



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TECNÓLOGOS
MÉDICOS DE LA REGIÓN 1**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES (ORCID: 0000-0002-1297-8001)

ASESOR

MAG. MAX HAMILTON CHAUCA CALVO (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LINEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

García Torres, N. G. (2024) *Factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos de la Región 1* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Neida Grimanesa García Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09899561
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1297-8001
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08035455
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0909-5424
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Javier Jesus Vivar Bravo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	74697504
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos de la Región 1
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento Organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidenta, el MG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO como secretario y el MG. JAVIER JESUS VIVAR BRAVO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

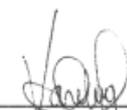
**FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TECNÓLOGOS MÉDICOS DE LA REGIÓN 1**

Presentado por la bachiller:

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES

Para obtener el **Título Profesional Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 05 de diciembre del 2023.



PRESIDENTA
DRA. SILVANA GRACIELA
VARELA GUEVARA



SECRETARIO
MG. DIEGO ISMAEL
VALENCIA PECHO



VOCAL
MG. JAVIER JESUS VIVAR
BRAVO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Max Hamilton Chauca Calvo docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

Factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos de la Región 1

De la bachiller Neida Grimanesa García Torres, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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 Autónoma del Perú.

Lima, 28 de mayo del 2024.



Max Hamilton Chauca Calvo

DNI: 08035455

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me han guiado a través de sus enseñanzas a lo largo de mi vida y han sido y seguirán siendo fuente de inspiración e inspiración para hacer de mí quien soy hoy a base de su paciencia, perseverancia y apoyo incondicional.

A mi Familia, quien siempre ha estado conmigo y apoyado durante mis años de universidad.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, que me ha guiado a lo largo de mi vida, me ha apoyado y fortalecido en momentos de dificultad y debilidad.

A toda mi familia, por hacerme una mejor persona, y acompañarme en todos mis sueños con sus palabras de consejo y aliento.

Al Mg. Max Hamilton Chauca Calvo no sólo fue un líder en el proceso de este trabajo, sino que también nos brindó su tiempo, esfuerzo y apoyo incondicional para convertirnos en profesionales.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Población, muestra y muestreo	16
2.3. Hipótesis	16
2.4. Variables y Operacionalización	16
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	16
2.6. Procedimientos.....	18
2.7. Análisis de datos	19
2.8. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO III. RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	27
CAPITULO V. CONCLUSIONES	32
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de los FP
Tabla 2	Niveles de la SL
Tabla 3	Relación entre FP y SL
Tabla 4	FP según sexo
Tabla 5	FP según edad
Tabla 6	FP según tiempo de servicio
Tabla 7	SL según sexo
Tabla 8	SL según edad
Tabla 9	SL según tiempo de servicio
Tabla 10	Relación entre dimensiones FP y SL

FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS DE LA REGIÓN 1

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre los factores psicológicos y la satisfacción laboral entre técnicos de salud que trabajan en la región de Lima. La muestra estuvo compuesta por 250 técnicos, tanto hombres como mujeres. Las herramientas de evaluación fueron la batería de cuestionarios "UNIPSI" de factores psicosociales y la escala satisfacción laboral. Los resultados mostraron una relación directa, la cual fue significativa en niveles bajos ($\rho=.278$; $p=.000$) entre ambas variables de estudio, comprendiendo que mientras mayor sea la presencia de los factores psicosociales mayor será el nivel de satisfacción laboral en los tecnólogos médicos que laboran en la Región de Lima.

Palabras clave: factores psicosociales, satisfacción laboral, tecnólogos médicos

PSYCHOSOCIAL FACTORS AND JOB SATISFACTION IN MEDICAL TECHNOLOGISTS IN REGION 1

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between psychological factors and job satisfaction among health technicians working in the Lima region. The sample was made up of 250 technicians, both men and women. The evaluation tools were the "UNIPSICO" questionnaire battery of psychosocial factors and the job satisfaction scale. The results showed a direct relationship, which was significant at low levels ($\rho=.278$; $p= .000$) between both study variables, understanding that the greater the presence of psychosocial factors, the greater the level of job satisfaction in medical technologists who work in the Lima Region.

Keywords: psychosocial factors, job satisfaction, medical technologists

FATORES PSICOSSOCIAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM TECNÓLOGOS MÉDICOS DA REGIÃO 1

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo foi determinar a relação entre fatores psicológicos e satisfação profissional entre técnicos de saúde que trabalham na região de Lima. A amostra foi composta por 250 técnicos, entre homens e mulheres. Os instrumentos de avaliação foram a bateria de questionários de fatores psicossociais "UNIPSICO" e a escala de satisfação no trabalho. Os resultados mostraram uma relação direta, significativa em níveis baixos ($\rho = 0,278$; $p = 0,000$) entre as duas variáveis do estudo, entendendo que quanto maior a presença de fatores psicossociais, maior o nível de satisfação profissional nos tecnólogos médicos que trabalhar na região de Lima.

Palavras-chave: fatores psicossociais, satisfação no trabalho, tecnólogos médicos

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La alta competitividad y las altas exigencias del mercado laboral tienen un impacto significativo en el empleo, ya que los individuos buscan cumplir con los perfiles laborales y satisfacer las expectativas de las empresas. Este proceso crucial de búsqueda y obtención de empleo repercute tanto en la salud y economía de los trabajadores como en los empleadores (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) señala que una gestión deficiente del talento humano conlleva a problemas de salud mental ligados al trabajo, tales como malestar físico, mental y social.

Un factor importante para prevenir esta situación es el buen desempeño, no solo basado en la seguridad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) propone que el acceso a capacitaciones es fundamental para desarrollar competencias cognitivas, sociales, emocionales y metacognitivas.

Es necesario enfatizar que el reconocimiento de los resultados laborales es el inicio del crecimiento en la carrera profesional., lo que a su vez impacta en el progreso de las empresas. Estas, a su vez, deben cumplir con protocolos de vigilancia de riesgos psicosociales, además de los ya establecidos (Ministerio de Salud de Chile, 2017). La gestión eficaz de múltiples factores, como los económicos, políticos, sociales y culturales, es crucial para el éxito organizacional, motivando así al capital humano (Cámara, 2012).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), cerca de 374 millones de colaboradores son afectados por enfermedades relacionadas con su trabajo, lo que representa el 4% del PBI mundial por año. Es crucial priorizar los factores que afectan el bienestar psicológico en el lugar de trabajo para desarrollar políticas laborales efectivas (Syekh y Akbar, 2021).

En Perú, la atención a los Factores Psicosociales (FP), aunque está

contemplada en la legislación, no se ha abordado con la rigurosidad necesaria (MTPE, 2014). Aunque se han incluido medidas para abordar problemas de salud mental en el contexto de la pandemia, la atención a los factores de riesgo psicosocial sigue siendo limitada (Ministerio de Salud, 2022).

Es evidente el impacto de los factores psicosociales. Por tanto, se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en Tecnólogos Médicos de la Región 1 en 2022?

El análisis de antecedentes revela hallazgos importantes sobre el tema. Por ejemplo, Estupiñán (2022) identificó el cansancio laboral y el deterioro del bienestar entre los profesionales de la salud en Bogotá. Luna et al. (2019) destacaron la conexión entre el agotamiento mental y el entorno laboral. Montalvo et al. (2020) y Madero-Gómez (2020) señalaron riesgos psicosociales en diferentes contextos laborales. Ayala y Encalada (2020) encontraron una correlación entre la satisfacción laboral (SL) y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud. Velezvía (2021) resaltó la importancia del clima organizacional en la percepción de SL. Finalmente, Concha y Pauca (2019) y Gutiérrez y Moya (2018) investigaron la relación entre el engagement, la salud psicológica y la SL, respectivamente. Estos estudios subrayan la complejidad de los factores que influyen en la SL y la importancia de abordarlos de manera integral.

