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.*

Declaración de conflictos de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribuciones de autoría: los autores participaron en la génesis de la idea, diseño de proyecto, recolección e interpretación de datos, análisis de resultados y preparación del manuscrito del presente trabajo de investigación.

Financiamiento: Autofinanciado

Correspondencia

Vargas Hidalgo, Anapaula¹; <https://orcid.org/0000-0003-1673-081X>

Valverde Cerda, Dyan Joan¹; <https://orcid.org/0000-0002-8588-687X>

Ramos Carrera, Karla Nicole¹; <https://orcid.org/0009-0006-8617-0781>

Sulca Tello, Joel Alfredo¹; <https://orcid.org/0000-0002-6697-2748>

Ugaz Sandoval, Debora¹; <https://orcid.org/0000-0002-2111-3069>

Vela Ruiz, José Manuel ^{1-a} : <https://orcid.org/0000-0003-1811-4682>

Alatriza-Gutiérrez Vda. Bambarén, María del Socorro ^{1-a} :
<https://orcid.org/0000-0002-6312-4030>

Felipe Armando Atúncar Quispe ^{1-a}: <https://orcid.org/0000-0002-4839-7882>

RESUMEN

Introducción: Este estudio investiga la identificación y satisfacción laboral de los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma en 2024, destacando su rol en la formación de futuros médicos. Se basa en la teoría de la identidad social, que postula que los empleados se identifican más con organizaciones cuyos valores coinciden con los suyos.

Objetivo: Evaluar cómo factores como la identificación con la misión institucional y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la satisfacción laboral.

Metodología: Se utilizó un diseño observacional analítico descriptivo, encuestando a 37 tutores seleccionados aleatoriamente. Los resultados muestran una percepción positiva hacia la identificación institucional, con un 71% de los tutores sintiendo orgullo por pertenecer a la institución. Sin embargo, el 45% considera que su remuneración es adecuada solo "a veces", y un 22% expresa insatisfacción con las condiciones laborales.

Conclusión: Aunque hay un alto nivel de identificación y satisfacción laboral, persisten preocupaciones sobre la remuneración y el ambiente de trabajo. Estos hallazgos son consistentes con tendencias observadas en otros contextos médicos, sugiriendo que se deben abordar estos desafíos para mejorar el entorno profesional y fomentar un clima laboral más motivador y saludable.

Palabras clave: Identificación institucional; satisfacción laboral; tutores, internado médico

ABSTRACT

Introduction: This study investigates the identification and job satisfaction of medical internship tutors at the Universidad Ricardo Palma in 2024, highlighting their role in training future doctors. It is based on the social identity theory, which posits that employees identify more with organizations whose values align with their own.

Objective: To evaluate how factors such as identification with the institutional mission and opportunities for professional development influence job satisfaction.

Methodology: An observational analytical descriptive design was used, surveying 37 tutors selected randomly. The results show a positive perception towards institutional identification, with 71% of tutors feeling proud to belong to the institution. However, 45% consider their remuneration adequate only "sometimes," and 22% express dissatisfaction with working conditions.

Conclusion: Although there is a high level of identification and job satisfaction, concerns about remuneration and working conditions remain. These findings are consistent with trends observed in other medical contexts, suggesting that these challenges need to be addressed to improve the professional environment and foster a more motivating and healthy work climate.

Keywords: Institutional identification; job satisfaction; tutors; medical internship.

INTRODUCCIÓN:

La identificación laboral es un aspecto clave que debe evaluarse de manera constante para implementar estrategias y políticas que fortalezcan el sentido de pertenencia de los empleados, lo cual resulta fundamental para optimizar su desempeño. La productividad y el compromiso de los trabajadores dependen en gran medida de su grado de identificación con la empresa, ya que esta conexión los motiva a invertir su tiempo y esfuerzo en el logro de los objetivos organizacionales. Cuando los empleados no se sienten alineados con los valores y metas de la organización, surgen problemas como la baja motivación, resistencia al cambio y disminución del compromiso, lo que impacta negativamente tanto en el clima laboral como en la efectividad y eficiencia de la empresa para alcanzar sus metas estratégicas.^{1 2 3}

En este contexto, la teoría de la identidad social sugiere que los empleados tienden a identificarse más con su organización cuando perciben que sus valores y objetivos están alineados con los de la empresa 1. Este proceso de identificación no solo es crucial para mejorar la motivación y el compromiso del personal, sino que también potencia su productividad, ya que fomenta un sentido de pertenencia que impulsa a los empleados a comprometerse con los objetivos organizacionales ya internalizar las políticas de la empresa de manera efectiva.⁴

En el Perú, Ponte Bueza J, muestra la percepción de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco respecto de la identidad institucional. A nivel total o global, para el 65,2% la Identidad institucional es buena; para el 23,9% es regular; un 7,6% lo considera excelente y, apenas un 3,3% considera que, en el Hospital César Vallejo, la Identidad institucional es deficiente. En cuanto se refiere a las dimensiones, en cuanto a la dimensión "Formación

continua”, fue considerada por un 53,3% como buena y por un 27,2% como regular. Por su parte, los encuestados consideraron que el trabajo en equipo es bueno en un 65,2% y regular en un 21,7%. Por último, para la dimensión Clima institucional, los encuestados señalaron que es bueno en un 63% y para un 20,7% es regular.⁶

Un caso que ilustra bien esta relación entre identificación y satisfacción laboral es el de los médicos en Estados Unidos. Al inicio, su satisfacción está influenciada por factores como las largas jornadas de trabajo, los salarios, las relaciones con sus superiores, el interés en sus tareas y las oportunidades de ascenso. Sin embargo, cuando surge la insatisfacción, suele estar asociada a la falta de comunicación, la monotonía en el trabajo, la limitación en la toma de decisiones y la ausencia de nuevas oportunidades de crecimiento. Estos factores no solo deterioran su satisfacción, sino que también incrementan su intención de abandonar el empleo, afectando tanto su compromiso como la estabilidad de las instituciones donde trabajan.⁵

En el contexto peruano, aunque los estudios sobre la identificación laboral son limitados, se ha observado que muchos trabajadores presentan un nivel de identificación institucional medio o bajo, y un alto porcentaje expresa insatisfacción con su entorno laboral. Esto sugiere la necesidad urgente de investigar más profundamente los factores que influyen en la identificación y satisfacción laboral, de modo que se desarrollen estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados, así puedan mejorar su desempeño y el éxito organizacional.^{6 8}

En cuanto a la formación profesional, el internado médico en Perú es una etapa crucial, donde los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Ricardo Palma juegan un papel decisivo en la formación continua y rigurosa de los estudiantes. Estos docentes deben facilitar la integración de los internos en los hospitales desde el inicio de sus prácticas preprofesionales, promoviendo el desarrollo de habilidades prácticas y consolidando sus conocimientos teóricos. A través de una supervisión cercana y orientada, los docentes no sólo guían y supervisan las actividades médicas de los internos, sino que también fomentan la interacción con colegas y personal de la institución. Esto asegura que los futuros

médicos adquirirán un perfil profesional sólido, preparado para enfrentar los retos de la medicina moderna.^{9 12}

Por lo anterior expuesto, este trabajo tiene como objetivo el determinar el nivel de identificación y satisfacción laboral de los docentes del internado médico de la Universidad Ricardo Palma en el año 2024 , ya que ellos juegan un papel crucial en el desenvolvimiento laboral de nuestros futuros médicos, considerando factores como la identificación con la misión y visión institucionales, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo institucional.

