



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos
médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Romero Gamarra, Milagros Nely


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7270-5013>

Asesor: Mg. Millones Gomez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Lima – Perú

2026

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

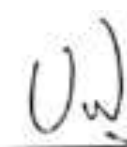
Yo, **Milagros Nely Romero Gamarra** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Millones Gomez, Segundo German Con DNI 10690269 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (22) (VEINTIDOS)% con código oid: **14912:594118903** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

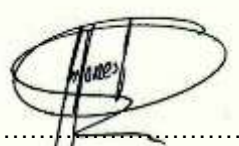
En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

<p>Similitud en la redacción de títulos, subtítulos, problemas, objetivos, hipótesis, entre otros</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>



.....
 Firma de autor 1
 Milagros Nely Romero Gamarra
 DNI: 42541735

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 10690269

Lima, 23 de mayo de 2026

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	7
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1. Problema general.....	10
1.2.2. Problemas específicos	10
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.3.1. Objetivo general	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Justificación de la investigación.....	11
1.4.1. Teórica.....	11
1.4.2. Metodológica.....	12
1.4.3. Práctica	12
1.5. Limitaciones de la investigación	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Formulación de hipótesis.....	27
2.3.1. Hipótesis general	27
2.3.2. Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación.....	30
3.2. Enfoque de la investigación	30
3.3. Tipo de investigación	30
3.4. Diseño de la investigación.....	31
3.5. Población, muestra y muestreo.....	31
3.6. Variables y operacionalización.....	34
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1. Técnica	36
3.7.2. Descripción de instrumentos	36

3.7.3. Validación	37
3.7.4. Confiabilidad	38
3.8. Procesamiento y análisis de datos	39
3.9. Aspectos éticos	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	41
4.1. Resultados	41
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	41
4.1.2. Prueba de hipótesis	42
4.1.3. Discusión de resultados	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. Conclusiones	54
5.2. Recomendaciones	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	63
Anexo 1: Matriz de consistencia	64
Anexo 2: Instrumentos	67
Anexo 3: validez de instrumento	70
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética	135
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	136
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	138
Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin	139
Anexo 8: Datos Sociodemográficos	140

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú. Se desarrolló con enfoque cuantitativo, fue aplicada y con diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 550 profesionales; se seleccionó una muestra probabilística de 227 participantes. La recolección de datos se realizó mediante encuesta, utilizando el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y la escala de satisfacción laboral S20/23, ambos validados y confiables. El análisis estadístico se efectuó con SPSS versión 29, aplicándose pruebas no paramétricas por ausencia de normalidad.

Los resultados evidenciaron una asociación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral ($p < 0,05$), explicando el 71 % de su variabilidad. Los factores con mayor influencia fueron las condiciones del lugar de trabajo, la remuneración del rendimiento, la carga laboral y el papel en el desarrollo profesional. En contraste, el contenido de la tarea, las exigencias laborales y la interacción social no mostraron efecto significativo en el análisis multivariado.

Se concluye que la satisfacción laboral se asocia principalmente con factores estructurales, organizacionales y económicos, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, optimizar la carga de trabajo, promover el desarrollo profesional y fortalecer los sistemas de compensación.

Palabras clave:

Factores psicosociales; Satisfacción laboral; Tecnólogos médicos.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the association between psychosocial factors and job satisfaction among medical technologists of Regional Council VI of the Peruvian College of Medical Technologists. The research followed a quantitative approach, applied type, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The population consisted of 550 professionals, and a probabilistic sample of 227 participants was selected. Data were collected through a survey using the Psychosocial Factors at Work Questionnaire and the S20/23 Job Satisfaction Scale, both validated and reliable instruments. Statistical analysis was performed using SPSS version 29, applying non-parametric tests due to the lack of normality in the data.

The results showed a statistically significant association between psychosocial factors and job satisfaction ($p < 0.05$), explaining 71% of its variability. The most influential factors were workplace conditions, performance-based remuneration, workload, and the role in professional development. In contrast, task content, job demands, and social interaction did not show a significant effect in the multivariate analysis.

It is concluded that job satisfaction is mainly associated with structural, organizational, and economic factors, highlighting the need to implement strategies aimed at improving working conditions, optimizing workload, promoting professional development, and strengthening compensation systems.

Keywords:

Psychosocial factors; Job satisfaction; Medical technologists.

INTRODUCCIÓN

Los cambios recientes en los sistemas de salud, impulsados por el avance tecnológico y por eventos sanitarios como la pandemia por COVID-19, han incrementado las exigencias laborales del personal sanitario. En este contexto, los tecnólogos médicos desempeñan un rol esencial en los procesos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; sin embargo, se encuentran expuestos a diversos factores psicosociales que pueden afectar su salud ocupacional y desempeño laboral (1).

Los factores psicosociales en el trabajo incluyen condiciones relacionadas con la organización laboral, la carga y las exigencias del puesto, las relaciones interpersonales y los sistemas de reconocimiento, los cuales pueden actuar como factores de riesgo o de protección para la salud y la satisfacción laboral (2). La evidencia científica reporta asociaciones significativas entre factores psicosociales desfavorables, como la sobrecarga laboral y el estrés, y niveles bajos de satisfacción laboral (3–5).

La satisfacción laboral se define como la valoración que el trabajador realiza de su experiencia laboral y constituye un indicador relevante del desempeño y la calidad del servicio en el sector salud (6). En el ámbito nacional, los estudios en tecnólogos médicos son limitados y evidencian niveles moderados de satisfacción laboral asociados a condiciones psicosociales adversas (7–9).

En este marco, la presente investigación, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, tiene como objetivo determinar la asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El crecimiento de la cantidad de profesionales tecnológicos médicos en los últimos años y su notable labor en la pandemia del COVID 19 ha sacado a la luz el trabajo que desarrollan y se han dado a conocer al resto de la población lo que llevo al planteamiento de que si los factores psicosociales involucrados como el ambiente laboral en el que se desenvuelve y la realidad socioeconómica de la persona se asocian a la satisfacción laboral y estas a su vez van a generar un efecto que podría darse de manera positiva y/o negativa dentro del cumplimiento de sus actividades laborales y que son una necesidad estratégica para garantizar el desempeño de la gestión organizacional (1).

Los factores psicosociales según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2) generan inestabilidad dentro de las oportunidades, necesidades, capacidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador dependiendo de las exigencias de su medio laboral y que estas a su vez afectan su desempeño y satisfacción laboral.

En un estudio realizado en Valencia - España, se identificaron los factores psicosociales más prevalentes como el trabajo emocional con un 35,46%, la falta de recursos laborales con un 40,68% y el problema frecuente de enfermedades con un 38,02 % que hacen que los resultados que se

evidencian en cuanto a los factores psicosociales son un riesgo que afecta la satisfacción laboral y que pueden generar problemas a nivel organizacional (3).

Un estudio realizado en Ontario - Canadá señala que los factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral donde influye el reconocimiento y el significado que le dan al trabajo muestra un incremento del 140 % de probabilidad de satisfacción laboral y por el contrario el alto nivel de estrés laboral genera una reducción del 68 % lo que lleva a concluir que los factores psicosociales son condicionantes directos del bienestar laboral (4).

Dentro del ámbito nacional, en Arequipa, en el 2022 se analizó la relación entre factores psicosociales y la calidad de vida laboral en tecnólogos médicos, encontrando que los factores psicosociales tienen una influencia del 56,3% dentro de la calidad de vida laboral evidenciando una relación significativa (5).

La satisfacción laboral por su implicancia directa en los trabajadores asume un valor de interés dentro de las organizaciones ya que de ella depende el grado de crecimiento y cumplimiento de metas planteadas dentro de su formación organizacional y esto a su vez va unido a la comodidad con que el personal hace parte directa de ese crecimiento y productividad para beneficio de esta (6).