La comprensión de los factores psicosociales en el ámbito laboral es fundamental debido a su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores (OMS, 2022; Moreno-Jiménez y Báez, 2010). Los riesgos psicosociales, identificados como condiciones laborales con el potencial de causar daño psicológico, físico o social, han sido objeto de estudio en numerosas investigaciones (Gil-Monte, 2014). La definición dada por la OIT y la OMS en 1984 los describe como interacciones entre el trabajo,

el entorno laboral y las características individuales del trabajador. Otras definiciones, como la de Marín y Pérez (1997), los conceptualizan como condiciones presentes en el trabajo que afectan la salud y el bienestar del trabajador, mientras que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) los describe como condiciones relacionadas con la organización del trabajo y la ejecución de la tarea (Gil-Monte et al., 2016).

Los modelos teóricos sobre factores psicosociales laborales ofrecen herramientas fundamentales para comprender su impacto en la salud de los colaboradores. Destaca el Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979), que muestra cómo las demandas y el control en el trabajo influyen en la salud mental de los empleados (Gil-Monte et al., 2016). Karasek (1976) encontró que la baja autonomía en el trabajo se relaciona con la pasividad fuera del trabajo. Su modelo de gestión del estrés resalta la importancia de evaluar las demandas y el control laboral para comprender su impacto en la salud (Karasek, 1979; Demerouti y Bakker, 2011).

La satisfacción laboral es un aspecto crucial en el entorno laboral, ya que se relaciona estrechamente con la integración de los empleados y su capacidad para afrontar el estrés (Concha y Pauca, 2019). Este enfoque considera que los empleados responsables y capaces de gestionar situaciones estresantes contribuyen al bienestar organizacional (Delgado y Velásquez, 2018; Estrada y Vargas, 2017). La influencia del bienestar empresarial se extiende más allá de la organización, afectando positivamente a la comunidad en la que opera (Macky y Boxall, 2007; Salanova y Llorens, 2016). Las estrategias para promover la salud organizacional incluyen la participación del personal en actividades de proyección social (Robbins y Judge, 2017). Estas actividades no solo benefician a la comunidad, sino que también generan un sentido de responsabilidad y altruismo en los empleados, mejorando su

satisfacción laboral y su rendimiento (García-Alandete, 2014).

La satisfacción laboral se entiende como una combinación de emociones, rasgos de personalidad y actitudes que influyen en la ocupación laboral (Orejuela, 2014). Esto implica valorar aspectos como las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento (Chiavenato, 2009). Además, se relaciona con la seguridad y la realización de las responsabilidades laborales (RAE, 2017). Es importante señalar el concepto de autoeficacia, teorizada por Bandura (1977), ya que se relaciona con el rendimiento y la adaptación a diferentes contextos laborales (Cisneros y Jaca, 2000; Novelo et al., 2016). Este concepto abarca la percepción del trabajador sobre sus habilidades y la confianza en su capacidad para alcanzar metas (Apablaza, 2013). Adams (2000) señaló que las actitudes hacia el trabajo y las relaciones con los empleadores se ven afectadas por factores como el salario, las responsabilidades laborales, las oportunidades de ascenso, la supervisión, la interacción con colegas, las condiciones laborales y la seguridad en el empleo.

La teoría de la motivación humana de Maslow destaca la importancia de satisfacer las necesidades básicas y de mayor nivel para alcanzar el bienestar laboral (Maslow, 1991). Este enfoque subraya la relación entre la satisfacción y la evolución personal, destacando la importancia de lograr un equilibrio entre las necesidades individuales y las oportunidades laborales (Tay et al., 2013). La teoría bifactorial de Herzberg (2017) explora la relación entre los factores intrínsecos y extrínsecos en el trabajo y su impacto en la satisfacción laboral (Más, 2005). La teoría de ajuste de trabajo de Dawe resalta la relación entre el éxito percibido en las actividades laborales y la satisfacción (Vega, 2018). La percepción de reconocimiento y la adecuación entre los requisitos del trabajo y las habilidades del trabajador influyen en la satisfacción laboral (Ehsan et al., 2012). La teoría de la discrepancia de Locke aborda el impacto

de la satisfacción en el desempeño laboral y destaca la importancia de alcanzar un estado emocional cómodo en el trabajo (Locke, 1976). La evaluación de las condiciones laborales, la socialización y el ambiente de trabajo también son fundamentales para la satisfacción laboral (Candia et al., 2017; Calderón et al., 2015). La autonomía en el trabajo, que implica la capacidad del individuo para tomar decisiones y asumir responsabilidades, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (Chiang-Vega et al., 2021; Vargas et al., 2018). La socialización en el entorno laboral y la creación de un ambiente favorable también contribuyen al bienestar y la satisfacción (Marín, 1986; Devos et al., 2012). Las condiciones y el ambiente de trabajo, incluida la ergonomía y el diseño del espacio laboral, tienen un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento laboral (Neffa, 1988; Moreno y Baez, 2010; MTPE, 2014). Mejorar estas condiciones no solo aumenta la calidad y la productividad, sino que también reduce la rotación y el ausentismo laboral (Robbins, 1998).

Investigaciones anteriores han demostrado que los factores psicosociales influyen en la satisfacción laboral y la salud mental de los empleados. Sin embargo, existen brechas en el conocimiento, especialmente en cuanto a la especificidad de estos factores en el contexto de los tecnólogos médicos en la Región 1. Esta tesis busca llenar estas brechas, al hacerlo, se espera se realicen estrategias que puedan mejorar el bienestar laboral.

En consistencia con lo mencionado, se plantea como objetivo; determinar la relación entre factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos de la Región 1; así como, identificar los niveles de las variables, analizar las diferencias de las variables según el sexo, edad y tiempo de servicio; finalmente, establecer la relación entre las dimensiones de Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio adoptó un enfoque no experimental y transversal, para examinar los fenómenos en su contexto natural, sin manipular variables, recolectando datos en un único momento (Ato et al., 2013). Se empleó un diseño correlacional para identificar la relación entre variables, como propone Sánchez y Reyes (2015), evaluando dirección, grado y significancia de estas relaciones.

2.2. Población y muestra

La población consistió en 900 tecnólogos médicos que laboraron en el año 2022 en centros de salud de la región de Lima.

Para la muestra se seleccionaron 250 tecnólogos médicos. Criterios de inclusión: Que den su conformidad de ser incluidos en el estudio, se sean profesionales de la Región Lima y lugar laboral: trabajo actual. Criterios de exclusión: Que no den su conformidad de ser incluidos en el estudio y aquellos que dejen cuestionarios incompletos.

2.3. Hipótesis

Como hipótesis general se plantea que existe relación entre factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, 2022. Como hipótesis específicas, se propone una relación entre las dimensiones de ambas variables.

2.4. Variables y Operacionalización

Las variables objeto de estudio son los factores psicosociales (FP) y la satisfacción laboral (SL), ver Anexo 2 para mayor detalle sobre su definición y operacionalización.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Para la presente investigación se empleó la técnica denominada encuesta.

a. Cuestionario Batería "UNIPSIKO"

La batería UNIPSIKO fue diseñado para evaluar factores y riesgos psicológicos y sus consecuencias en el trabajo. Se basa en una investigación desarrollada por la Unidad de Investigación Psicosocial del Comportamiento Organizacional (UNIPSIKO, 2016) en la Universidad de Valencia entre 2000 y 2005. La escala está validada en diferentes países como España, Portugal, Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica. En una muestra que dependiendode la escala varía entre 3, 974 y 9,696 sujetos.