Se plantea que los tutores que presentan un alto nivel de identificación con los objetivos institucionales experimentan mayor satisfacción en términos de motivación y compromiso. Asimismo, se espera que existan diferencias significativas en la satisfacción según las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo recibido. Finalmente, se anticipa que aquellos tutores que se alinean con los valores de la universidad presentarán menores niveles de estrés y mayor bienestar en su desempeño profesional.

METODOLOGÍA:

Diseño y bases de datos usadas

Este estudio se llevó a cabo utilizando un diseño observacional, analítico descriptivo, con un enfoque no experimental, ya que las variables de identificación institucional y satisfacción laboral no fueron manipuladas. Los datos fueron recopilados a través de un cuestionario administrado a los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma durante el año 2024. La población objetivo incluyó a todos los tutores activos en ese período que cumplieran con los criterios de inclusión. Los criterios de inclusión fueron: tutores con al menos un año de experiencia en la supervisión de internos médicos, con contratos formales a tiempo completo o parcial con la universidad, y que no ocupaban cargos administrativos o de confianza. Los criterios de exclusión incluyeron médicos con contratos temporales, médicos de empresas externas, o aquellos con cargos administrativos. La muestra final comprendió **37** tutores, asegurando una representación adecuada de la población de estudio.

Variables

Las variables de interés que se extrajeron y analizaron fueron:

- **Variable dependiente:** Grado de satisfacción laboral, que se midió en dimensiones como la parte social, organizacional y sociales de los docentes del internado de la Universidad Ricardo Palma.
- **Variable independiente:** Nivel de identificación institucional, evaluada a través de la alineación con condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, en los docentes de la Universidad Ricardo Palma.
- **Datos sociodemográficos:** de los tutores, como edad, género y años de experiencia. La extracción de estas variables fue realizada de manera independiente por dos investigadores, quienes revisaron los datos para reducir sesgos. En caso de discrepancias, se resolvieron mediante consenso con un tercer investigador.

Procedimientos

Se empleó “Formulario de Google” para realizar la encuesta virtual a los docentes del internado médico de la Universidad Ricardo Palma. La participación fue totalmente voluntaria y se le brindó a cada uno de los participantes el consentimiento informado.

Todos los datos fueron procesados en una base de datos utilizando una hoja de Microsoft Excel 2016.

Análisis éticos

En este estudio, se empleó el uso de encuestas, para lo cual se elaboró de manera virtual un formato de consentimiento informado, donde se brindó toda la información necesaria a los participantes sobre la investigación.

En todo el proceso, se garantizó la confidencialidad y anonimato de los datos brindados por los participantes.

Además, se tuvo en cuenta los principios éticos designados por el comité de ética.

Resultados

De la totalidad de los 37 tutores del internado médico encuestados, el 36.1% pertenecen al sexo femenino, mientras que en el sexo masculino pertenecían 63.9%. **TABLA 1. SEXO**

En cuanto a la distribución por edades de los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma, se identificaron las siguientes proporciones, el 11.1% de los participantes tienen edades entre 26 y 35 años, representando el grupo más joven de la muestra. La mayor parte de participantes corresponde a la categoría de 36 a 45 años, quienes constituyen el 38.9% del total.

Por otro lado, el 30.6% de los tutores se encuentra en el rango de 46 a 55 años, destacando una representación significativa de profesionales en etapa madura de su carrera. Finalmente, el 19.4% corresponde a tutores de 56 años o más, evidenciando una menor, aunque relevante, proporción de participantes con mayor experiencia profesional. **TABLA 2. EDAD**

Estos datos reflejan una diversidad etaria en la composición de los tutores, con una predominancia de profesionales en edades intermedias, lo que podría influir en la dinámica de la identificación institucional y el grado de satisfacción laboral en el contexto estudiado. **TABLA 2. EDAD**

Respecto al tiempo laboral de los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma, se observaron las siguientes distribuciones: el 33.3% de los participantes tiene una experiencia laboral de 2 a 6 años, siendo este el grupo más representativo. Le sigue el grupo con 12 a 16 años de experiencia, que constituye el 30.6% de los tutores, indicando una significativa proporción de profesionales con trayectoria intermedia. **TABLA 3. TIEMPO LABORAL**

El 16.7% de los tutores reportó tener entre 7 y 11 años de experiencia laboral, mientras que ninguno de los encuestados indicó un tiempo laboral comprendido

entre 17 y 21 años. Finalmente, el 13.9% tiene una experiencia superior a 21 años, evidenciando una menor, aunque destacada, representación de profesionales con extensa trayectoria en el ámbito médico. **TABLA 3. TIEMPO LABORAL**

En cuanto al área de trabajo de los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma, los datos revelan una distribución equitativa entre las áreas clínica y quirúrgica. El 50% de los tutores se desempeña en el área clínica, mientras que el otro 50% trabaja en el área quirúrgica. Esta paridad indica una representatividad igualitaria de ambas especialidades en la muestra estudiada, lo que podría influir en las distintas percepciones de la identificación institucional y el grado de satisfacción laboral, dependiendo de las particularidades y demandas de cada área. **TABLA 4. ÁREA DE TRABAJO**

Los resultados de la sección sobre las condiciones físicas o materiales del ambiente de trabajo muestran una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con algunas áreas de insatisfacción o indecisión. En general, la mayoría de los tutores se muestra de acuerdo con que el ambiente físico facilita la realización de sus labores y es confortable, con un alto porcentaje de respuestas favorables en las preguntas relacionadas con la distribución física y la comodidad del entorno. En particular, la Pregunta 4, sobre trabajar cómodamente en el ambiente físico, fue la que obtuvo la mayor aprobación, con un 83.3% de respuestas positivas. Sin embargo, algunos aspectos presentan áreas de oportunidad: aunque la mayoría está de acuerdo en que el ambiente laboral es cómodo y adecuado, un 22.2% de los participantes mostró indecisión o desacuerdo en cuanto a la comodidad general y las comodidades disponibles para un buen desempeño. Estos resultados sugieren que, aunque los tutores perciben en su mayoría el ambiente laboral como adecuado, existe una proporción significativa que podría experimentar limitaciones o desconformidad con ciertos aspectos físicos del entorno de trabajo. **TABLA 5. CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES**

Los resultados de la sección sobre beneficios laborales y/o remunerativos muestran una tendencia indecisa, aunque en algunos casos con un grado de satisfacción o insatisfacción. En general, la mayoría de tutores no se muestra de acuerdo ni en desacuerdo sobre su remuneración económica, por ejemplo, en la Pregunta 6, el

38.89% está indeciso sobre si su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza, aunque dejando eso de lado hay una tendencia a la conformidad sobre la remuneración que reciben, esto mismo se corrobora en la Pregunta 7, en donde, el 36,11% no se decide, pero hay una tendencia a la conformidad remunerativa. Por otro lado, en la Pregunta 9, un 30,56% no siente que su trabajo cubra sus expectativas económicas. Estos resultados sugieren que, si bien el sueldo que reciben es aceptable, este no cumple sus expectativas económicas; este es un punto importante, debido a que, si no se cubre esa disconformidad los docentes no van a poder trabajar de manera óptima. **TABLA 6. Beneficios laborales y/o remunerativos**