En Grecia, un estudio en hospitales públicos de la región de Ática reporta una satisfacción laboral global moderada de 3,33 sobre 6 entre los profesionales de la salud destacando como un punto bajo la dimensión de remuneración (2,12), promoción (2,45) y beneficios (2,67) mientras que la relación entre colegas y supervisión fueron consideradas las de mejor puntuación (7).

A diferencia del muestreo que se realizó en médicos de atención primaria de once países occidentales, Suiza alcanzó un 69 % de “muy satisfechos” frente a Francia con un 33% identificándose factores de satisfacción en punto crítico por los ingresos, la carga laboral y el escaso tiempo con los pacientes (8).

Entre el 2021 – 2022 se realizó un estudio multicéntrico en 5 países de Sudamérica llegando a observar la disminución de la satisfacción laboral en enfermeros(as) que va asociado al aumento de estrés, carga de trabajo, turnos de trabajo y disminución de salario, solo quienes tiene condiciones socioeconómicas o estado civil favorable muestran mayor satisfacción laboral. A esto ponemos a consideración un análisis en Sudamérica donde se mostró que la satisfacción laboral en enfermeros se correlaciona con menor intención de rotación, siendo fundamentales el apoyo organizacional, el desarrollo profesional y el reconocimiento, mientras que la sobrecarga y la falta de personal incrementan (9).

Dentro del contexto nacional los estudios sobre satisfacción laboral son escasos y de data reciente en Lima, se reportó que el 14% de los tecnólogos médicos del área de rehabilitación se encontraban satisfechos, mientras que un 70% tenía una satisfacción regular y un 16% mostro insatisfacción encontrando una relación significativa entre satisfacción y desempeño laboral (10).

Finalmente, dentro del contexto local en la ciudad de Cusco el 2022 se realizó un estudio sobre los factores psicosociales y la satisfacción laboral donde se mostró que un 96% tiene una satisfacción moderada frente a un 2,4% de insatisfacción con referencia a los factores de riesgos psicosociales en su mayoría los colaboradores consideran que el apoyo social y el liderazgo son de vital importancia (11).

Sobre estos aspectos representa una limitación para el diseño de políticas y de mejora dentro de la gestión del talento humano si no se abordan oportunamente se convertirán en riesgo que generara un aumento en el desgaste profesional, ausentismo laboral, rotación del personal y en consecuencia la disminución de la calidad del servicio prestado a la población. En este contexto, es fundamental investigar la asociación de los factores psicosociales con la satisfacción laboral (12).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo se asocia el Contenido, características de la tarea con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?

¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo regional VI?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Determinar asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Determinar asociación entre la Exigencias y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La satisfacción laboral se define según Locke (13), en 1976, como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del propio trabajo y de las experiencias laborales”.

Por lo que cuando el trabajo permite alcanzar los valores personales importantes para el individuo y donde el conocimiento de los factores psicosociales que se dan en el individuo repercute directamente y de forma compleja con la organización y el trabajo entre profesionales de la salud y más aún en la toma de decisiones para el bienestar del paciente.

El enfoque biopsicosocial desarrollado por Engel plantea que la salud y el bienestar en el ámbito laboral son el resultado de la interacción entre componentes biológicos, psicológicos y sociales.

Desde esta perspectiva, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento de los tecnólogos médicos no se explican únicamente por factores individuales o condiciones físicas del entorno, sino también por elementos emocionales, cognitivos y sociales que influyen de manera conjunta (14).

En el caso de los tecnólogos médicos, profesionales esenciales en el diagnóstico clínico y soporte terapéutico, los estudios sobre satisfacción laboral son escasos, especialmente en contextos descentralizados. Este estudio contribuye a la base teórica al integrar los factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

El estudio se ciñe al método científico lo que permitirá que este tenga rigor científico utilizando un enfoque cuantitativo para identificar los factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral, utilizando técnicas estadísticas y analíticas que ayudaran a futuras investigaciones, como fuente de información para el estudio a mayor profundidad.

1.4.3. Práctica

Los resultados obtenidos servirán para ayudar a mejorar las condiciones a nivel organizacional, identificando áreas críticas con la finalidad de intervenir las políticas públicas de forma descentralizada, que ayudarán a mejorar el clima laboral, las condiciones de trabajo de los profesionales tecnólogos médicos y que repercutirá directamente en la productividad y mejora organizacional.

1.5. Limitaciones de la investigación

El presente estudio tuvo algunas limitaciones que deben considerarse para la adecuada interpretación de los resultados. En primer lugar, el diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, impide establecer causalidad entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral, limitándose únicamente a identificar asociaciones en un momento determinado.

Asimismo, el uso de instrumentos de autoinforme puede introducir sesgos de respuesta, como la deseabilidad social o la subjetividad de los participantes, lo que podría influir en la precisión de la información recolectada. A pesar de emplear instrumentos validados, estas características son inherentes a este tipo de medición.

Otra limitación relevante está relacionada con la cobertura geográfica de la población de estudio. Los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI se encuentran distribuidos en diversas zonas, muchas de ellas alejadas o de difícil acceso. Esta situación dificultó el proceso de recolección de datos, generando posibles retrasos, limitaciones logísticas y menor accesibilidad a algunos participantes, lo que podría haber influido en la representatividad de la muestra.

De igual manera, la disponibilidad de estudios previos a nivel nacional y local sobre tecnólogos médicos es limitada, lo que restringe la comparación de los hallazgos y la construcción de un marco referencial más amplio.

Finalmente, no se consideraron variables adicionales que podrían influir en la satisfacción laboral, como factores personales, culturales o institucionales específicos, por lo que se sugiere que futuras investigaciones incorporen estos elementos y utilicen diseños longitudinales o mixtos que permitan una comprensión más integral del fenómeno estudiado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Handayani et al. (15) durante el 2025 tomaron como objetivo “identificar los factores que afectan la satisfacción laboral del personal sanitario hospitalario”, se realizó una exploración bibliográfica de 38 artículos que cumplieran con los niveles mundiales donde se vio que los factores intrínsecos de la satisfacción laboral se relaciona como el agotamiento, carga de trabajo, problemas psicosociales, estilo de liderazgo, equipo de trabajo en conclusión los factores que afectan e influyen en la satisfacción laboral del personal médico abarcan desde factores internos como externos dentro de los cuales se toma a consideración la carga laboral, los problemas psicosociales, el malestar y la influencia en el ámbito laboral, las condiciones laborales, el estilo de liderazgo, la remuneración, la colaboración en equipo, entre otros.

Trillo et al. (16) en el año 2024 tuvieron por objetivo “examinar la relación entre el empoderamiento psicológico, el compromiso afectivo y el agotamiento emocional como predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 150 enfermeras españolas”. Se identificaron 12 factores con raíces propias > 1 , y el primer factor explicó solo el 20,81 % de la varianza, muy

por debajo del umbral del 40 %, el agotamiento laboral ($r=-0,720$), el compromiso ($r=-0,355$) en conclusión Los datos recopilados fueron analizados de forma factorial exploratoria y sugieren que las instituciones sanitarias pueden mejorar la satisfacción laboral de sus enfermeras mediante estrategias que fomenten el empoderamiento psicológico y el compromiso afectivo. Esto implica la implementación de programas que promuevan la autonomía, como la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento del esfuerzo individual.