En el cuestionario hay 144 preguntas agrupadas en 13 escalas, que son medidas desde 0 "nunca" hasta 4 "muy a menudo" (Gil-Monte P., 2014). Para este estudio, se emplearon las ocho escalas proporcionadas y aprobadas por el autor, Dr. Pedro Gil Monte: seis escalas relacionadas con factores psicológicos (dos recursos y cuatro necesidades) y dos escalas de resultados.

En cuanto a las propiedades psicométricas el autor indica lo siguiente: Todos los ítems tienen suficiente inclinación y valor de confiabilidad del ítem. Las cinco escalas tienen valores asimétricos en el rango / 1. El modelo de 5 factores asumido se ajusta a los datos (GFI= ,935; NNFI= ,903; CFI= ,91; RMSEA= ,050). Las cinco escalas tienen un valor de fiabilidad alfa de Cronbach superior a ,70. En los modelos de regresión por pasos, todas las variables fueron predictores significativos de problemas psicológicos. (Gil-Monte P., 2016).

En cuanto a las propiedades psicométricas se destaca lo siguiente:

Todos los ítems tienen suficiente inclinación y valor de confiabilidad del ítem. Las cuatro escalas tienen valores asimétricos en el rango / 1. El modelo hipotético de factores se ajusta a los datos (GFI= ,922; NNFI= ,898; CFI= ,912; RMSEA= ,059). Las escalas tienen un valor de confiabilidad alfa de Cronbach superior a 0,80. De acuerdo con los resultados de la regresión por pasos, todas las variables fueron predictores

significativos de problemas psicológicos (Gil-Monte, 2016).

Con respecto al presente estudio se realizó una prueba piloto para corroborar las propiedades psicométricas del instrumento. En cuanto a la validez interna se utilizó el ítem - test para cada una de las dimensiones encontrándose valores entre .47 a .69 en la dimensión Autonomía; en la dimensión Conflicto de rol los valores fueron entre .45 a .67; entre .53 a .67 en la dimensión Ambigüedad; en la dimensión Carga de Trabajo los valores fueron entre .47 a .59; en cuanto la dimensión Apoyo social los índices fueron entre .43 a .71; la dimensión Conflictos Interpersonales los valores del índice Ítem-test fue de .56 a .71; en la Conflicto Trabajo-Familia se obtuvo .65 a .82 y por último en Satisfacción laboral los valores estuvieron entre .25 a .59, valores superiores a .20, es decir que la mayoría tienden a medir la misma variable (Klein, 2016). La evaluación de confiabilidad se obtuvo mediante alfa de Cronbach con valores $>.70$ que va desde (.73 hasta .89) considerándose un valor aceptable, a excepción de la dimensión Conflicto de Rol (.63). Además, según el coeficiente de omega de McDonald's, obteniendo valores que van desde (.77 - .89) considerándose aceptables, Satisfacción laboral obtuvo .723 en el alfa y .736 en omega de McDonald's, siendo un valor aceptable para una investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

b. Ficha de datos sociolaborales

Se confeccionó una ficha demográfica y sociolaborales.

2.6. Procedimientos

Se solicitaron los permisos respectivos para aplicar los instrumentos a la población objetivo. Las puntuaciones directas de los casos y variables se calcularán utilizando el programa estadístico SPSS.25.

2.7. Análisis de datos

Por otro lado, se utilizan estadísticas descriptivas, obtenidos por las muestras en cada celda. La prueba normal de Kolmogorov Smirnov, ya que su distribución fue no paramétrica, sabiendo así qué estadístico usar para reducir la hipótesis, donde se realiza el estadístico rho de Spearman para la correlación de variables con base en los resultados que arrojo KS.

2.7. Aspectos éticos

Se agrega el principio de respeto por el cuidado sobre cada uno de los datos que se obtuvo de los participantes, justicia en cada proceso desde tomar datos así como protegerlos, por lo tanto, no existirá ningún riesgo para cada persona sobre su identidad y el marcado de respuestas, responsabilidad como investigadores sobre la responsabilidad por el bienestar propio y el de los demás así como para la sociedad con los resultados posteriores, honestidad al darle veracidad además de credibilidad al estudio y libertad al garantizar el desarrolla de la gran diversidad de actividad concernientes a la investigación sin que estén comprometidas por beneficios particulares o asociadas a instituciones tanto privada o públicas.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de los FP

Nivel	Autonomía		Conflicto de rol		Ambigüedad		Carga de trabajo		Apoyo social		Conflicto interpersonal		Conflicto trabajo familia	
	fr	%	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	100	20.53	132	27.10	115	23.61	125	25.67	154	31.62	163	33.47	133	27.31
Medio	208	42.71	191	39.22	129	26.49	158	32.44	144	29.57	88	18.07	186	38.19
Alto	179	36.76	164	33.68	243	49.90	204	41.89	189	38.81	236	48.46	168	34.50

En la Tabla 1 se exponen los porcentajes de los FP mediante análisis de frecuencia donde se encontró un alto nivel de valores de correlación como el 49,90% (243) de confusión entre los asociados. Otros datos muestran que el 48.46% (236) de los compañeros de trabajo presentaron conflicto interpersonal medio, mientras que otros datos importantes es que el 18.07% (88) de los compañeros de trabajo mostraron conflicto interpersonal medio y el 20.53% (100) de los compañeros de trabajo mostraron bajo grado de autonomía.

Tabla 2

Niveles de la SL

	Nivel	F	%
Satisfacción laboral (SL)	Bajo	136	27.93
	Medio	127	26.08
	Elevado	224	46

En la Tabla 2 se muestra el nivel obtenido mediante análisis de frecuencia, entre ellos se encuentran el 46% (224 personas) de empleados con alta SL, seguido por el 27.93% (136 personas) de empleados baja, y finalmente el 26,08% (127 personas) de nivel medio.

3.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 3

Relación entre FP y SL

		Total Satisfacción laboral (SL)
Factores Psicosociales (FP)	Rho	,278**
	p	.000

En la Tabla 3 se muestra que existe una relación directa entre los FP y SL, con niveles de significancia altos y bajos ($\rho=.278$; $p<0.00$) Cuanto más se conoce la existencia de este factor, mayor es el trabajo del empleado en 2022.

Tabla 4

FP según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U	P
Autonomía	Masculino	277	227.54	63029.00	24526.00	0.00
	Femenino	210	265.71	55799.00		
Conflicto de rol	Masculino	277	253.64	70258.50	26414.50	0.08
	Femenino	210	231.28	48569.50		
Ambigüedad	Masculino	277	237.60	65816.50	27313.50	0.25
	Femenino	210	252.44	53011.50		
Carga de trabajo	Masculino	277	240.81	66703.50	28200.50	0.56
	Femenino	210	248.21	52124.50		
Apoyo social	Masculino	277	224.74	62254.00	23751.00	0.00
	Femenino	210	269.40	56574.00		
Conflictos interpersonales	Masculino	277	239.40	66313.00	27810.00	0.40
	Femenino	210	250.07	52515.00		
Conflicto trabajo familia	Masculino	277	245.24	67931.50	28741.50	0.82
	Femenino	210	242.36	50896.50		

La Tabla 4 muestra que existe una diferencia significativa en los factores de autonomía ($U=24526.00$, $p=.001$) según valores, el apoyo social ($U=23751.00$, $p=.001$) depende del género, agregando que, según el ranking promedio, las mujeres

obtienen un ranking promedio más alto, lo que significa un mejor desarrollo relacionado con los factores antes mencionados.