Los resultados de la sección sobre políticas administrativas muestran una tendencia positiva, aunque en algunos casos con un grado de insatisfacción. En general, la mayoría de tutores sienten que las políticas tomadas por el hospital son óptimas, por ejemplo, en la Pregunta 10, el 50% se encuentra un buen trato en el hospital, igualmente ocurre en la sensación que lo están explotando en el trabajo y el horario que no les resulta incómodo. Estos datos sugieren que las políticas administrativas son las óptimas para tener un buen ambiente laboral. **TABLA 7. Políticas Administrativas**

Los resultados de la sección sobre las relaciones interpersonales muestran una tendencia positiva, por ejemplo en la Pregunta 15, un 50% de los docentes encuestados está de acuerdo que el ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones, igualmente con el 27,78% que está totalmente de acuerdo con lo anteriormente mencionado, esto se puede corroborar en las siguientes preguntas, específicamente en la Pregunta 16, el cual un 41.67% está de acuerdo y un 41,67% está totalmente de acuerdo con que les es agradable trabajar con sus colegas. En la pregunta 18, para saber que tanto valoran los tutores a sus colegas se tuvo como resultado que un 27,78% están de acuerdo y un 41.67% están totalmente de acuerdo que la solidaridad es característica de su grupo de trabajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de tutores están conformes y valoran mucho a sus colegas. **TABLA 8. Relaciones Interpersonales**

En la sección "Desarrollo Personal", los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva entre los participantes. El 48.6% (18 personas) se declararon satisfechos y el 30.6% (11 personas) totalmente satisfechos con aspectos como sentirse realizados, disfrutar de su labor y sentirse bien consigo mismos al realizar su trabajo. En particular, "Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo" destacó con 23 personas totalmente satisfechas (62.2%). Por otro lado, los niveles de insatisfacción son mínimos, con solo 1 o 2 personas (menos del 5%) manifestando insatisfacción en cada ítem. Esto sugiere un alto grado de satisfacción personal asociado al trabajo, aunque persisten pequeñas oportunidades de mejora en la experiencia laboral de algunos participantes. **TABLA 9. DESARROLLO PERSONAL**

Los resultados de la sección "Desempeño de Tareas" reflejan una percepción predominantemente positiva entre los participantes, destacándose que el 56.8% (21 personas) están totalmente satisfechas con el trabajo que realizan y el 51.3% (19 personas) se sienten complacidos con sus actividades laborales. Además, el 48.6% (18 personas) considera que su labor es útil y significativa. Sin embargo, algunos ítems señalan áreas de mejora, como la percepción de tareas sin importancia, donde el 59.5% (22 personas) manifestó insatisfacción, y el 70.3% (26 personas) expresó que su trabajo puede resultar aburrido. Esto indica que, aunque la mayoría valora y disfruta su desempeño laboral, es necesario trabajar en la diversificación y relevancia de las tareas para mantener e incrementar la motivación de los colaboradores. **TABLA 10. DESEMPEÑO DE TAREAS**

En la sección Relación con la autoridad de la encuesta sobre el nivel de identificación institucional y satisfacción laboral en tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma, se observaron los siguientes resultados clave expresados en porcentajes.

En la pregunta 31, el 39.5 %in de los encuestados seleccionó "De acuerdo" (15 personas) y el 31.6 % "Totalmente de acuerdo" (12 personas), mientras que un 18.4 % se mostró "Indeciso" (7 personas) y un 5.3 % eligió "En desacuerdo" (2 personas). En la pregunta 32, un 47.4 % respondió "De acuerdo" (18 personas) y un

28.9 % "Totalmente de acuerdo" (11 personas), seguido de un 13.2 % "Indeciso" (5 personas) y un 5.3 % "En desacuerdo" (2 personas).

En la pregunta 33, el 42.1 % indicó "De acuerdo" (16 personas) y el 36.8 % "Totalmente de acuerdo" (14 personas), mientras que un 10.5 % se mostró "Indeciso" (4 personas) y un 5.3 % seleccionó "Totalmente en desacuerdo" (2 personas). En contraste, en la pregunta 35, el 57.9 % de los encuestados (22 personas) expresó "Totalmente en desacuerdo", seguido de un 13.2 % "En desacuerdo" (5 personas) y un 10.5 % "Indeciso" (4 personas), reflejando una percepción predominantemente negativa en este punto.

Finalmente, en la pregunta 36, el 36.8 % respondió "De acuerdo" (14 personas) y el 28.9 % "Totalmente de acuerdo" (11 personas), mientras que un 18.4 % eligió "Indeciso" (7 personas) y un 7.9 % seleccionó "En desacuerdo" (3 personas). En general, los resultados indican una percepción positiva hacia la relación con la autoridad en la mayoría de las preguntas, aunque la pregunta 35 revela un aspecto de considerable insatisfacción que requiere atención.

En la sección "Personal" se analizaron las percepciones de los colaboradores en relación con su conexión emocional, satisfacción y motivación laboral, obteniéndose los siguientes resultados. En general, los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva entre los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma. La mayoría de ellos siente una fuerte conexión emocional con la institución (45%) y está contento de trabajar ahí (40%), lo que fortalece el entorno laboral. Además, un 40% considera que tiene buenas relaciones con sus compañeros, favoreciendo el clima organizacional. En términos de motivación, aunque el 42.5% se siente motivado constantemente, aún hay margen de mejora. Respecto a beneficios y oportunidades de crecimiento, un 40% lo valora positivamente. Sin embargo, la remuneración sigue siendo un punto crítico, ya que un 45% la considera adecuada solo "a veces". En cuanto al desempeño, un 57.5% está altamente comprometido en lograr la excelencia. Las solicitudes de trabajo fuera del horario generan incomodidad en algunos casos, y la participación en reuniones, aunque buena (35%), tiene espacio para aumentar. Finalmente, aunque los comentarios negativos externos generan cierta incomodidad (50%), la

percepción general de la institución sigue siendo favorable, con oportunidades de mejora en aspectos clave como remuneración y motivación. **TABLA 12: PERSONAL**

Los resultados de la sección Social reflejan presentar un ambiente laboral mayormente positivo, con áreas específicas que requieren atención. En la Pregunta 14 (cumplimiento de compromisos laborales), el 70% indicó que lo hace "bastantes veces", lo que muestra alta responsabilidad, aunque un 20% presenta menor compromiso. En la Pregunta 15 (trabajo en equipo para alcanzar objetivos), el 67.5% destacó la integración frecuente, pero un 22.5% señaló que esto sucede solo "a veces". En la Pregunta 16 (relaciones laborales), el 67.5% mencionó buenas relaciones, aunque un 22.5% indicó que pueden mejorar. En la Pregunta 17 (percepción de cualidades laborales de los compañeros), el 50% las valoró "bastantes veces", pero un 40% tiene dudas esporádicas. En la Pregunta 18 (confianza de los superiores para expresar ideas), el 57.5% siente respaldo, pero un 32.5% señaló carencias en este aspecto. La Pregunta 19 (preocupación por la evolución de los pacientes) mostró que el 47,5% tiene una inquietud constante, aunque un 42,5% lo percibe ocasionalmente. Finalmente, en la Pregunta 20 (idoneidad de los jefes), el 45% confía en sus líderes "bastantes veces", pero el 42.5% expresó dudas frecuentes. En general, el ambiente laboral entre los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma es favorable, con alta colaboración y buenas relaciones, pero es necesario trabajar en la confianza con los líderes y fortalecer la percepción de capacidades laborales en algunos casos