Mashayekh-Amiri et al. (17) en el año 2024 realizaron la investigación con el objetivo de “determinar el estado de la satisfacción laboral y los factores psicosociales y sus relaciones con el desempeño laboral de las parteras en la ciudad de Tabriz, Irán” un estudio transversal correlacional realizada en 575 matronas según la prueba de correlación de Pearson, se observó una correlación significativa directa entre satisfacción laboral ($r = 0,21$; $p < 0,001$) y los factores psicosociales ($r = 0,23$; $p < 0,001$) con el desempeño laboral. Asimismo, como sugiere el GLM, el desempeño laboral de las matronas aumenta a medida que aumentan la satisfacción laboral ($\beta = 0,05$; IC del 95 %: 0,01 a 0,11; $p = 0,044$) y los factores psicosociales ($\beta = 0,13$; IC del 95 %: 0,04 a 0,23; $p = 0,007$) en conclusión hubo una relación directa entre la satisfacción laboral de las parteras y los factores psicosociales y su desempeño laboral.

Karaferis et al. (18), en el 2022, tuvieron como objetivo “analizar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud en los hospitales públicos de la Región de Salud de Ática - África y evaluar sus factores determinantes” utilizando un cuestionario de 36 ítems en la escala de Likert con una metodología cuantitativa correlacional donde se mostró que la satisfacción laboral en promedio es moderada (3,33 de 6) y que la puntuación más baja obtenida va en a los salarios (2,12). Mientras que los ascensos (2,45), beneficios adicionales (2,67) y procedimientos operativos (2,82) obtuvieron también índices bajos de satisfacción laboral. En cambio, las categorías que obtuvieron una satisfacción laboral positiva fueron las relacionadas con la supervisión (4,66), la naturaleza del

trabajo (4,34) y los compañeros de trabajo (4,25) más bajo pero que al margen de ello los participantes estaban satisfechos con el trabajo y que la información recopilada servirá para desarrollar un sistema que mejore la gestión de calidad. Considerando como conclusión dentro del nivel de satisfacción general vemos que no sienten ni plenamente satisfechos y totalmente insatisfechos y que los factores que tienen que ver en el ámbito estructural (salario, promoción, recompensa) se ven más afectados mientras que el entorno humano y profesional se da más positivo.

Lo et al. (19) en el año 2022, tomaron como objetivo “examinar los factores demográficos y psicosociales asociados con la satisfacción laboral de los profesionales de laboratorio médico en Ontario, Canadá, durante la pandemia de COVID-19. Se administró una encuesta a tecnólogos de laboratorio médico (MLT) y técnicos/asistentes de laboratorio médico (MLT/A) en Ontario, Canadá” El análisis mediante regresiones logísticas binarias reveló que un mayor sentido de comunidad laboral se asoció significativamente con una mayor satisfacción laboral, tanto en MLT (OR= 2,22; IC 95%: 1,07 – 4,77) como en MLT /A (OR = 3,85; IC 95%: 1,12–14,06) para fundamentar intervenciones organizacionales dirigidas a mejorar el clima laboral y el bienestar del personal de salud durante contextos críticos como una pandemia. Como conclusión el sentido de comunidad en el entorno laboral se relacionó de manera significativamente con mayores niveles de satisfacción y que durante la pandemia de COVID19, ya que los hallazgos demuestran que las relaciones interpersonales y clima organizacional como estrategias para mejorar el bienestar del personal de salud especialmente en situación de alta presión.

Kwadwo et al. (20) en el año 2021 consideraron como el objetivo “evaluar la satisfacción laboral y sus factores asociados entre los optometristas en Ghana“ manejando un estudio en forma cuantitativa transversal, utilizando una metodología transversal y un análisis de regresión lineal donde se entrevistó a 304 optómetras registrados, con 214 que dieron una respuesta favorable para

el análisis de las encuestas con una puntuación siendo del 74,3% de los entrevistados que salió tener una posición satisfactoria en el trabajo y un equilibrio prioritario tomado entre su vida personal y laboral, seguido del salario económico aceptable y un entorno laboral a nivel de supervisiones y educación continúan que asocia nos lleva a la conclusión que es positivo el porcentaje de satisfacción laboral dentro de los optómetras de Ghana.

Hina et al. (21) se propusieron como objetivo “determinar los niveles de satisfacción de los trabajadores de la salud expertos en tecnología de laboratorio medico y identificar los factores que influyen en el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de la salud que son expertos en tecnología de laboratorios medico en la ciudad de Kupang durante la pandemia de Covid-19 utilizando como metodología un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal y de nivel correlacional- explicativo y se obtuvieron resultados de la investigación que demostraron después de la observación que dos factores, a saber, los psicológicos y los sociales, tienen la mayor influencia en la satisfacción laboral de los técnicos de laboratorio médico en la ciudad de Kupang durante la pandemia de COVID-19. Los empleados se sentirán satisfechos si pueden interactuar con sus compañeros y superiores.

Nacionales

Orellana (22) durante el año 2024 tuvo el objetivo de “determinar la correlación existente entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los profesionales de la radiología de la Clínica Ricardo Palma- Lima, en el año 2020” También se identificó la correlación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral ($p = 0,004$; $\rho = 0,526$); la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral ($p = 0,000$; $\rho = 0,678$), y, la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral ($p = 0,010$; valor $\rho = 0,481$). Concluye que hubo una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los tecnólogos médicos en radiología de la Clínica Ricardo Palma, durante el año 2020.

Merino (23) en el año 2024 tiene como objetivo “analizar la relación entre los factores psicosociales, satisfacción laboral y problemática de la salud en trabajadores de Lima Metropolitana” el presente estudio es de diseño predictivo correlacional simple, transversal donde se concluye que las dimensiones como autonomía y apoyo social se relacionaron positivamente con satisfacción laboral; en cambio, ambigüedad de rol, carga de trabajo, conflictos interpersonales y conflicto trabajo-familia se asociaron inversamente.

Vásquez et al. (24) en el año 2023 tuvo el objetivo de “investigar la correlación entre la satisfacción laboral y desempeño en los tecnólogos médicos del servicio de rehabilitación de una Clínica de Lima” investigación cuantitativa, aplicada, no experimental, correlacional y transversal. Referente a los resultados, en la satisfacción laboral se obtuvo que el 16% tenían nivel bajo, el 70% mostró nivel regular y el 14% presentó buena satisfacción laboral, se concluye de la relación es entre satisfacción laboral y desempeño tienen relación del 0,05%.

Samaniego (25) en el año 2022 tiene como objetivo “comparar los factores de riesgo en los médicos, enfermeros y tecnólogos médicos de una clínica privada en Lima” con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo y comparativo que mostro resultados de un 68.3% del personal de salud quien mostro riesgo psicosocial medio siendo los tecnólogos médicos con un 46.3% con mayor porcentaje de riesgo con respecto a la prueba de hipótesis, se encontró diferencia significativa según los rangos promedios.

River-Rojas et al (26) año 2021 con el objetivo “determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores que se desempeñan en unidades de oncología y cuidados paliativos de una región de Chile” quien emplea un estudio no experimental, transversal, correlacional con una mirada cuantitativa que mediante un censo de 110 trabajadores sanitarios, recolectando información de antecedentes biosociodemográficos, el uso de cuestionario SUSES-ISTAS 21 para riesgos sociales y el cuestionario S20/23 para satisfacción laboral. Dando como

resultado que existe relación significativa ($p \leq 0,05$) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el trabajo, la dimensión de riesgo psicosocial con mayor riesgo es demanda psicológica ($x: 11,24$; DP: 3,06) y presencia dual ($x: 3,23$; DP: 1,90) y el factor en el que se percibe menor satisfacción es el ambiente físico de trabajo ($x: 4,32$ DP: 1,77). Conclusión: Con los resultados obtenidos, se puede afirmar que los trabajadores que trabajan en unidades oncológicas y perciben un mayor riesgo psicosocial en el trabajo presentan menor satisfacción laboral, lo que puede repercutir en la calidad de la asistencia.