Tabla 5

FP según edad

	Edad	N	Rango promedio	H	P
Autonomía	26 - 34 años	127	211.14	10.35	0.01
	36 - 44 años	136	246.98		
	+ 44 años	224	260.82		
Conflicto de rol	26 - 34 años	127	258.12	9.06	0.01
	36 - 44 años	136	264.67		
	+ 44 años	224	223.45		
Ambigüedad	26 - 34 años	127	241.30	16.02	0.00
	36 - 44 años	136	207.21		
	+ 44 años	224	267.87		
Carga de trabajo	26 - 34 años	127	263.63	8.55	0.01
	36 - 44 años	136	258.65		
	Más de 44 años	224	223.98		
Apoyo social	26 - 34 años	127	285.33	46.45	0.00
	36 - 44 años	136	176.18		
	+ 44 años	224	261.75		
Conflictos interpersonales	26 - 34 años	127	259.80	2.32	0.31
	36 - 44 años	136	235.32		
	+ 44 años	224	240.31		
Conflicto trabajo familia	26 - 34 años	127	250.08	1.19	0.55
	36 - 44 años	136	250.68		
	+ 44 años	224	236.50		

La Tabla 5 muestra el que existe una diferencia significativa en el factor de autonomía según los valores, conflicto de roles, ambigüedad, carga de trabajo y apoyo social en función de la edad, todos con un valor de ($p < .05$), se agrega una clasificación de promedio Alto más precisa, lo que significa un mejor desempeño relacionado con los factores anteriores.

Tabla 6*FP según tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	P
Autonomía	- 2 años	80	182.68	22.72	0.00
	2 y 4 años	52	221.93		
	+ 4 a 9 años	84	272.09		
	+ 9 años	271	257.63		
Conflicto de rol	- 2 años	80	270.08	36.62	0.00
	2 y 4 años	52	342.06		
	+ 4 a 9 años	84	210.27		
	+ 9 años	271	227.94		
Ambigüedad	- 2 años	80	225.99	13.79	0.00
	2 y 4 años	52	184.53		
	+ 4 a 9 años	84	253.33		
	+ 9 años	271	257.84		
Carga de trabajo	- 2 años	80	272.14	6.51	0.09
	2 y 4 años	52	248.21		
	+ 4 a 9 años	84	216.52		
	+ 9 años	271	243.40		
Apoyo social	- 2 años	80	265.32	3.35	0.34
	2 y 4 años	52	221.48		
	+ 4 a 9 años	84	247.16		
	+ 9 años	271	241.05		
Conflictos interpersonales	- 2 años	80	234.89	7.51	0.06
	2 y 4 años	52	278.97		
	+ 4 a 9 años	84	215.35		
	+ 9 años	271	248.86		
Conflicto trabajo familia	- 2 años	80	314.34	41.61	0.00
	2 y 4 años	52	293.86		
	+ 4 a 9 años	84	190.13		
	+ 9 años	271	230.37		

La Tabla 6 muestra que existen diferencias significativas en el factor autonomía según los valores, conflicto de rol, ambigüedad, conflicto trabajo-familia, en función de los servicios de tiempo, todos con un valor de ($p < .05$). Agrega que se obtuvo un puesto promedio más alto con base en la muestra promedio de técnicos médicos con

tiempo de servicio “2 y 4 años” y “más de 9 años”, lo que significa un mejor desempeño relacionado con los factores antes mencionados.

Tabla 7

SL según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U	p
Total Satisfacción laboral (SL)	Masculino	277	237.82	65875.00	27372.000	0.260
	Femenino	210	252.16	52953.00		

En la Tabla 7, se evidencia que no existe diferencia significativa en SL según sexo ($U = 27372.00$, $p = 0.260$).

Tabla 8

SL según edad

	Edad	N	Rango promedio	H	p
Total Satisfacción laboral (SL)	26 - 34 años	127	253.65	1.02	0.60
	36 - 44 años	136	236.46		
	+ 44 años	224	243.11		

La Tabla 8 muestra que no hay diferencias significativas en la SL según edad ($H=1.02$, $p=.01$).

Tabla 9

SL según tiempo de servicio

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	p
Total Satisfacción laboral (SL)	- 2 años	80	290.14	15.16	0.00
	2 y 4 años	52	216.24		
	+ 4 a 9 años	84	262.72		
	+ 9 años	271	229.90		

La Tabla 9, se evidencia que hay una diferencia significativa entre ellos, sino que también describe un puntaje de ($H = 15.16$, $p = 0.01$), agregando que después del intervalo medio, los técnicos médicos con tiempo de servicio "menos de 2 años" obtienen un rango medio mayor, lo que significa que con desempeño esencialmente, para lograr una mejor satisfacción con el trabajo.

Tabla 10*Relación entre dimensiones FP y SL*

Estadístico	Variables	Rho / p	Total Satisfacción laboral (SL)
Rho de Spearman	Autonomía	Rho p	,378** 0.000
	Conflicto de rol	Rho p	-,206** 0.000
	Ambigüedad	Rho p	,497** 0.000
	Carga de trabajo	Rho p	-,176** 0.000
	Apoyo social	Rho p	,473** 0.000
	Conflictos interpersonales	Rho p	-,220** 0.000
	Conflicto trabajo familia	Rho p	-0.082 0.070

En la Tabla 10, se puede concluir que a mayor autonomía, mayor SL y conflicto de roles ($\rho = -.206$, $p = .001$), carga de trabajo ($\rho = -.176$, $p = .001$), conflicto interpersonal ($\rho = -.220$, $p = .001$) y SL, es decir, a mayor carga de trabajo del técnico médico, roles conflictivos, carga de trabajo y conflicto interpersonal, SL, menor agregó que hubo relaciones directas, moderadas y altamente significativas entre ambigüedad ($\rho = .497$, $p = .001$), apoyo social ($\rho = .473$, $p = .001$) y SL, se encontró que a mayor ambigüedad y apoyo social mayor SL de los técnicos médicos, mientras que no existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral. En vista de las hipótesis propuestas, para los seis factores psicosociales distintos al factor conflicto trabajo-familia.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Primero, entre los factores psicológicos sociales y la satisfacción con el trabajo, los técnicos que trabajan en el área de Lima, para 2022 la relación hallada es directa y alta ($\rho = .278$; $p = 0.00$). Estos resultados son similares a los encontrados por Flores (2018) en enfermeros y Estupiñán (2022) en trabajadores de un consultorio médico, hallando relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

El modelo Demandas-Control-Apoyo (JDC (-S)), descrito por Montero et al. (2013), sugiere que entornos laborales con alta demanda laboral, poco control y escaso apoyo social pueden aumentar malestares físicos y psicológicos en los trabajadores. El apoyo social se manifiesta como amortiguador del estrés, mitigando algunos factores estresantes. Sin embargo, la falta de apoyo social puede convertirse en un elemento de riesgo psicosocial. Por otro lado, según Locke (1968, citado por Alfaro et al., 2021), la satisfacción laboral surge cuando los empleados perciben mérito en su trabajo y pueden realizar sus valores en el entorno laboral. La insatisfacción laboral indica descontento y puede afectar el rendimiento. Es crucial crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y capaces de contribuir es fundamental, lo que conduce a una mayor satisfacción y rendimiento laboral.

Cabe señalar que, para la primera medida de factores psicosociales específicos, el 49.90% de los colaboradores presentaron un nivel alto de ambigüedad, seguido del 48.46% de los colaboradores con conflictos interpersonales; en promedio, el 18.07% de los compañeros de trabajo tienen conflictos interpersonales, y el 20.53% de los compañeros de trabajo tienen baja autonomía. Ahora bien, al comparar con el estudio de Luna et al. (2019) en los componentes particulares de discrepancia obtuvieron un 44.8% y un 59.8% refiriendo a una sensación de regular, normal y nocivo, manteniendo cierta similitud con el presente estudio. Estos resultados respaldan las contribuciones de Gil-Monte (2009, 2012), que destacan la relación

implícita entre los factores psicosociales y la empresa, influyendo directamente en el progreso laboral del colaborador. Asimismo, se suma a los hallazgos de Montero et al. (2013), quienes enfatizan la importancia de percibir un apoyo social favorable, el cual da como resultado el aumento de probabilidades que aminoran el potencial estrés laboral; es decir, que de haber falta o escasez del soporte social, el medio laboral tiende a tornarse negativo, discriminador y estresante.