TABLA 13. SOCIAL

En la sección organizacional de la encuesta, los resultados reflejan un nivel significativo de identificación institucional entre los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma. En las preguntas 21 a la 30, la mayoría de los participantes se posicionaron en niveles altos de acuerdo (opción 4), lo que indica un interés generalizado por conocer la historia institucional (64% en la pregunta 21), los reglamentos y planes operativos (73% en la pregunta 22), y los símbolos y logotipo institucional (76% en la pregunta 29). También se observó que un gran porcentaje reconoce y practica los valores institucionales (77% en la pregunta 24) y siente orgullo de pertenecer a la institución (71% en la pregunta 25). Sin embargo,

en la pregunta 27, que aborda el favoritismo en los ascensos, se evidenció una percepción crítica, con una mayor dispersión de respuestas y un 30% de los encuestados totalmente en desacuerdo con la meritocracia. Estos resultados resaltan un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con la institución, pero también revelan áreas críticas relacionadas con la equidad laboral y el clima organizacional. **TABLA 14. ORGANIZACIONAL**

Discusión

El presente estudio tiene como objetivo describir la relación entre el nivel de identificación institucional y la satisfacción laboral de los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma en 2024. Se examinan diversas dimensiones que conforman el constructor de satisfacción laboral, tales como las condiciones físicas del entorno laboral, la percepción de una remuneración justa, las oportunidades de desarrollo profesional y personal, así como la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito académico. Este análisis se fundamenta en la relevancia de la satisfacción laboral como un factor determinante en el comportamiento de los tutores, quienes desempeñan un papel crucial en la formación de futuros médicos. Al comprender cómo estos elementos influyen en la identificación institucional, se busca contribuir a la creación de un ambiente laboral más positivo y motivador que favorezca tanto el bienestar de los tutores como la calidad educativa impartida a los internos.

Se pudo corroborar la existencia de una correlación directa positiva entre el grado de satisfacción laboral de tutores de internado médico, y el nivel de identificación institucional, es decir, a mayor satisfacción laboral (SL) mayor identificación institucional (II) y viceversa. Un nivel de satisfacción laboral regular presenta niveles de identificación institucional regular y alto.

Similar resultado mostró el estudio realizado en el Hospital Belén de Trujillo el cual revela una relación positiva y significativa entre la identificación institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo. Este hallazgo indica que a mayor identificación, mayor es la satisfacción¹⁴. Asimismo, este resultado resuena con los obtenidos en el presente estudio, donde se observa una diversidad etaria y de

experiencia laboral entre los tutores del internado médico. En particular, la predominancia de profesionales en etapas intermedias de su carrera podría estar contribuyendo a un sentido más fuerte de pertenencia, lo cual es crucial para fomentar un ambiente laboral positivo.

Por otro lado, el análisis comparativo entre diferentes sectores ha mostrado que la satisfacción laboral tiende a ser mayor en contextos donde los empleados se sienten más identificados con sus organizaciones. Un estudio que comparó empresas públicas y privadas encontró que la identificación organizacional está correlacionada positivamente con la satisfacción laboral, siendo esta relación más pronunciada en el sector privado. Esto sugiere que las características del entorno organizacional pueden desempeñar un papel determinante en las percepciones de satisfacción y compromiso.¹⁵

Sin embargo, los resultados obtenidos en nuestra presente investigación indicaron una tendencia hacia la insatisfacción respecto a la remuneración. Un 38.89% de los tutores se muestra indeciso sobre si su salario es adecuado para las responsabilidades que asumen. Este hallazgo se alinea con el estudio realizado por Gil y Hurtado (2023), donde se evidenció que los internos de medicina también experimentan insatisfacción relacionada con la falta de apoyo y orientación durante su formación. En este contexto, la percepción de una remuneración justa es fundamental no solo para la satisfacción laboral de los tutores, sino también para la calidad de la educación que reciben los internos.¹⁶

Finalmente, el estudio sobre la satisfacción laboral en docentes de medicina realizado por Hernández y Bustillos (2019) destaca que las dimensiones relacionadas con la remuneración y las relaciones interpersonales son críticas para la satisfacción laboral. En su investigación, se encontró que un 68% de los docentes informaron que las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para su satisfacción laboral. Aunque hay una percepción positiva del ambiente físico con un 83.3%, es crucial abordar las áreas de insatisfacción identificadas para optimizar tanto el bienestar de los tutores como la calidad educativa proporcionada a los internos.¹⁸

Conclusiones

En conclusión, aunque el estudio sobre los tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma muestra una percepción mayoritariamente positiva hacia su identificación institucional y satisfacción laboral, también revela preocupaciones sobre la remuneración y las condiciones físicas del trabajo. Estas tendencias son coherentes con hallazgos en otros contextos médicos, sugiriendo que las experiencias laborales en este campo comparten desafíos comunes que deben ser abordados para fomentar un ambiente profesional más saludable y motivador.

Conflicto de interés

En cuanto al conflicto de intereses, se declara que no existió ningún tipo de conflicto durante la realización de este estudio. Los investigadores aseguran que la investigación se llevó a cabo de manera objetiva y sin influencia de intereses personales, financieros o profesionales que pudieran haber afectado la integridad del proceso o los resultados. Todos los aspectos del estudio, desde el diseño hasta la recopilación y análisis de datos, se realizaron con total transparencia y en cumplimiento con los principios éticos establecidos. Asimismo, los patrocinadores o instituciones involucradas en el proyecto no tuvieron influencia alguna sobre la ejecución de la investigación, garantizando la imparcialidad y el respeto por los principios éticos y científicos del trabajo.

Bibliografía:

1. García-Ramos M. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc.* 2007; 15 (2): 63-72.
2. Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *J Manag Psychol.* 2006;21(7):600-619.
3. Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career Dev Int.* 2008;13(3):209-223.
4. Miller GA, Chapman JP. Análisis de malentendidos de la covarianza. *Psychol Bull.* 1989;105(3):422-428. Disponible en: <https://psyc.ap.org/registro/198-208-001>

5. Escalante, C. Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2017.
6. Ayala Cordero CE. Clima Institucional y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 - febrero 2023 [Internet]. Edu.pe. 2024 [citado el 25 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/33bcec55-e02c-45f1-821a-6b80d0dacf54>
7. Delgado Bardales JM, Vela Ramírez ST. Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2023 [Internet]. Edu.pe. 2023 [citado el 25 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/5651>
8. Bermúdez M, Salas R. Identificación laboral y satisfacción en el trabajo: un estudio en el sector salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2019;35(2):123-132.
9. González-Romá V, Peiró JM. La identificación organizacional como predictor de la satisfacción laboral: un análisis en contextos peruanos. *Psicología y Salud*. 2020;30(1):45-56.
10. González-Romá V, Peiró JM. La importancia de la formación práctica en la educación médica: un análisis en contextos latinoamericanos. *Revista de Educación Médica*. 2020;24(1):45-56.
11. Martínez L, López R. El rol del docente en el internado médico: desafíos y oportunidades para la formación de futuros médicos. *Revista Peruana de Medicina*. 2021;15(3):201-210.
12. Valenzuela J, Castro A. Formación continua y su impacto en la práctica médica: un enfoque desde el internado médico en Perú. *Revista Latinoamericana de Educación Médica*. 2024;10(1):55-67.
13. Ponte Bueza JD. Identidad institucional y cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021 [Tesis de maestría]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: [ORCID: 0000-0002-7361-9694].