2.2. Bases teóricas

Factores psicosociales

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST – España) (27), los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente. Considerando que los factores psicosociales son elementos relacionados con las actividades de trabajo que afectan la parte física y mental del trabajador, así también dentro del ámbito nacional El Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST) art. 103, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, nos dice que los riesgos psicosociales están derivados de la realización de actividades que generan un cambio sustancial a nivel de la salud de los trabajadores a través de agentes psicológicos que desencadenen en otras afecciones como problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, musculoesqueléticos, mentales, psicosociales, entre otros (28).

En resumen, los factores psicosociales en el contexto laboral comprenden un conjunto de condiciones vinculadas a la organización y manejo de tareas que influyen de forma directa en la

salud psíquica y física de los trabajadores tal como se define en las diferentes instituciones antes mencionadas que refuerzan la idea de que la parte psicosocial dentro de las actividades laborales pueden generar consecuencias negativas sobre la salud y el bienestar laboral.

Dentro de los factores psicosociales se toma a consideración aquellos que tienen como característica principal el entorno laboral, la organización, las relaciones interpersonales laborales, el desempeño y que se pueden considerar como recurso o riesgo dependiendo de su presencia, intensidad y gestión (29).

Modelos teóricos relevantes:

- Demanda- Control- apoyo realizado por Karasek y ampliada por Johnson, es uno de los enfoques utilizados para explicar las condiciones psicosociales del trabajo que influyen en la salud mental y la satisfacción laboral sostiene que el estrés laboral surge de las exigencias del trabajo, sino por la interacción entre estas demandas, el grado de autonomía, el apoyo social que recibe. Una carga de trabajo elevada combinada con escaso control puede generar efectos negativos en la salud, mientras que el apoyo en el trabajo combina con escaso control puede generar efecto negativo en la salud, mientras que el apoyo social actúa como un amortiguador frente al estrés y la mejora de la capacidad de adaptación del trabajador (30).
- Desequilibrio esfuerzo- recompensa, se desarrolló por Siegrist, plantea que la salud y sus consecuencias se ven afectadas por la desproporción entre el esfuerzo exigido al trabajador y las recompensas obtenidas, así como el salario, el reconocimiento, seguridad laboral, así como el factor intrínseco de sobre compromiso que puede afectar de forma negativa y como respuesta fisiológica se generara estrés crónico, conocida como carga alostática (31).

- Modelos de factores de riesgo psicosocial adaptado nacionalmente que incluye dimensiones: demandas, influencia/ control, desarrollo, valores de trabajo, relaciones, recompensas, etc. (32).

Satisfacción laboral

Las Teorías constituyen marcos conceptuales fundamentales que permiten identificar, analizar y explicar las variables psicosociales que inciden en la motivación de los empleados esto según Saif et al en el 2012, por los que ante este concepto se consideró que es el agrado por la actividad laboral que se realiza en un estado de armonía entre la actividad laboral que se realiza y la persona a que genera actitudes a nivel personal, de equipo e institucional que beneficiara la productividad (33).

El concepto fue tomado en consideración de la revisión de las siguientes teorías que en el tiempo se dividen en teorías de contenido que tiene un análisis de necesidades intrínsecas y extrínsecas y las teorías de proceso que están basadas en explicaciones de análisis psicológicas entre las más representativas se encuentran:

Teorías de contenido

- La jerarquía de necesidades de Maslow de los años 1943 (34) propugna una organización jerárquica de necesidades humanas (fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización), las cuales deben satisfacerse progresivamente para promover la motivación. Su valor reside en su aplicabilidad gerencial, al sugerir estrategias para alinear los incentivos organizacionales con las necesidades de los empleados.
- La teoría de los dos factores de Herzberg en 1959 (35) distingue entre factores motivacionales (relacionados con el contenido del trabajo) y factores higiénicos (relacionados con el contexto laboral), sugiriendo que la ausencia de estos últimos genera insatisfacción, pero su presencia no garantiza motivación.

- La teoría ERG de Alderfer en 1969: reformula la propuesta de Maslow en tres categorías de necesidades (Existencia, Relación y Crecimiento), introduciendo el concepto de regresión frustra-expectativa para explicar la persistencia de ciertas conductas motivacionales.

Teorías de proceso

- La teoría de la equidad de Adams en 1963: postula que la satisfacción laboral se ve afectada por percepciones de equidad distributiva en la relación insumo–resultado, en comparación con otros pares.
- La teoría de la expectativa de Vroom en los 1964: conceptualiza la motivación como una función multiplicativa de tres variables: valencia (valor percibido del resultado), expectativa (probabilidad percibida de éxito) e instrumentalidad (relación entre el desempeño y las recompensas).
- El modelo de Porter y Lawler en 1968: extiende la teoría de Vroom al introducir moderadores como las habilidades, rasgos personales y la percepción del rol, sugiriendo que la satisfacción deriva de las recompensas percibidas como equitativas, más que del desempeño per se.
- La teoría del establecimiento de metas de Locke en 1968 (36) propone que las metas específicas y desafiantes, acompañadas de retroalimentación, generan mayor rendimiento, motivación y satisfacción.
- La teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham en 1975: establece que cinco dimensiones centrales del diseño del trabajo (variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia, autonomía y retroalimentación) influyen en tres estados psicológicos críticos, los cuales a su vez afectan resultados como la motivación interna, satisfacción y rotación laboral (37).

Dentro de la revisión de la satisfacción laboral y bajo un concepto de actitud y necesidades se toma dos modelos de trabajo, un modelo unidimensional que se refiere a una vista panorámica más general del trabajo y el otro modelo multidimensional donde ve al trabajo desde diferentes dimensiones que se pueden evaluar de forma independiente, y que fueron unificados en factores tomando a consideración los factores que van a influenciar dentro del desempeño laboral manteniendo un margen positivo y cuáles serían los que se vean en negativo y puedan afectar el grado de satisfacción analizando desde un punto de vista (38).

A nivel organizacional, la satisfacción laboral ha adquirido una estrategia de componentes esenciales del desempeño, con un estado emocional positivo en el compromiso y la productividad de la persona como un elemento clave para el éxito organizacional, pero también se ha percibido que posturas negativas pueden conllevar a consecuencias como el ausentismo, rotación, desgaste emocional y disminución de la calidad del servicio por lo que estudios actuales han desarrollado instrumentos que permitan medir múltiples dimensiones como la remuneración, promoción, beneficios, recompensas, supervisión organizacional, operativos, relación entre colegas, naturaleza del trabajo y comunicación cada una de estas áreas representa factores que pueden fortalecer o debilitar el grado de satisfacción. Además, se ha comprobado que factores como el liderazgo, la disponibilidad de recursos, el apoyo social y el grado de autonomía influyen en la percepción de la satisfacción (39).

Finalmente, la satisfacción laboral no debe considerarse un simple indicador subjetivo, sino un factor estratégico con impacto tangible en la productividad, la salud emocional del trabajador y la sostenibilidad de los equipos humanos. Su adecuada gestión y evaluación permiten reducir riesgos psicosociales, mejorar en el centro laboral y fortalecer el compromiso organizacional. Mediante condiciones de trabajo dignas, reconocimiento y oportunidades de desarrollo con ética y eficacia se garantiza el éxito organizacional a largo plazo (40).

Dentro de los factores psicosociales relacionados a la satisfacción laborales tenemos:

- Autonomía: se define como la decisión que cada persona tiene sobre su trabajo y que toma desde las distintas formas de como maneja la realización de sus obligaciones laborales y la ejecución de esta, el tiempo y ritmo y como este se ajusta a su propio horario. Desde una perspectiva psicosocial, esta se considera como un recurso para la gestión del estrés, ya que permite que el trabajador pueda controlar el manejo efectivo de la demanda laboral. Así también un factor de protección frente a los efectos negativos del trabajo sobre la salud mental y emocional (41).
- La demanda psicológica en el trabajo: comprende las exigencias cognitivas, emocionales y organizativas como el ritmo acelerado, interrupciones, conflictos de rol y gestión simultanea de tareas complejas. Estas demandas, aunque suelen percibirse como factores de presión, no generan necesariamente efectos negativos de impacto más sino dependerá de la medida del contexto laboral y de los recursos disponibles para afrontarla (42, 43).