Por otro lado, se observó que el 46% de los socios muestra fuerza laboral, seguido por el 27.93%. En comparación con los hallazgos de Gutiérrez y Moya (2018), los resultados indican que el 55.56% de los sindicatos experimentan satisfacción, mientras que el 39.22% reporta insatisfacción, y un 4.58% manifiesta frustración. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender y alcanzar la satisfacción laboral, como indica Orejuela (2014), lo cual implica valorar a los trabajadores. Es estratégico fomentar un ambiente laboral positivo y condiciones afines. Es crucial considerar los factores motivadores de los empleados, como las relaciones interpersonales y el deseo de crecimiento, ya que un buen salario no basta para asegurar el desarrollo organizacional ni fortalecer las relaciones laborales. Por lo tanto, es esencial evaluar los materiales y requisitos en las políticas laborales para garantizar un nivel estable de satisfacción laboral.

A su vez, la tercera medida específica indica: las variables de género tienen diferencias significativas en los factores autonomía y apoyo social; por edad, autonomía, conflicto de rol, ambigüedad, por carga de trabajo, social. Hubo diferencias significativas en factores como apoyo y tenencia, autonomía, roles conflictivos y ambigüedad, conflicto trabajo-familia. Una situación similar surge con el aporte de Madero-Gómez (2020), quien concluye que cuando las ideas innovadoras materializadas en el trabajo en equipo son posibles, la satisfacción de los empleados

responde de manera inmediata. Palma (2005) afirmó que para alcanzar la satisfacción laboral una persona necesita estar en una posición estable en el lugar de trabajo basada en ideas y principios personales derivados de su propia experiencia, por lo que cabe tener en cuenta la comprensión por parte de los empleados de los valores adquiridos a través de su experiencia como colaboradores, las condiciones laborales, el reconocimiento social y personal y las mejoras financieras logradas por la organización. La importancia de la nueva autonomía gerencial Vega et al. (2015) argumentaron que los individuos asumen la responsabilidad de la toma de decisiones y las tareas laborales debido a las características de sus horarios. Sensibilizar al interior de la organización para el desarrollo laboral y social sustentado en la ética empresarial.

Para la cuarta medida específica, se observó que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral según el género ($U=27372.00$, $p=.260$), ya que el valor de p es mayor que el límite aceptable de $p<.05$. Con base en la edad, la satisfacción laboral ($H = 1.02$, $p = 0.01$), no muestra diferencia significativa, ya que el valor p supera el valor crítico de $p<.05$. Finalmente, hay diferencia con base en los años de antigüedad. La satisfacción laboral ($H=15.16$, $p=.01$) es significativa en función de las horas trabajadas, ya que el valor de p no supera el valor crítico de $p >.05$. Este contraste a la investigación de Rodríguez et al. (2021) asocia el nivel de peligro psicosocial en la medición compensación y el número de áreas del cuerpo dañadas por dolores músculo-articulares ($p < .05$) con respecto a los últimos resultados mencionados con el tiempo de servicio. Estos resultados se sustentan en lo mencionado por Vega (2018) al determinar la efectividad del centro de trabajo, que es mantener la efectividad del centro de trabajo manteniendo bien las relaciones laborales entre los colaboradores, equilibrando los requisitos del trabajo y sus

habilidades identificadas, esto maximiza la satisfacción laboral.

Por lo expuesto se concuerda con Bandura (1986) al valorar las destrezas evolucionadas de las experiencias, mediante el respeto de los puntos de vista, promoviendo la enseñanza social y contribuyendo con críticas constructivas lo que origina la autoeficacia del colaborador en sus destrezas, obteniendo así la verdadera satisfacción laboral y personal.

Finalmente, el quinto indicador mostró una relación directa, baja y altamente significativa entre autonomía y satisfacción laboral ($p < .001$), así como conflicto de roles ($\rho = -.206$, Invertido, bajo) y correlaciones altamente significativas entre ($p < .001$), carga de trabajo; conflicto interpersonal y satisfacción laboral; además, hubo una relación directa, moderada entre la ambigüedad, el apoyo social y la satisfacción laboral, siendo relaciones altamente significativas. Contrastando con un similar estudio de Velezvía (2021) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral; al obtener, un grado de correlación buena con la satisfacción gremial al obtener un ($\rho = 0,614$ y $p = 0,000$).

En este contexto, se hace referencia a las observaciones de Marín y Pérez (1997) sobre la importancia de los factores psicosociales en el ámbito laboral. Estos factores posibilitan el mantenimiento de condiciones favorables que impactan positivamente en la capacidad y el bienestar físico, psicológico y social del trabajador durante su desarrollo laboral. Por consiguiente, se resalta la relevancia de mantener un estado emocional positivo, como sugiere Locke (1976), para alcanzar la satisfacción laboral. Esto implica gestionar el potencial para cumplir con valores importantes, lo que resulta pertinente para el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

1. Para determinar la relación entre los factores psicológicos y la satisfacción laboral se extraen las siguientes conclusiones: La autonomía aumenta la satisfacción laboral. Se descubrió que cuanto mayor era la pérdida de empleo, el estrés laboral y los conflictos interpersonales, menos satisfechos estaban los participantes farmacéuticos. Finalmente, quedó claro que cuanto mayor era la ambigüedad y el apoyo social, mayor era el desempeño del participante. Sin embargo, no hubo relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral.
2. Dentro de los factores psicosociales se identificaron niveles altos para ambigüedad (49.90%) y conflictos interpersonales (48.46%); nivel promedio para autonomía (42.71%).
3. Conviene subrayar para los niveles de satisfacción laboral, que cerca de la mitad de los colaboradores expresaron mantener satisfacción laboral alta, seguido de un 27.93% con nivel bajo y con nivel promedio el 26.08% de los participantes.
4. Al establecer diferencias significativas de los factores psicosociales y sus dimensiones; según sexo, predominan un mejor desenvolvimiento con respecto a los factores autonomía y apoyo social; basados en la edad, se comprometen la autonomía, conflicto de rol, ambigüedad, carga de trabajo, apoyo social, entre los de 26 a 34 y más de 44 años con un rango promedio y por último con respecto al tiempo de servicio, obtuvieron un rango promedio los que laboran entre los 2 a 4 y más de 9 años.
5. Al establecer las diferencias significativas de satisfacción laboral y sus dimensiones; según sexo destacó el sexo femenino; para edad, preponderó los que tenían entre 26 a 34 años y para el tiempo de servicio los que tenían menos de 2 años. Los cuales tuvieron un mejor desenvolvimiento, asimismo, un rango promedio en cada una de las variables sociodemográficas.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

1. Es necesaria la implicancia del personal del área de bienestar psicológico laboral; que establezca objetivos a fin de incrementar la calidad en las condiciones laborales, de tal manera, que fortalezcan los niveles de satisfacción laboral influyendo en el desempeño de las labores de los tecnólogos médicos.
2. Elaborar estrategias, tras la identificación de los niveles promedio y bajo sobre la satisfacción laboral, asegurando que se mantenga estable y equilibrada la salud mental de los colaboradores.
3. Generar espacios periódicos de reflexión, al incentivar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones para los trabajos en equipo, manteniendo claramente las funciones que realizan y lograr promover en equipo múltiples soluciones que se presenten en la organización.
4. Para futuras investigaciones psicológicas, continuar con investigaciones que tengan como objetivo comprender los diversos factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral de los empleados, no solo en organizaciones enteras, sino también en diferentes tipos de organizaciones.