14. Morales Urtecho A. Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo 2016 [tesis de grado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2017. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/188>
15. Álvarez Muelas A, Dinu AI, Marín Segura I, Marrero Marrero T, Mas Cuesta L, Muñoz González M. Identificación organizacional y satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas y privadas. Dirigido por: Valor Segura I. Departamento de Psicología Social, Universidad de Granada; 2014.
16. Gil J, Hurtado A. Satisfacción laboral y expectativas en el internado médico: un estudio exploratorio. Rev Educ Med. 2023;15(1):45-52.
17. Hernández M, Bustillos A. Satisfacción laboral en docentes de medicina: un estudio descriptivo. Anales Facultad Medicina. 2019;80(4):14-20

ANEXOS

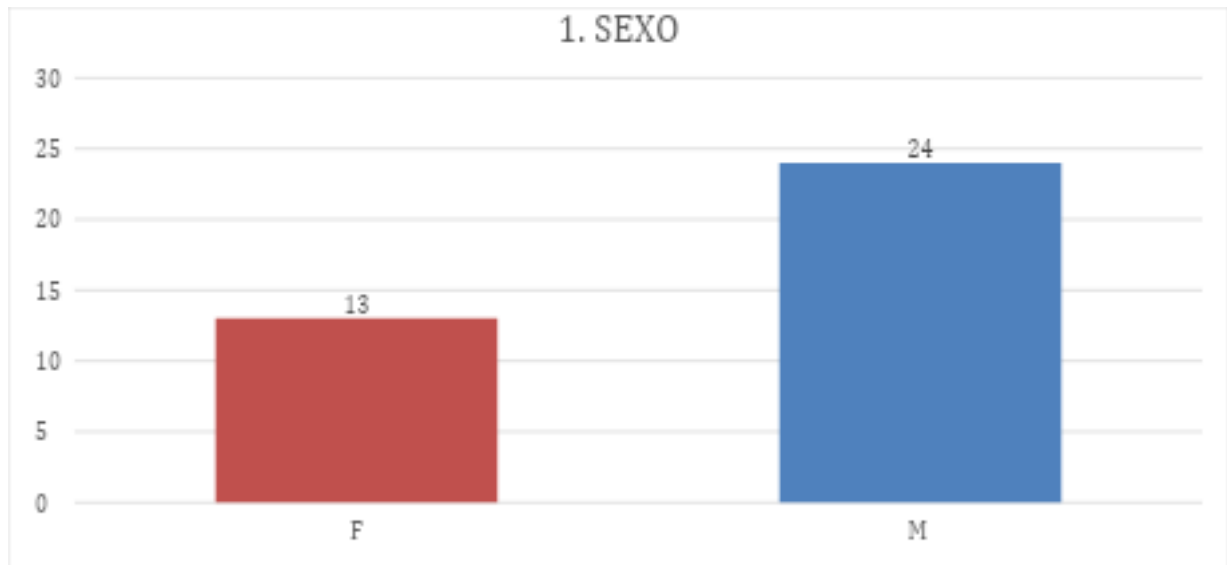


TABLA 1. SEXO

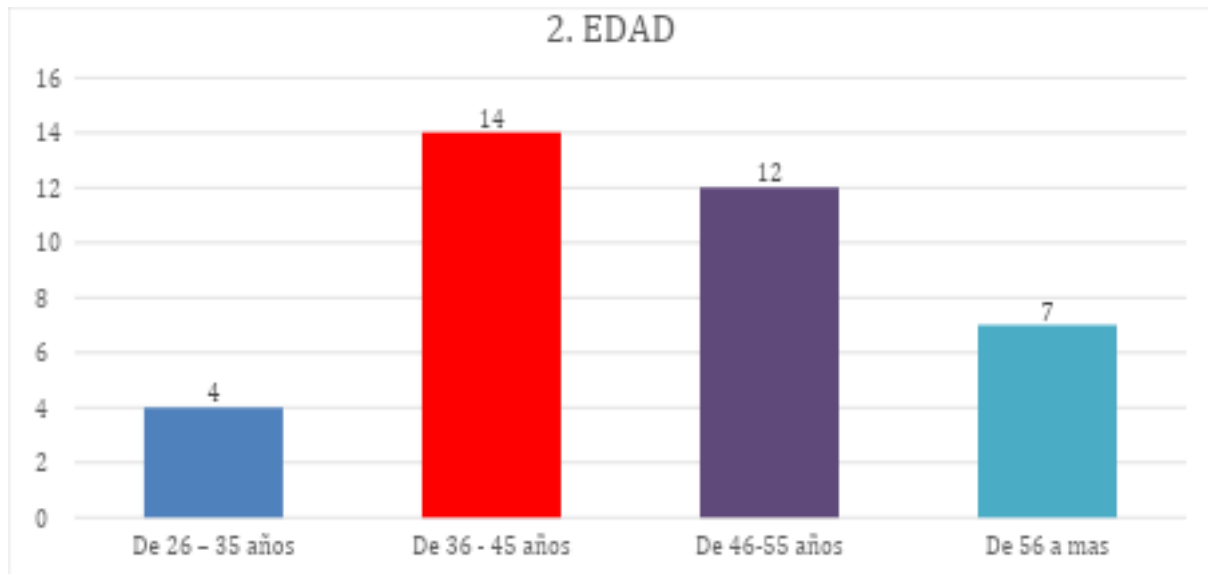