El modelo Demanda – recursos laborales (JD-R) dice que las demandas laborales pueden tener efectos duales, cuando estas se elevan o no tiene los recursos necesarios (autonomía, apoyo social, recompensa). Sin embargo, si los trabajadores sienten agotamiento, estrés y recursos inadecuados esto puede mellar en la satisfacción laboral de forma positiva mejorando el compromiso y el desarrollo profesional o de forma negativa interrumpiendo sus actividades laborales y generando hasta comprometiendo la salud física (44).

La demanda psicológica puede entenderse no sólo como un agente de desgaste, sino también como una oportunidad de crecimiento cuando se gestiona adecuadamente. Su potencial positivo o negativo dependerá de cómo se organice el trabajo y de la disponibilidad de recursos estructurales que permitan al trabajador responder eficazmente a los retos.

- Control sobre el trabajo: se entiende como la capacidad del profesional para influir en sus tareas, horarios o decisiones laborales: en un reciente análisis en el entorno sanitario se identificó tres perfiles de autonomía relacionados con la autonomía horaria alta, media-alta y baja. El estudio reveló que quienes pertenecían al grupo de alta autonomía presentaban niveles significativos mayores en satisfacción laboral y capacidad para realizar su trabajo junto con una menor intención de rotación en contraste con el grupo de baja autonomía quienes mostraron una menor satisfacción laboral y un mayor abandono de puesto (45).

El control sobre el trabajo permite que el profesional influya sobre sus labores y decisiones. se relaciona directamente con la satisfacción laboral en asociación con la flexibilidad en las decisiones de cuanto trabaja es uno de los elementos más valorados como clave para lograr un trabajo satisfactorio que mantiene incluso cuando no se aborda el estrés como factor mediador como muestra la autonomía laboral tanto en la organización del tiempo como en la toma de decisiones y sentido del trabajo, es una fuente de motivación, compromiso, satisfacción, retención del personal y bienestar profesional (46).

- Apoyo social: dentro del entorno laboral, proveniente tanto de supervisión como de compañerismo, se confirma como recurso clave que favorecen la satisfacción profesional, el soporte social mejora la claridad del rol, disminuyendo la incertidumbre en las funciones laborales, el efecto directo del apoyo fue más fuerte cuando provenía de supervisores, mientras que el apoyo de los colegas ejerce influencia directa como indirecta a través de la claridad (47, 48).

El apoyo social ha sido identificado como un recurso psicosocial clave que influye en la experiencia laboral por medio de la percepción y recepción de las experiencias de otras personas ya sea en forma material, informativa o emocional que contribuya a mejorar la adaptación del individuo frente a las exigencias del entorno laboral. Destacando el apoyo

que proviene de los supervisores y compañeros y que por su complejidad servirá como una condición amortiguadora ante las condiciones adversas laborales que puede llevar a fortalecer el compromiso laboral y disminuir el factor de rotación volviéndose un factor de protección organizacional (49).

En conclusión, el apoyo social no solo debe entenderse como un elemento interpersonal, sino como un recurso estratégico dentro de las instituciones de salud, necesario para promover entornos de trabajo sostenibles, mejorar la satisfacción laboral y favorecer la permanencia del personal.

- **Recompensa:** se constituye como un eje central sobre el comportamiento organizacional y gestión de talentos humanos y se define como el conjunto de incentivos tanto tangibles como intangibles que se le otorgan a los colaboradores con el fin de motivar, retener y optimizar su desempeño, consolidando como factor determinante de la promoción de la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo, sentido de pertenencia y compromiso organizacional, dentro del medio globalizado las organizaciones se han forzado a reevaluar sus esquemas de compensación, priorización de sus modelos integrales y dejando de lado el enfoque tradicional que no solo cubre las necesidades básicas, sino que también buscan estimular el crecimiento personal y profesional para lograr un mayor compromiso dentro de los valores simbólicos y psicológicos que harán que se fortalezca la motivación y compromiso institucional.

Asimismo, se evidencia que la percepción de equidad en la distribución de recompensas toma un valor significativo entre los trabajadores que valoran la justicia en la asignación de beneficios y que hacen que la intención de permanencia, lealtad y conducta proactiva se de en crecimiento; no obstante y pese al avance en este campo aún se ven vacíos sustanciales que van según la cultura organizacional, las prioridades organizacionales, el contexto,

sector económico al que pertenece y las necesidades psicosociales del personal siguen siendo complejas (50).

Por lo tanto, el abordar la recompensa desde una perspectiva multidimensional e integradora permitirá no solo el comprender mejor la relación con la satisfacción laboral sino también aportar herramientas para el diseño de políticas de manejo de recursos, líneas de investigación que ofrezcan bases teóricas sólidas para desarrollar estrategias gestoras y que maximicen la motivación y la productividad fomentando un ambiente laboral sostenible y centrado en la satisfacción de las personas.

- Doble presencia: (doble cuidado) se refiere a la coexistencia entre las obligaciones laborales y las tareas de cuidado informal del hogar cuyas condiciones de actividades multifacéticas pueden tener un efecto negativo y significativo en el bienestar psicosocial de quienes la experimentan y que podrían generar un riesgo de agotamiento, ausentismo, conflicto trabajo familia y la reducción de satisfacción laboral especialmente en mujeres que incluso en algunos casos están involucradas en un triple cuidado que haría que se generen alteraciones emocionales y desgaste profesional que a largo plazo podría desencadenar en un desequilibrio crónico de carácter psicológico del trabajador que repercutirían en un agotamiento físico y mental (51).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H1: Existe asociación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

H0: No existe asociación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

Hipótesis específica 02

H1: Existe asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Hipótesis específica 03

H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Hipótesis específica 04

H1: Existe asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.

H0: No existe la asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.

Hipótesis específica 05

H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Hipótesis específica 06

H1: Existe asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Hipótesis específica 07

H1: Existe asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotético – deductivo. Según Meichtry (52) en su texto enuncia que el modelo hipotético deductivo se llama así porque implica la propuesta de una hipótesis de partida y la obtención de otra por medio de la deducción, utilizando para esto un proceso de deducción lógica y que nos llevara mediante la observación a contrastar la hipótesis por medio de la experiencia.

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio se abordó teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo. Este enfoque consiste en procesos sistemáticos y secuenciales que parten de una idea inicial, permite formular hipótesis, definir variables y analizar datos mediante métodos matemáticos y estadísticos con el objeto de comprobar suposiciones en contexto específicos (53).

3.3. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada. Según Gast et al. (54) implica un estudio sistemático relacionado con la búsqueda de conocimiento en contextos prácticos o para resolver la problemática del mundo real.

Realizar investigación aplicada en entornos auténticos tiene el potencial de avanzar la ciencia, documentar modificaciones en el comportamiento y establecer la responsabilidad de dichos cambios.

Por lo que la característica principal está orientada a la práctica para buscar resolver problemas específicos del mundo real mediante la aplicación de conocimientos y métodos que tiene como propósito generar resultados útiles que puedan implementarse directamente en el contexto social, productivo y tecnológico.

3.4. Diseño de la investigación

Fue no experimental, correlacional y transversal. No experimental ya que no se manipularon las variables observadas (55); correlacional ya que se buscó identificar y analizar la relación entre dos variables, sin establecer causalidad, permitiendo determinar si existe una relación estadística significativa entre variables (56) y fue transversal porque este tipo de estudio fue observacional con un análisis de datos de una población en un solo punto de tiempo (57).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población es el total de casos, elementos o unidades que cumplen con un conjunto de especificaciones y sobre los cuales se pretende generalizar los resultados del estudio (58). En este estudio se consideró una población conformada por 550 tecnólogos médicos adscritos al CR VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú.