REFERENCIAS

- Adams A. y Bond. S. (2000). Satisfacción laboral, características individuales y organizativas de las enfermeras hospitalarias. *JAN Leading Global Nursing Research*, 32(2), 536 - 543. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 1695-2294. [dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511](https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511)
- Apablaza, C. G. C. y Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Calderón, J. L., Laca, F. A., Pando, M. y Pedroza, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P. y 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.n22.2021.10>
- Cisneros, I. F. y Jaca, L. M. (2000). Implicaciones de la Teoría de la Autoeficacia en la gestión de organizaciones. *Apuntes de Psicología*, 3-8. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1295>
- Concha, G. y Pauca, Y. (2019). Relación entre el Engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C. Arequipa 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10670>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill

Concha, G. y Pauca, Y. (2019). *Relación entre el engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C. Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10670>

Delgado, S. y Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma –Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio de la Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15600>

Demerouti, E. y Bakker, A. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 9. [10.4102/sajip.v37i2.974](https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974)

Ehsan, M., Nawab, S., Naeem, B. y Qaiser, R. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26. [10.5539/ijbm.v5n6p17](https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17)

Estrada, W. y Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo en Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana

Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/923>

Estupiñán, D. A. (2022). *Evaluación del desgaste laboral en el sector de restaurantes de la ciudad de Bogotá* [Tesis de Pregrado, Universidad El Bosque]. Repositorio de la Universidad El Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/7817>

Flores, N. (2018). *Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso Laboral en Trabajadores de la Obra Challapampa – Livit. Arequipa, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santa María]. Repositorio de la Universidad de Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8640>

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *Enclaves del Pensamiento*, 8(16), 13-29. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-879X2014000200013>

Gil-Monte, P. (2014). Psicopsicología aplicada al estudio de los riesgos laborales. *Manual de Psicopsicología Aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales*.

Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2016.19.02.2>

Gil-Monte, P., Lopez Vilchez, J., Llorca Rubio, J. L. y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 22(1), 7-19. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Education. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herzberg, F. (2017). *The Motivation to work*. Routledge. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=Herzberg+1959+Motivation+at+Work&ots=Cghjw5R1i8&sig=aVZb9djdIRldGWvrmRGvMvRLFOQ#v=onepage&q=Herzberg%201959%20Motivation%20at%20Work&f=false>

Karasek, R. (1976). *The-Impact of the'. Work Environment on 'Life OutSide tile Job*. Princeton University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED142717.pdf>

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly - ASQ*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction/link/581b886108ae12715aefe6e5/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Luna, B., Caballero, M., Rodríguez, S., Velandia, S. y Bucaramanga, S. (2019). *Evaluación de los riesgos psicosociales en conductores de transporte público de una empresa en Santander* [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3e1bb82-3429-44e7-ab0b-23ca934ea04b/content>

- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Macky, K. y Boxall, P. (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567. <https://doi.org/10.1080/09585190601178745>
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Teor%C3%ADa+de+la+motivaci%C3%B3n+humana++Maslow+&ots=F1a2UuWodj&sig=wUQOUt0CQEMbaotWP8UfWCWv71Y#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20humana%20%20Maslow&f=false>
- Ministerio de Salud Chile. (24 de noviembre de 2017). *Resolución 1433 Exenta Aprueba Actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1111248&f=2017-11-24>
- Ministerio de Trabajo Colombia. (7 de octubre de 2020). *Resolución 2404 Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. M., y Paredes, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-2. *Riberdis*. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6150>

Moreno-Jimenez, B., y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo en Inmigración.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Novelo, A. F., Carrillo, A. L. B., y López, S. C. (2016). El impacto de la autoeficacia emprendedora en los resultados de innovación de los emprendedores del sector de software en Yucatán. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 10. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1334>

Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 2020). *La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_145113.pdf

Orejuela, J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*, 163-190.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1304/1/Orejuela-psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf#page=165>

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC* (1.a ed.).
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Robbins, P, y Judge, A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salanova, M., Llorens Gumbau, S., y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *PSICÓLOGO*, 177

<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/164266>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (6° ed.). Business Support Anneth.

Syekh, S., & Akbar, A. (2021). Mejora del desempeño del profesorado mediante el estilo de liderazgo, el clima organizativo y la motivación laboral en la universidad de batanghari, JAMBI. *Revista Internacional Dinasti de Ciencias de la Gestión*, 2(4), 581-595. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/788>

Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional. (2016). *Batería UNIPSICO para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo*.

<https://www.uv.es/unipsico/>

Vega, C. A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y provincias* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/640>

Vargas, T. de J., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. E., y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay: *Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>

Velezví, D. R. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, Puno-2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58950>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral en Tecnólogos Médicos de la Región 1, 2022

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Muestra	Diseño	Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral en Tecnólogos Médicos de la Región Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de factores psicosociales en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima. 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima. 3. Establecer las diferencias significativas de factores psicosociales y sus dimensiones, en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, según el sexo, edad y tiempo de servicio. 4. Establecer las diferencias significativas de satisfacción laboral y sus dimensiones, en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima., según el sexo, edad y tiempo de servicio 5. Analizar la relación entre las dimensiones de factores psicosociales y la satisfacción laboral y sus dimensiones en los tecnólogos médicos que laboran en la región Lima. 	<p>Hipótesis general: Ha: Existe relación entre factores psicosociales y satisfacción laboral en tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: H1. Existen diferencias significativas a nivel de la variable factores psicosociales en tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, 2022, según el sexo, edad y tiempo de servicio H2. Existen diferencias significativas en la variable satisfacción laboral en tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, 2022, según el sexo, edad y tiempo de servicio H3. Existen correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable factores psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral en tecnólogos médicos que laboran en la región Lima, 2022.</p>	<p>Variable I: Factores Psicosociales Autonomía: 1,2,3,4,5 Conflicto de rol: 6,7,8,9,10 Ambigüedad de rol 11, 12, 13, 14, 15 Carga de trabajo: 16, 17, 18, 19, 20, 21 Apoyo social: 22, 23, 24, 25, 26, 27 Interpersonales: 22, 23, 24, 25, 26, 27 Conflicto familia: 33, 34, 35 Conflicto familia trabajo: 36, 37, 38</p> <p>Variable II Satisfacción laboral 39, 40, 41, 42, 43, 44</p>	<p>Población : Constituida por 900 tecnólogos médicos que laboran el año 2022, en diversos centros de salud ubicados en la región Lima</p> <p>Muestra Para el estudio se conformará por 250 tecnólogos médicos.</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental, dado que, no se manipulan las variables, así mismo, es de corte transversal, realizando la identificación del problema y ejecutando una descripción clara de como se muestra la población, sin ningún cambio en algún momento, por otra parte, los instrumentos de medición se aplican en una sola oportunidad. (Sampieri y Mendoza 2018).</p> <p>Tipo de Investigación: De tipo básica, ya que, busca describir los acontecimientos psicológicos, así también, es descriptiva correlacional, dado que, pretende establecer la asociación en dos variables: miedo y ansiedad ante la muerte dentro de un contexto particular además presente un enfoque cuantitativo, buscando reconocer los niveles de dichas variables. (Sampieri y Mendoza 2018).</p>	<p>Cuestionario Bateria "UNIPSIICO" Desarrollado y validado en la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIICO) de la Universidad de Valencia, entre los años 2000 y 2005 El cuestionario está conformado por 144 preguntas que se agrupan en 13 escalas y se miden por los operadores de la escala de frecuencia de 0 "nunca" a 4 "muy frecuentemente" (Gil-Monte, 2014).</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Título: Operacionalización de la variable factores psicosociales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Factores psicosociales	<p>Gil-Monte, et al. (2014), condiciones presentes en una situación gremial, en la relación con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la ejecución de la labor, e inclusive con el ámbito, que poseen la función de perjudicar el desarrollo del trabajo ya la salud de los individuos colaboradores. Tienen la posibilidad de ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad gremial y para la calidad de vida gremial del sujeto.</p>	<p>La forma en la que opera es mediante la valoración de respuestas tipo Likert desde 0 que es nunca hasta Muy frecuentemente que es 4, los ítems respondidos abarcan del 1 seguido hasta el 38 y cuenta con 7 dimensiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Apoyo Social en el trabajo - Conflicto de Rol - Ambigüedad de Rol - Carga de Trabajo - Conflictos Interpersonales - Conflicto Trabajo Familia 	<p>Escala Ordinal</p>