TABLA 2. EDAD

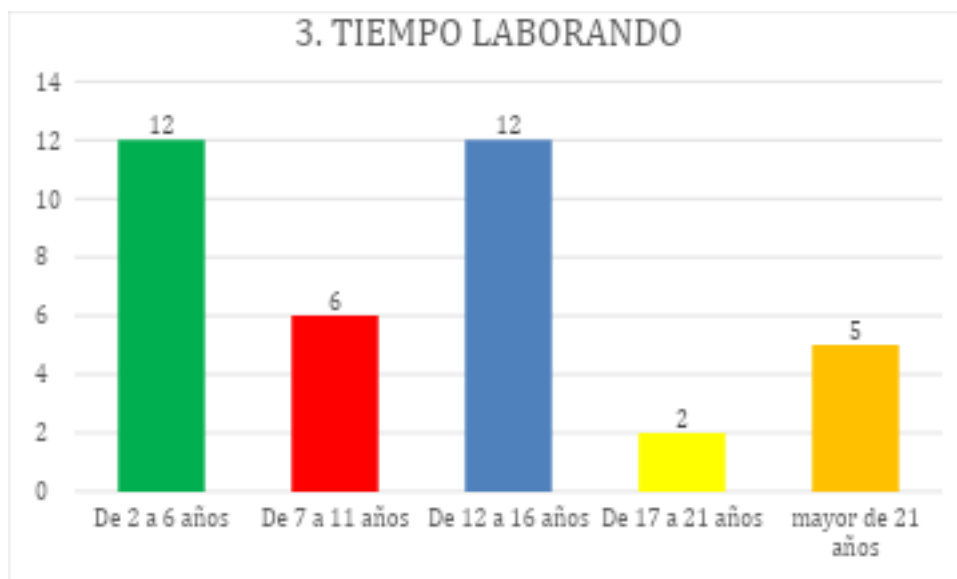


TABLA 3. TIEMPO LABORANDO

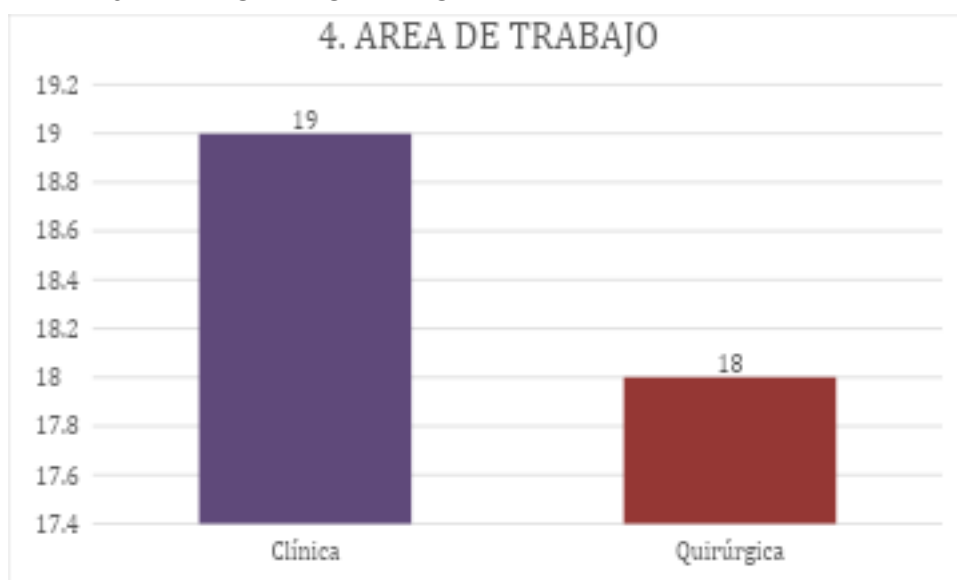


TABLA 4. AREA DE TRABAJO

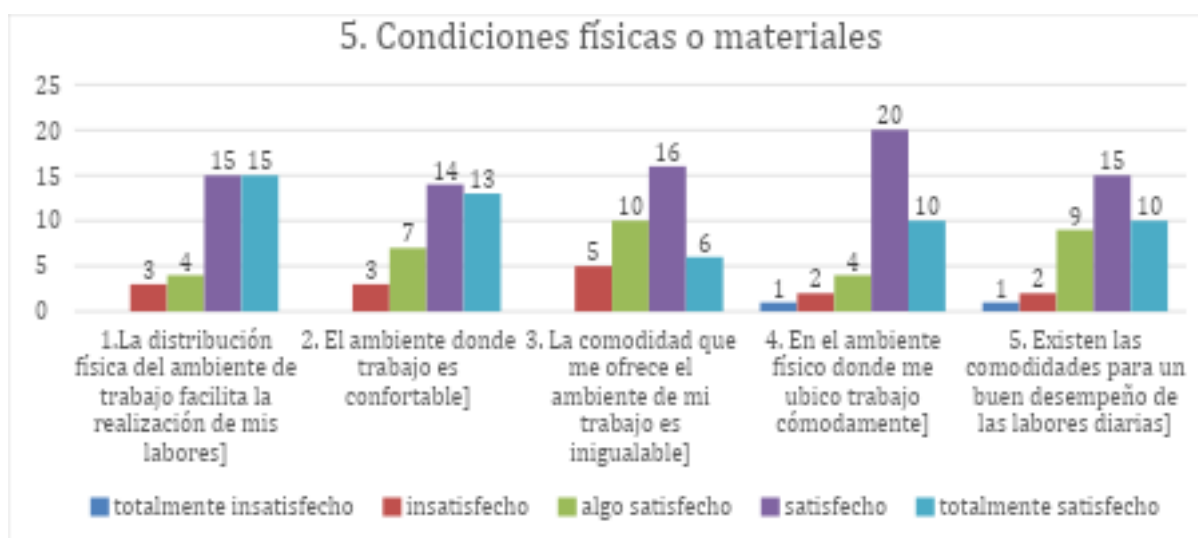


TABLA 5. CONDICIONES FISICAS O MATERIALES

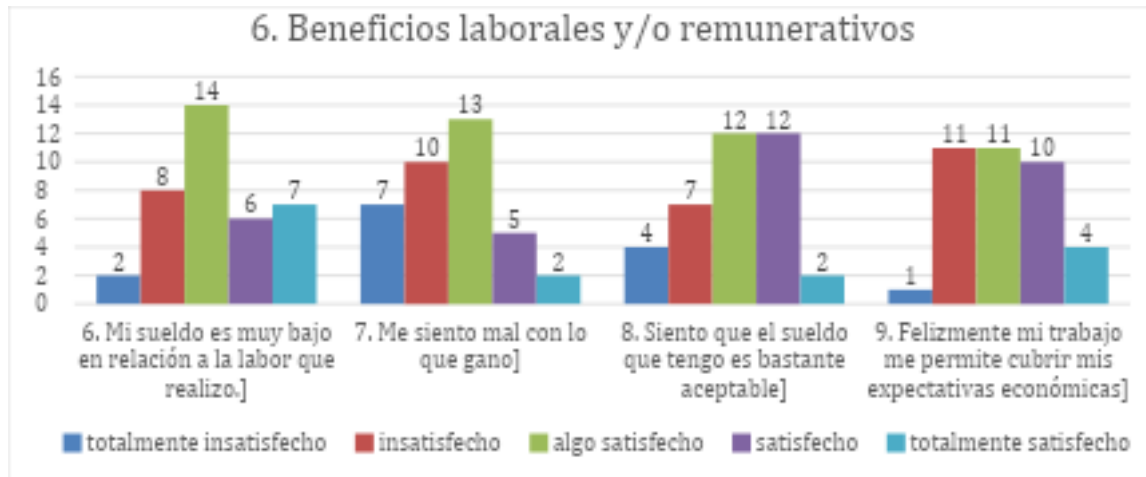


TABLA 6. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS



TABLA 7. POLITICAS ADMINISTRATIVAS

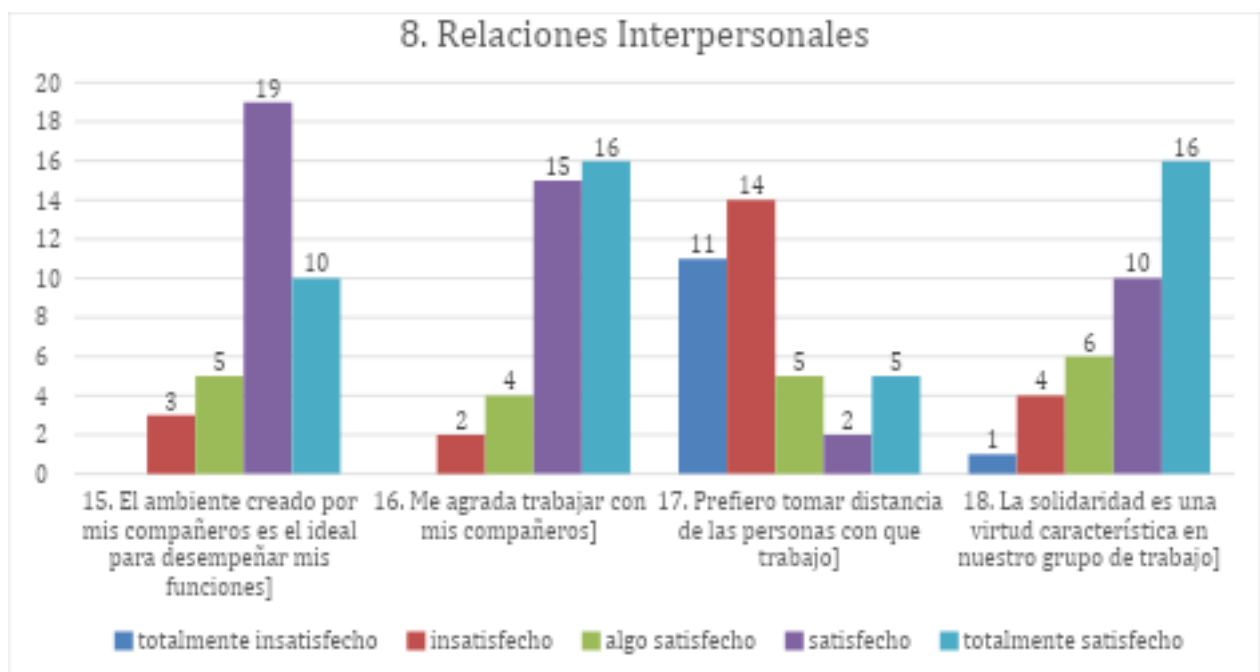


TABLA8. RELACIONES INTERPERSONALES