Criterios de selección (Inclusión y exclusión)

Inclusión

Tecnólogo médico de ambos sexos quienes pertenecen al CR VI

Tecnólogo médico que acepte participar y firma el consentimiento informado

Exclusión

Tecnólogos médicos quienes no pertenecen al CR VI

Muestra

La muestra es el conjunto de unidades seleccionadas para representar la población de interés; los datos obtenidos de la muestra se analizan y los resultados se infieren o transfieren a la población (59).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza deseado (1,96 para 95%)

p = proporción esperada (0,5 en este caso)

E = margen de error (0,05 en este caso)

Sustituyendo los valores, obtenemos:

$$n = (550 \cdot (1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5))) / 0,05^2$$

$$n = (550 \cdot 0,9604) / (1,3725 + 0,9604)$$

$$n = 528,22 / 2,3329$$

$$n = 226,51$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra requerido fue de 227 individuos.

Muestreo

El muestreo se define como un proceso mediante el cual se escoge una parte representativa de una población con el fin de recolectar datos que permitan hacer inferencia sobre el conjunto total y que mejorara la practicidad, el manejo económico y la logística para que sea más viable en cuanto a la facilidad de obtención de información (60).

El muestreo fue probabilístico o aleatorio simple es una selección de los elementos que forman parte de una muestra siguiendo los principios estadísticos, asegurando que las unidades poblacionales tengan una posibilidad y diferente de cero de ser elegida ya que este tipo permite obtener conclusiones de la totalidad de la población en base a la muestra y también medir y controlar los errores que pueden surgir durante el proceso de muestreo (61).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta de 7 dimensiones	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	1.1,1.2,1.3,1.4,1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9 2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4,6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado 12 a 24 =Medio < 12 =bajo
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que	1. Relación con los supervisores 2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones	13, 14, 15, 16, 17 y 18 6, 7, 8, 9 y 10 4, 11, 12, 22 y 23	ordinal	120 a 161 puntos satisfecho 60 a 119 puntos medianamente satisfecho

comprende de 23 ítems y
considera 4 dimensiones
de trabajo

4. Con la participación

1, 2, 3 y 5

19, 20 y 21

0 a 59 puntos
insatisfecho

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica fue la encuesta. Esta consiste en la recolección de datos de un gran grupo de personas para alcanzar el objetivo de la investigación mediante la sistematización estadística, con preguntas cerradas y abierta y estructuradas y no estructuradas (62).

Los instrumentos de recolección de datos fue un proceso crucial en cualquier investigación y es esencial para la obtención de información valiosa y precisa que requiere de un enfoque cuidadoso y planificado para asegurar la obtención de información precisa y valiosa (63).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 01:

El cuestionario de factores psicosociales en el trabajo es una modificación y compendio de varias pautas, iniciando con la Guías de Identificación de Factores Psicosociales diseñada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1986 y luego modificada por el ministerio de Colombia convirtiéndose así en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales en el 2010 y posteriormente en el 2022 en Colombia (64) en Perú el cuestionario fue diseñado por el Dr. Pando y la Dra. Aranda cuenta con 46 ítems y conserva 7 dimensiones Condiciones del lugar de trabajo (con 9 ítems), Carga de trabajo (5 ítems), Contenido y características de la tarea (7 ítems), Exigencias laborales (7 ítems), Papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems), Interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems) y la Remuneración del Rendimiento (3 ítems) y se contestan cada ítem del cuestionario en una escala tipo Likert, señalando la frecuencia en la que están presentes los factores psicosociales en su trabajo. La escala de frecuencia consistió en 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 5 (siempre) (65).

Instrumento 02:

Para el uso del presente instrumento se tomó como referencia la tesis de Ramírez-Cruz et al. del 2024 que se basó en la versión chilena de la escala de satisfacción laboral S20/23. Instrumento conformado por 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones relación con el supervisor, espacio físico de trabajo, relación profesional, oportunidad de capacitación y participación en toma de decisiones. La escala utilizada está en una escala de Likert de siete puntos que va desde muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (7), lo que permite valorar los distintos grados de satisfacción percibidos en distintos aspectos laborales (66).

3.7.3. Validación

Instrumento 1

El cuestionario pasó la revisión de expertos, recibiendo en un inicio recomendaciones mínimas que llevó a algunas recomendaciones principales en la redacción de los ítems y que después se aplicaron en 320 académicos de diversos centros universitarios públicos y privados de Guadalajara México con la finalidad de obtener referencias sobre su validez de tal modo que alcance una varianza explicada de 38,5% y después fue adaptada por el Dr. Pando y la Dra. Aranda que cuenta con 46 ítems y aplicada a poblaciones de trabajadores académicos, sanitarios y administrativos (65).

Instrumento 2

Para la validación del instrumento se usó una recolección de datos de muestreo probabilístico seleccionado a profesionales de enfermería de 2 hospitales de Lima, Perú. El tamaño de la muestra se determinó mediante la calculadora electrónica considerando las variables observadas y latentes incluidas en el modelo, utilizando el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0,20$), la significancia estadística ($\alpha = 0,05$) y el nivel de potencia estadística ($1 - \beta = 0,80$). Con base en estos parámetros, se recomendó un mínimo de 200 participantes; no obstante, la muestra final estuvo conformada por 325 enfermeras, lo que garantiza una adecuada potencia para el análisis (66).

Para determinar la validez del instrumento, se consideraron los criterios de adecuación del tamaño muestral, la estructura factorial del modelo y la consistencia conceptual de los ítems. Estos procedimientos permitieron asegurar la validez de constructo y la representatividad del instrumento respecto al fenómeno estudiado.

Para mayor acreditación, ambos instrumentos fueron sometidos a validación por cinco expertos durante el presente estudio siendo considerado como válido.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1:

El cuestionario de factores psicosociales tiene una fiabilidad excelente que fue sacada por el alfa de Cronbach en general con 0,9 y de manera individual la mayoría de los factores obtuvo una valoración de 0,7 para carga de trabajo, el alfa = 0,5 que califica como inadecuada y contenido y características de la tarea con alfa= 0,6 calificando como adecuada, pero con déficit (65).

Instrumento 2:

El instrumento demostró una confiabilidad adecuada con un resultado en el alfa de Cronbach de 0,92; 0,86; 0,78 y 0,73 para los 4 factores a. relación con los supervisores, b. espacio físico de trabajo, c. realización profesional y d. oportunidad que ofrece el puesto de trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones esta muestra estuvo compuesta en su mayoría por mujeres (88,9%), mientras que los hombres solo representaban el 11,1% en cuanto al estado civil, la mayoría de las personas eran solteros (48,3 %), seguido de las casadas (38,8 %), cohabitantes (8,3%) y viudas (4,6 %). Con referencia a la situación laboral, predominó el personal fijo (68.0%), seguido del personal con contrato (26,8%), temporal (4,0) y externalizado (1,2%) (66).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Luego de realizar las encuestas, revisamos que cada instrumento haya sido completado a cabalidad, luego se procedió a codificar. En un formato Excel seguidamente se generó la base de datos en función a las respuestas obtenidas.

El análisis fue con ayuda del programa SPSS versión 29; desarrollando inicialmente el análisis descriptivo con presentación de los datos en tablas y figuras. Luego se realizó la prueba de normalidad, la cual nos permitió decidir que usaremos la prueba no paramétrica para el análisis inferencial de los datos.

3.9. Aspectos éticos

El proyecto fue remitido al Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener para su evaluación y aprobación.