Título: Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Satisfacción laboral	Gil-Monte P., (2014), estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Actitud o conjunto de actitudes que desarrolla la persona hacia su situación laboral, que pueden referirse al trabajo en general o aspectos específicos del mismo.	Se valora con respuestas que van desde el 0 como muy satisfecho hasta 4 como Muy satisfecho abarcando los ítems desde el 39 seguido hasta el ítem 44.	Unidimensional	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS - Gil-Monte (2014)

Continuando, existen afirmaciones que se relacionan con las labores y las implicancias que salen de la relación como trabajador. Analice la frecuencia con que vienen a ud. Las ideas, la frecuencia en que las percibe, tomando en consideración la escala que se muestra a continuación. En su respuesta seleccione la opción que más le convenga:

	0	1	2	3	4
	Nunca	Raramente: algunas vecesal año	A veces: algunas vecesal mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días
1) En este trabajo poseo independencia para decidir cómo hacerlo.	0	1	2	3	4
2) El trabajo me proporciona posibilidades de utilizar mi iniciativa.	0	1	2	3	4
3) Para hacer mi trabajo dependo de lo que me dice o manda mi superior o jefe/a directo/a.	0	1	2	3	4
4) Considero que mi trabajo me proporciona suficiente autonomía.	0	1	2	3	4
5) Puedo determinar mi ritmo de trabajo.	0	1	2	3	4
6) Tengo que hacer cosas de forma diferente a como pienso que deben hacerse.	0	1	2	3	4
7) Se me pide que realice funciones y tareas para las que no estoy autorizado/a.	0	1	2	3	4
8) Tengo que trabajar con dos o más grupos que hacen las cosas de manera bastantediferente.	0	1	2	3	4
9) Recibo demandas incompatibles de dos o más personas.	0	1	2	3	4

□

10) Se me asignan tareas/funciones sin los recursos y medios materiales necesarios para realizarlas.	0	1	2	3	4
11) Conozco el grado de autoridad que tengo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
12) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados.	0	1	2	3	4
13) Conozco cuáles son mis responsabilidades en el trabajo.	0	1	2	3	4
14) Conozco los criterios con los que me evalúan.	0	1	2	3	4
15) Sé exactamente lo que se espera de mí en el trabajo.	0	1	2	3	4
16) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?	0	1	2	3	4
17) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?	0	1	2	3	4
18) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?	0	1	2	3	4
19) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?	0	1	2	3	4
20) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?	0	1	2	3	4
21) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?	0	1	2	3	4
22) ¿Se siente apreciado en el trabajo por su superior/a directo/a?	0	1	2	3	4
23) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
24) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección del centro?	0	1	2	3	4
25) ¿Con qué frecuencia le ayuda el superior/a directo/a cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
26) ¿Con qué frecuencia le ayudan sus compañeros/as cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
27) ¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección del centro cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4

28) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con su superior/a directo/a?	0	1	2	3	4
29) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
30) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con los clientes?	0	1	2	3	4
31) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con la dirección del centro o de la organización?	0	1	2	3	4
32) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con otros trabajadores del centro?	0	1	2	3	4
33) Las obligaciones de mi trabajo interfieren con mi vida familiar.	0	1	2	3	4
34) Las obligaciones familiares me impiden hacer cosas de mi trabajo.	0	1	2	3	4
35) El estrés y los problemas del trabajo me dificultan cumplir con las obligaciones familiares.	0	1	2	3	4
36) Mi vida en casa interfiere con mis responsabilidades del trabajo (p.e. puntualidad, hacer horas extras).	0	1	2	3	4
37) Debido a las obligaciones de mi trabajo tengo que cambiar los planes familiares (p.e. viajes, reuniones).	0	1	2	3	4
38) El estrés y los problemas familiares me dificultan cumplir con las obligaciones de mi trabajo.	0	1	2	3	4

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

0	1	2	3	4
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

39) Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	0	1	2	3	4
40) El salario que usted recibe.	0	1	2	3	4
41) La limpieza e higiene de su lugar de trabajo.	0	1	2	3	4
42) Las oportunidades de promoción que tiene.	0	1	2	3	4
43) El tipo de supervisión que ejercen sobre usted.	0	1	2	3	4
44) Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas tienen que ver con su estado de salud o con problemas personales pero relacionados exclusivamente con el trabajo. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones durante las últimas semanas en relación con su trabajo? Si es así, ¿con qué frecuencia?

	0	1	2	3	4
	Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
45) ¿Le ha preocupado que, sin estar haciendo ningún esfuerzo, se le cortara la respiración?	0	1	2	3	4
46) ¿Ha sentido bruscamente palpitaciones o pinchazos en el pecho?	0	1	2	3	4
47) ¿Ha tenido dolores o molestias en el estómago?	0	1	2	3	4
48) ¿Ha tenido alguna crisis de ansiedad?	0	1	2	3	4
49) ¿Ha tenido ausencias, mareos o vértigos?	0	1	2	3	4
50) ¿Ha tenido jaquecas o dolores de cabeza?	0	1	2	3	4
51) ¿Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo?	0	1	2	3	4

52) ¿Ha tenido dificultades para dormir?	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

53 ¿Ha tenido contracturas o dolores musculares?	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

¿Qué otras condiciones en su trabajo consideran pueden afectar la satisfacción o salud de los trabajadores?

**GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN**

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones

Le solicitamos responda este cuestionario. Con estos datos no pretendemos identificarle. Su objetivo es poder agrupar las respuestas con las de otros compañeros con características similares a las solicitadas. Reiteramos el carácter confidencial de sus datos para la presente investigación.

Seleccione la alternativa que mejor se ajuste a su condición personal laboral y complete la información solicitada.

a) Sexo: Hombre Mujer

b) Rango de edad:

Menos de 26 () 26 a 35 () 36 a 45 () 46 a 55 () Mas de 55 ()

c) Puesto de trabajo

* Se pondrán las alternativas según la empresa.

d) Área de trabajo _____

* Las opciones de establecerán de acuerdo con la información de la empresa

e) Modalidad de Trabajo actual

Presencial (asisto físicamente a la empresa) Remoto (trabajo en casa)

Mixto (presencialmente + virtual)

f) Antigüedad en el Puesto

Menos de 3 años 3 años 1 día - 6 años 6 años 1 día - 10 años

Más de 10 años

* Se adaptará de acuerdo con la empresa

g) Tipo de Condición Laboral:

- Contrato a plazo indeterminado, indefinido, nombrado. Sin fecha de término.
- Contrato a plazo determinado, modalidad. Con fecha de término.
- Contrato a tiempo parcial, medio tiempo. Jornada menor a 4 horas diarias,

23.59' horas a la semana como máximo.