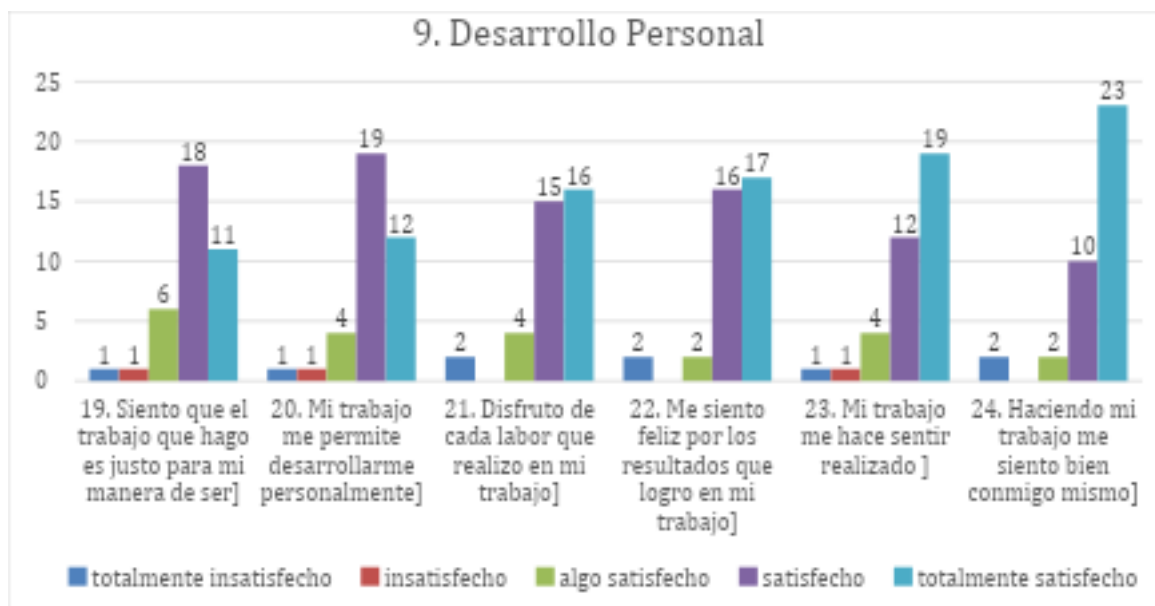


TABLA 9. DESARROLLO PERSONAL

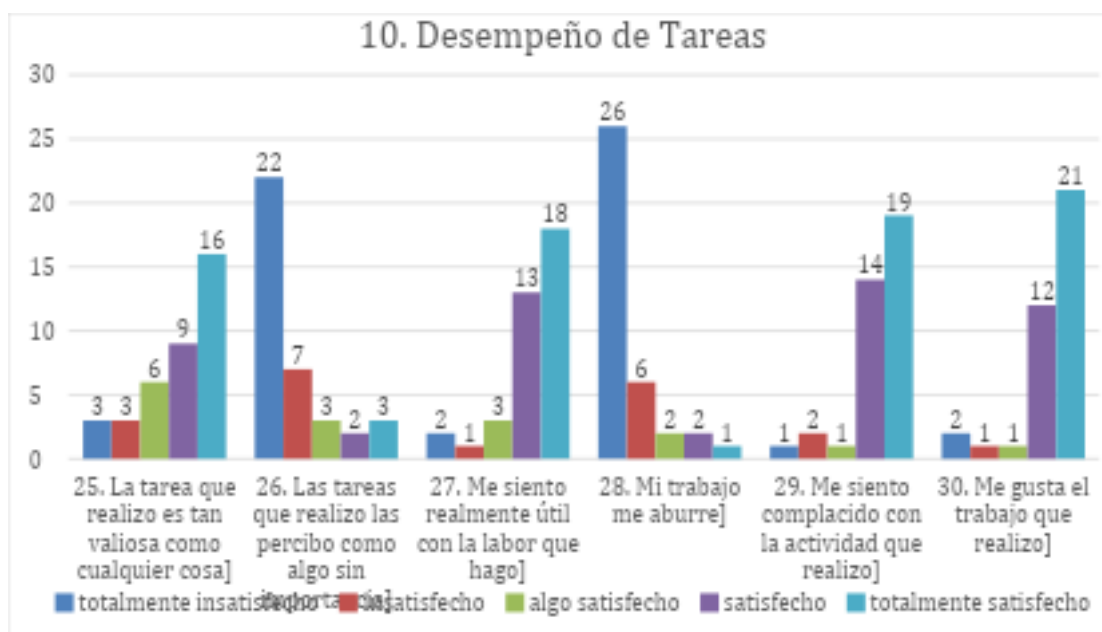


TABLA 10. DESEMPEÑO DE TAREAS

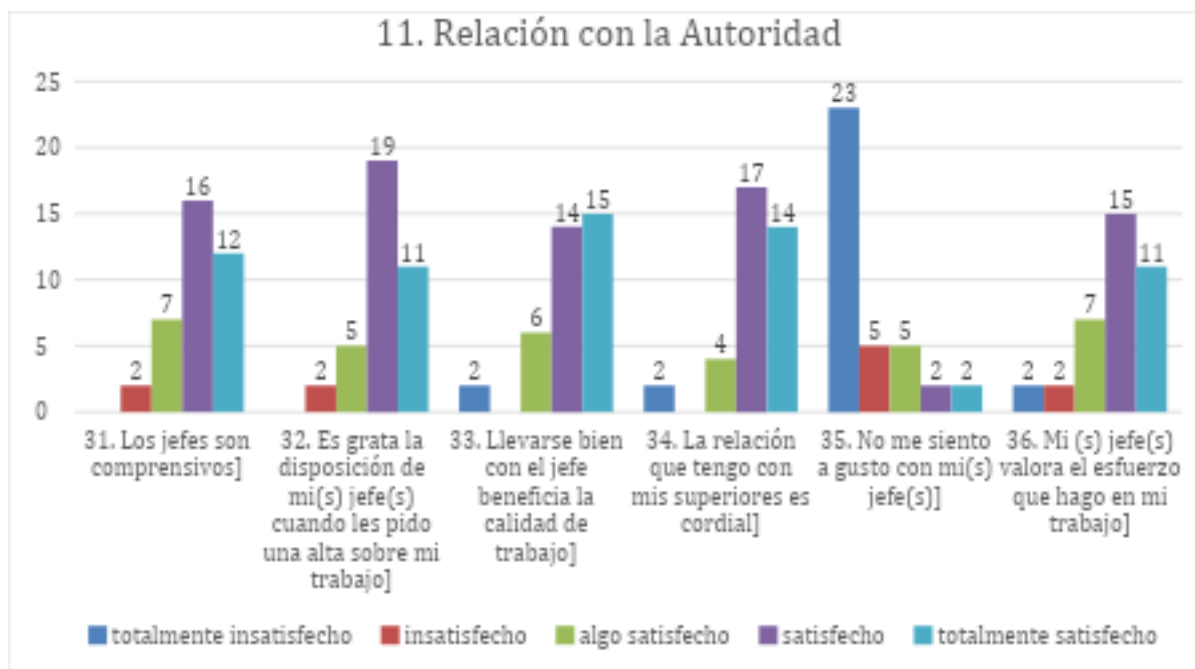


TABLA 11. RELACION CON LA AUTORIDAD

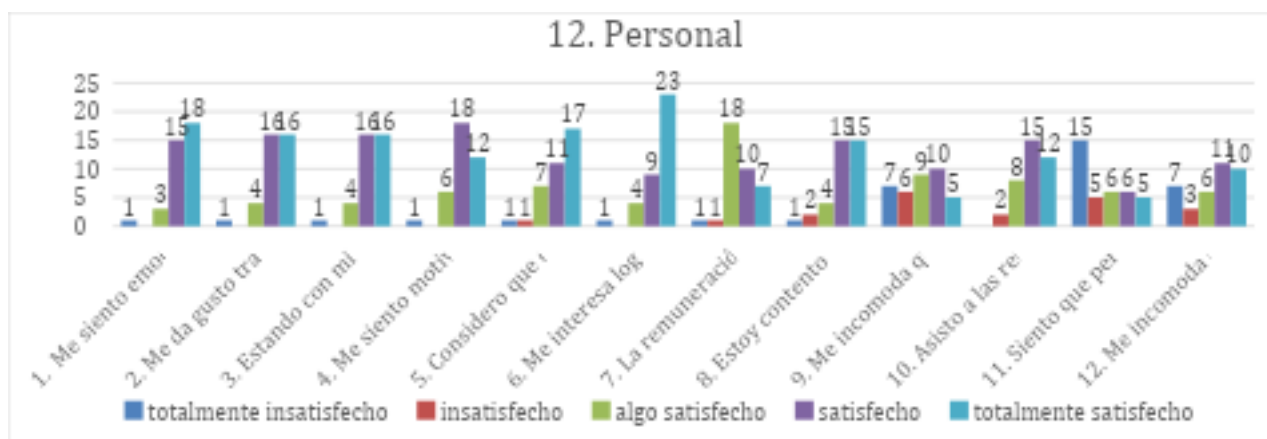


TABLA 12. PERSONAL

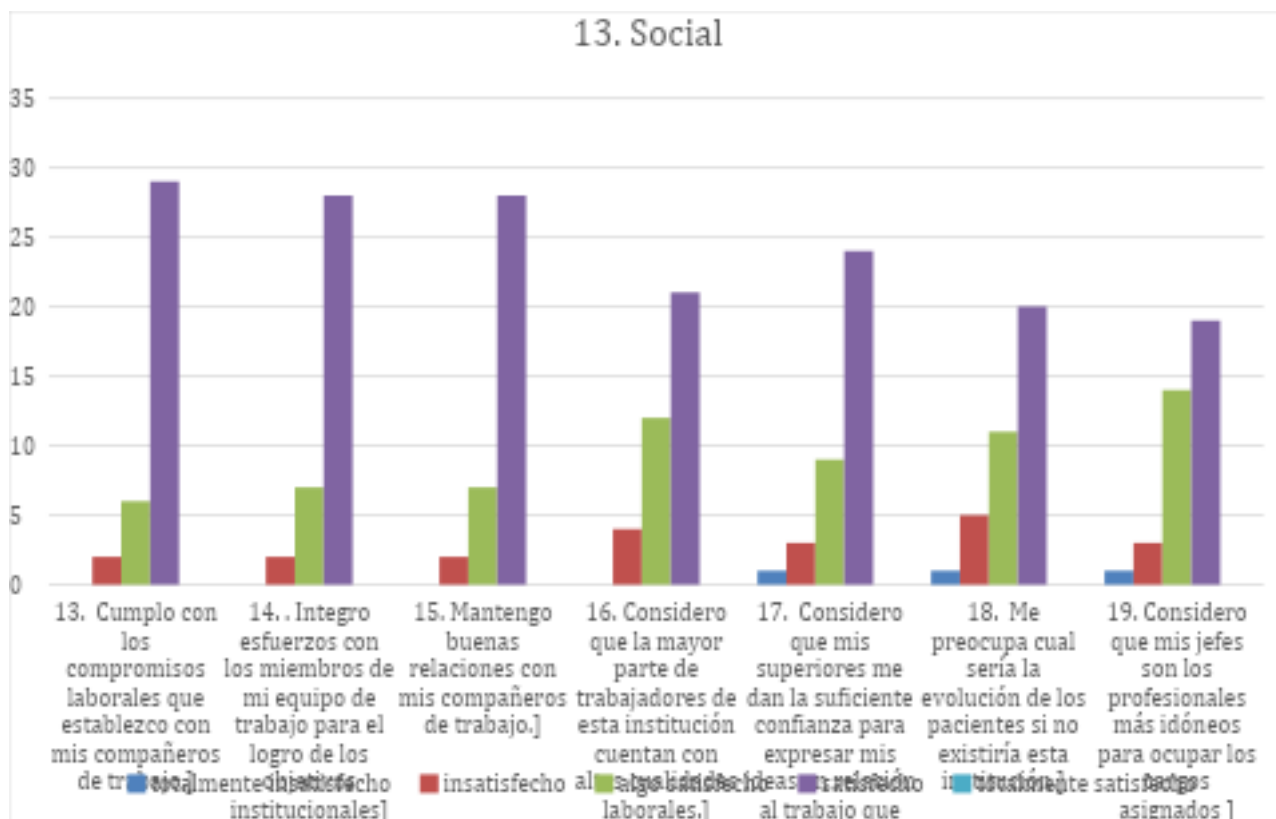


TABLA 13. SOCIAL



TABLA 14. ORGANIZACIONAL

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.