Se tomaron en cuenta los cuatro principios bioéticos:

Principio de autonomía: Establece que toda persona es libre de tomar una decisión que está relacionada al derecho de aceptar o rechazar tratamientos médicos recomendados, previa a que el mismo haya recibido la información necesaria y suficiente que le permita entender de forma veraz y comprensible para llevarle a la toma de decisión libre y con conocimiento de hecho (67).

Principio de justicia: Este principio nos habla del sostenimiento de los recursos destinados a la atención de la salud en forma equitativa entre todos; buscando que la distribución de esta sea justa y razonable este principio guía la designación de recursos y presupuestos sanitarios (67).

Principio de beneficencia: Este nos dice que el profesional de la salud debe actuar siempre en favor del paciente, prevenir el daño, aliviar el sufrimiento, promover la salud y calidad de vida, calculando si lo propuesto durante el tratamiento es beneficioso para el paciente y evitando los

perjuicios y aminorando los posibles riesgos que puedan estar asociados, por lo que este principio nos dice que debemos actuar buscando el bienestar físico, emocional y moral del paciente (67).

Principio de no maleficencia: establece este principio que el profesional de la salud no debe realizar acciones que causen daño al paciente, siguiendo la máxima ética de primero no hacer daño, por lo que se debe analizar cuidadosamente los riesgos y beneficios de la intervención médica tomando decisiones prudentes y éticamente responsables considerando el respeto, la protección y el cuidado de la integridad del paciente (67).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Prueba de Normalidad

Tabla 1. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Condiciones de lugar de trabajo	0.150	227	0.000
Carga de trabajo	0.156	227	0.000
Contenido y características de la tarea	0.169	227	0.000
Exigencias laborales	0.111	227	0.000
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0.186	227	0.000
Interacción social y aspectos organizacionales	0.132	227	0.000
Remuneración del rendimiento	0.156	227	0.000
Satisfacción	0.243	227	0.000

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizado en los Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025, se encontró que las variables en estudio no presentan normalidad $p < 0.05$, por lo que se utilizará las prueba no paramétricas Chi cuadrado para determinar la asociación entre la variable de estudio.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

Tabla 2. Asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

	Satisfacción laboral		
	Chi cuadrado	gl	P
Condiciones de lugar de trabajo	74.176	227	0.000
Carga de trabajo	225.085	227	0.000
Contenido y características de la tarea	140.641	227	0.000
Exigencias laborales	49.632	227	0.000
Papel laboral y desarrollo de la carrera	230.844	227	0.000
Interacción social y aspectos organizacionales	230.844	227	0.000
Remuneración del rendimiento	121.180	227	0.000

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado en la table se observa que todos los factores psicosociales considerados en la investigación presentan asociación significative con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI ($p < 0.05$)

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Tabla 3. Asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Condiciones del lugar de trabajo	Satisfacción						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	18	7.9%	9	4.0%	0	0.0%	27	11.9%
Medio	20	8.8%	58	25.6%	38	16.7%	116	51.1%
Moderado	0	0.0%	37	16.3%	47	20.7%	84	37.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 74.176						P = 0.000		

En la Tabla 3 se observa que el 25.6% de los tecnólogos médicos que consideran que existen regulares condiciones en su lugar de trabajo se encuentran medianamente satisfechos y el 20.7% que manifiesta que son moderadas las condiciones del lugar de trabajo se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 2

H1: Existe asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Tabla 4. Asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Carga de trabajo	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	20	8.8%	0	0.0%	0	0.0%	20	8.8%
Medio	18	7.9%	85	37.4%	9	4.0%	112	49.3%
Moderado	0	0.0%	19	8.4%	67	29.5%	86	37.9%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	9	4.0%	9	4.0%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 225.085					P = 0.000			

En la Tabla 4 se observa que el 37.4% de los tecnólogos médicos que consideran que existen regular carga de trabajo se encuentran medianamente satisfechos y el 29.5% que manifiesta que son moderadas las cargas de trabajo se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 3

H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

Tabla 5. Asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Contenido, características de la tarea	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	20	8.8%	0	0.0%	0	0.0%	20	8.8%
Medio	18	7.9%	67	29.5%	27	11.9%	112	49.3%
Moderado	0	0.0%	37	16.3%	58	25.6%	95	41.9%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 140.641					P = 0.000			

En la Tabla 5 se observa que el 29.5% de los tecnólogos médicos que consideran que existen regular contenido, y características de la tarea se encuentran medianamente satisfechos y el 25.6% que manifiesta que son moderadas el contenido y características de la tarea se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 4

H1: Existe asociación entre las Exigencias y la satisfacción laborales en tecnólogos médico.

H0: No existe asociación entre la Exigencias y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.

Tabla 6. Asociación entre las exigencias y la satisfacción laborales en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Exigencias laborales	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	18	7.9%	29	12.8%	0	0.0%	47	20.7%
Moderado	20	8.8%	57	25.1%	57	25.1%	134	59.0%
Alto	0	0.0%	18	7.9%	28	12.3%	46	20.3%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 49.632					P = 0.000			

En la Tabla 6 se observa que el 25.1% de los tecnólogos médicos que consideran que existen moderadas exigencias laborales se encuentran medianamente satisfechos y el 12.3% que manifiesta que son altas las exigencias laborales se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre las Exigencias Laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 5

H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos

H0: No existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Tabla 7. Asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Papel laboral, desarrollo de la carrera	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	29	12.8%	9	4.0%	0	0.0%	38	16.7%
Medio	9	4.0%	95	41.9%	28	12.3%	132	58.1%
Moderado	0	0.0%	0	0.0%	48	21.1%	48	21.1%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	9	4.0%	9	4.0%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 230.844					P = 0.000			

En la Tabla 7 se observa que el 41.9% de los tecnólogos médicos que consideran que el papel laboral y el desarrollo de la carrera es regulares se encuentran medianamente satisfechos y el 21.1% que manifiesta que son moderadas el papel de trabajo y el desarrollo de la carrera se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 6

H1: Existe asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Tabla 8. Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Interacción social, aspectos organizacionales	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	29	12.8%	18	7.9%	0	0.0%	47	20.7%
Medio	9	4.0%	68	30.0%	57	25.1%	134	59.0%
Moderado	0	0.0%	18	7.9%	28	12.3%	46	20.3%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 230.844					P = 0.000			

En la Tabla 8 se observa que el 30% de los tecnólogos médicos que consideran que existen regular interacción social y aspectos organizacionales se encuentran medianamente satisfechos y el 12.3% que manifiesta que son moderadas la interacción social y los aspectos organizacionales se encuentran satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

Hipótesis específica 7

H1: Existe asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Tabla 9. Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

Remuneración del rendimiento	Satisfacción							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	20	8.8%	0	0.0%	9	4.0%	29	12.8%
Medio	9	4.0%	48	21.1%	9	4.0%	66	29.1%
Moderado	9	4.0%	56	24.7%	47	20.7%	112	49.3%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	20	8.8%	20	8.8%
Total	38	16.7%	104	45.8%	85	37.4%	227	100.0%
Prueba Chi cuadrado = 121.180					P = 0.000			

En la Tabla 9 se observa que el 24.7% de los tecnólogos médicos que consideran que es moderada la remuneración del rendimiento se encuentran medianamente satisfechos laboralmente.

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba Chi cuadrado con $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta H_1 , es decir existe asociación significativa entre la Remuneración del rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI.

4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo general fue determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú, en el presente estudio se logró determinar que los resultados confirmaron la hipótesis general, evidenciando una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos hallazgos confirman que la satisfacción laboral en el personal sanitario es un fenómeno multifactorial influenciado tanto por condiciones organizacionales como por aspectos individuales, coincidiendo con lo reportado por Handayani et al. (15), quienes identifican que factores como la carga laboral, condiciones de trabajo, liderazgo y relaciones interpersonales influyen significativamente en la satisfacción laboral.