* Se adaptará de acuerdo con la empresa

h) ¿Le preocupa su estabilidad laboral:

0	1	2	3	4
Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Anexo 4: Carta de permiso a la institución



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

Lima Sur, 09 de Junio del 2022

Sr. Carlos Alfredo Sánchez Rafael.
Decano del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú
Lince

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigimos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el mío propio, así mismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige, de nuestra estudiante de la Carrera Académico Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la tesis titulada: "**Factores psicosociales y satisfacción laboral en Tecnólogos Médicos, 2022**", desea aplicar pruebas psicológicas dirigido a la población de su representada Institución. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

GARCIA TORRES NEIDA GRIMANESA

Ella se pondrá en contacto para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente

Tanh Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología

09 JUN 2022
14:42
RECIBIDO

Anexo 5: Permiso del instrumento

Respuesta a su solicitud de difusión de formulario para trabajo de investigación.

Externo



Recibidos



DECANATO CTMP 18 jun.

para mí, negato0505, negato... ▾



Estimada
Lic. Neida Garcia Torres

Mediante el presente; tengo a bien remitir adjunto la Carta N° 303-CTMP-CN/2022, para su respectiva y gentil atención.

Saludos,
Hilda Rafael



Rosario Anhuamán S.
Secretaria de Decanato
Consejo Nacional
Colegio Tecnólogo Médico del Perú
Telf.: 974-253-138
Email: sec.decanato.cn@ctmperu.org.pe



N° 303-CT...ación.pdf



Anexo 6: Resultados de la prueba piloto

Propiedades psicométricas para las variables

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión Autonomía

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 1	2.90	0.91	-0.51	-0.48	0.64	0.13	Si
Ítem 2	3.01	0.84	-0.54	-0.26	0.69	0.41	Si
Ítem 3	1.76	1.00	-0.25	-0.71	-0.47	0.75	Si
Ítem 4	3.02	0.82	-0.88	1.49	0.61	0.32	Si
Ítem 5	2.89	0.93	-0.72	0.26	0.57	0.54	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión Conflicto de Rol

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 6	1.61	1.09	0.07	-0.65	0.45	0.74	Si
Ítem 7	0.78	0.93	0.93	-0.18	0.62	0.48	Si
Ítem 8	0.96	1.00	0.76	-0.17	0.61	0.48	Si
Ítem 9	0.76	0.85	0.62	-1.01	0.67	0.37	Si
Ítem 10	1.26	1.04	0.21	-1.17	0.44	0.72	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión Ambigüedad

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 11	3.23	0.87	-1.65	3.80	0.53	0.64	Si
Ítem 12	3.21	0.73	-0.93	1.29	0.60	0.54	Si
Ítem 13	3.65	0.58	-1.80	4.38	0.50	0.68	Si
Ítem 14	2.93	0.95	-1.17	1.73	0.67	0.38	Si
Ítem 15	3.23	0.73	-1.38	4.37	0.63	0.48	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión Carga de Trabajo*

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 16	1.84	0.95	-0.03	-0.12	0.47	0.72	Si
Ítem 17	2.40	0.90	0.04	0.22	0.50	0.68	Si
Ítem 18	1.38	0.95	0.05	-0.53	0.54	0.60	Si
Ítem 19	1.99	0.98	-0.22	-0.05	0.57	0.57	Si
Ítem 20	1.56	0.88	-0.13	-0.62	0.56	0.58	Si
Ítem 21	0.70	0.77	0.92	0.45	0.59	0.54	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión Apoyo social*

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 22	2.61	1.00	-0.57	0.12	0.62	0.51	Si
Ítem 23	2.80	0.87	-0.42	-0.36	0.53	0.69	Si
Ítem 24	2.24	1.12	-0.45	-0.58	0.63	0.49	Si
Ítem 25	2.24	1.03	-0.30	-0.51	0.68	0.42	Si
Ítem 26	2.33	0.94	-0.53	-0.17	0.43	0.78	Si
Ítem 27	1.87	1.06	-0.04	-0.65	0.71	0.38	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión Conflictos Interpersonales*

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 28	0.87	0.91	0.87	-0.02	0.57	0.61	Si
Ítem 29	0.83	0.77	0.64	0.01	0.67	0.46	Si
Ítem 30	0.81	0.69	0.74	1.05	0.71	0.37	Si
Ítem 31	0.62	0.73	1.12	1.19	0.70	0.39	Si
Ítem 32	0.63	0.79	1.67	3.99	0.63	0.50	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 17*Análisis descriptivo de la dimensión Conflicto Trabajo-Familia*

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 33	1.01	0.93	0.80	0.35	0.71	0.43	Si
Ítem 34	0.73	0.80	1.41	3.08	0.76	0.35	Si
Ítem 35	1.04	0.91	0.59	0.07	0.82	0.22	Si
Ítem 36	0.87	0.83	0.75	0.07	0.72	0.41	Si
Ítem 37	1.20	0.91	0.37	-0.60	0.65	0.52	Si
Ítem 38	0.87	0.80	0.80	0.44	0.77	0.32	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Tabla 18*Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral*

Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ítem 39	2.68	0.94	-1.23	1.24	0.42	0.79	Si
Ítem 40	2.27	1.07	-0.62	-0.75	0.47	0.67	Si
Ítem 41	2.88	0.91	-1.38	2.02	0.25	0.91	Si
Ítem 42	2.44	0.97	-0.57	-0.39	0.55	0.55	Si
Ítem 43	2.59	0.80	-0.88	0.74	0.59	0.50	Si
Ítem 44	2.60	0.89	-1.17	0.85	0.51	0.60	Si

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; H2: comunalidad.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 19*Confiabilidad en escalas Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral*

Variables	Cronbach's α	McDonald's ω
Autonomía	0.538	0.773
Conflicto de rol	0.777	0.792
20Ambigüedad	0.797	0.804
Carga de trabajo	0.785	0.789
Apoyo social	0.829	0.831
Conflictos Interpersonales	0.843	0.851
Conflicto Trabajo familia	0.905	0.907
Satisfacción laboral	0.723	0.736

Anexo 7: Prueba de normalidad

Tabla 20.

Prueba de normalidad en Factores psicosociales y Satisfacción laboral

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Ks	N	p
Autonomía	.131	487	.000
Conflicto de rol	.087	487	.000
Ambigüedad	.122	487	.000
Carga de trabajo	.106	487	.000
Apoyo social	.094	487	.000
Conflictos interpersonales	.211	487	.000
Conflicto trabajo familia	.087	487	.000
Total Satisfacción laboral	.175	487	.000

Anexo 8: Consentimiento informado

Preguntas Respuestas 85 Configuración

FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS

Estimados Tecnólogos Médicos del Perú:

Reciban un saludo cordial, mi nombre es Neida Grimanesa García Torres, estudiante de X ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, solicito su participación a través del llenado de los instrumentos, mismos que servirán para fines de investigación.

Por otro lado, es importante considerar que su participación sea voluntaria y anónima, además sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Usted, ¿Acepta participar en el presente estudio? *

- Si
- No
- Otra...

Estimado (a)

Solicito su colaboración a través del llenado de este presente cuestionario, el mismo que servirá para fines de un trabajo de investigación.

De antemano, les agradezco su participación y la información valiosa que brindará.

Atentamente: Neida G. García Torres

Estudiante X ciclo de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú

<https://forms.gle/1QLTAg7DjYUgcnKS9>

Anexo 9: Informe de software antiplagio de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

NEIDA GRIMANESA GARCIA TORRES.do
CX

AUTOR

NEIDA GRIMANESA GARCÍA TORRES

RECuento DE PALABRAS

7346 Words

RECuento DE CARACTERES

43233 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

132.5KB

FECHA DE ENTREGA

May 12, 2024 3:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 12, 2024 3:05 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Resumen