Estos hallazgos fueron concordantes con lo reportado por Handayani et al. (15), quienes identificaron que la satisfacción laboral del personal sanitario estuvo determinada por múltiples factores psicosociales, entre los que destacaron la carga de trabajo, las condiciones laborales y la remuneración. De igual manera, los resultados mostraron similitud con el estudio de Mashayekh-Amiri et al. (17), quienes evidenciaron una relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral, resaltando su influencia en el desempeño profesional. Asimismo, los resultados coincidieron con Karaferis et al. (18), quienes reportaron niveles moderados de satisfacción laboral asociados principalmente a factores estructurales, como el salario y las oportunidades de desarrollo profesional.

En relación con el primer objetivo específico que es, determinar la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos se confirmó la hipótesis que planteó la existencia de una asociación significativa con la satisfacción laboral ($p = 0,000$), observándose que los tecnólogos médicos que perciben condiciones moderadas presentan mayores niveles de satisfacción. Este resultado es consistente con Orellana (22), quien reportó una

correlación positiva moderada entre el ambiente físico y la motivación laboral ($\rho = 0,526$), lo cual sugiere que un entorno laboral adecuado favorece percepciones positivas hacia el trabajo. Asimismo, coincide con River-Rojas et al. (26), quienes identificaron que el ambiente físico es uno de los factores con menor nivel de satisfacción cuando las condiciones no son óptimas.

De igual forma en el segundo objetivo específico de determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos, la carga de trabajo mostró asociación significativa con la satisfacción laboral, los resultados evidenciaron una asociación significativa ($p = 0,000$), donde niveles moderados de carga laboral se relacionan con mayor satisfacción. Este hallazgo concuerda con Merino (23), quien encontró que la carga de trabajo se asocia inversamente con la satisfacción laboral, indicando que una sobrecarga puede generar insatisfacción. De igual manera, Trillo et al. (16) evidenciaron que el agotamiento emocional presenta una fuerte correlación negativa con la satisfacción laboral ($r = -0,720$), reforzando la idea de que la carga excesiva impacta negativamente en el bienestar del trabajador.

Respecto al tercer objetivo específico de establecer la asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos, estos resultados difieren parcialmente de los hallazgos de Trillo et al. (16), quienes destacaron el empoderamiento psicológico y la autonomía en la tarea como predictores relevantes de la satisfacción laboral, no obstante, coinciden con Karaferis et al. (18).

Por otro lado, dentro del cuarto objetivo específico de las exigencias laborales, se encontró una asociación significativa ($p = 0,000$), evidenciando que niveles moderados y altos de exigencia pueden coexistir con satisfacción laboral, dependiendo de otros factores contextuales. Este resultado puede interpretarse en concordancia con el estudio de Mashayekh-Amiri et al. (17), quienes encontraron que los factores psicosociales se relacionan positivamente con el desempeño

laboral, sugiriendo que ciertas exigencias pueden ser percibidas como retos que favorecen el desarrollo profesional cuando existen condiciones de apoyo.

Por otro lado, el quinto objetivo específico en el papel laboral y el desarrollo de la carrera profesional mostraron una asociación significativa con la satisfacción laboral, que coincide con Kwadwo et al. (20), quienes reportaron que el desarrollo profesional y la educación continua son factores relevantes para la satisfacción laboral. Asimismo, Trillo et al. (16) resaltan que el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones fortalecen el compromiso afectivo, incrementando la satisfacción laboral.

En cuanto a sexto objetivo específico en la interacción social y los aspectos organizacionales, los resultados evidenciaron asociación significativa en el análisis bivariado, pero no en el multivariado, lo que indicó que, si bien estos factores influyeron en la satisfacción laboral, no constituyeron determinantes independientes. Este resultado difirió de lo reportado por Lo et al. (19), quienes destacaron el sentido de comunidad laboral como un factor clave de la satisfacción laboral, especialmente durante contextos críticos como la pandemia por COVID-19.

Finalmente, el séptimo objetivo específico de la remuneración del rendimiento se asoció significativamente con la satisfacción laboral, constituyéndose en uno de los factores con mayor contribución explicativa. Este hallazgo fue consistente con los estudios de Handayani et al. (15), Karaferis et al. (18) y Orellana (22), quienes coincidieron en que los aspectos económicos y de reconocimiento constituyen determinantes fundamentales de la satisfacción laboral en el personal sanitario.

En conjunto, los resultados permitieron establecer que la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos estuvo principalmente influenciada por factores estructurales y organizacionales, tales como las condiciones del lugar de trabajo, la carga laboral, el desarrollo profesional y la remuneración. Las coincidencias encontradas con la mayoría de los antecedentes revisados

reforzaron la validez de los hallazgos, mientras que las discrepancias observadas se explicaron por diferencias en el contexto institucional, la población estudiada y los enfoques metodológicos empleados.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. El presente estudio demuestra que existe una asociación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú, evidenciando que los factores relacionados con el entorno laboral, organizacional y económico influyen de manera determinante en la percepción de satisfacción laboral de estos profesionales.

Segunda. Se concluye que las condiciones del lugar de trabajo constituyen el factor psicosocial con mayor asociación sobre la satisfacción laboral, lo que pone de manifiesto la importancia de contar con ambientes laborales adecuados, recursos suficientes e infraestructura apropiada para favorecer el bienestar y desempeño profesional de los tecnólogos médicos.

Tercera. La carga de trabajo se identifica como un factor significativamente asociado a la satisfacción laboral, observándose que niveles moderados de carga favorecen una mayor satisfacción, mientras que cargas elevadas afectan negativamente el bienestar laboral, resaltando la necesidad de una gestión equilibrada de las demandas laborales.

Cuarta. El contenido y las características de la tarea se asocian significativamente con la satisfacción laboral, indicando que tareas adecuadamente estructuradas y con niveles apropiados de complejidad contribuyen al bienestar laboral.

Quinta. Se concluye que las exigencias laborales mantienen una asociación significativa con la satisfacción laboral, sugiriendo que los niveles moderados o controlados de exigencia pueden ser vistos como factores motivadores en el desempeño laboral.

Sexta. El papel laboral y el desarrollo de la carrera profesional se constituyen en factores relevantes de la satisfacción laboral, evidenciando que las oportunidades de crecimiento, reconocimiento y proyección profesional contribuyen positivamente al bienestar laboral de los tecnólogos médicos.

Séptima. La interacción social y los aspectos organizacionales muestran una relación con la satisfacción laboral; sin embargo, su influencia no es independiente, lo que indica que estos factores actúan de manera complementaria dentro del entorno laboral y requieren ser abordados de forma integral.

Octava. La remuneración del rendimiento se consolida como uno de los factores psicosociales más relevantes asociados a la satisfacción laboral, destacándose la importancia de sistemas de compensación equitativos y acordes al desempeño profesional.

5.2. Recomendaciones

Primera. Se recomienda que las organizaciones de salud consideren de manera sistemática los factores psicosociales dentro de la gestión del talento humano, reconociendo su influencia directa en la satisfacción laboral y en el bienestar integral de los profesionales de la salud.

Segunda. Se sugiere promover mejoras continuas en las condiciones del lugar de trabajo, orientadas a garantizar ambientes laborales seguros, adecuados y funcionales, como estrategia para fortalecer la satisfacción laboral y el desempeño profesional.

Tercera. Se recomienda implementar políticas orientadas a la adecuada distribución y gestión de la carga de trabajo, a fin de prevenir la sobrecarga laboral y favorecer niveles óptimos de satisfacción y equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador.

Cuarta. Se sugiere fortalecer los mecanismos de reconocimiento del papel laboral y el desarrollo de la carrera profesional, promoviendo oportunidades de crecimiento, capacitación y proyección profesional que contribuyan a una mayor satisfacción laboral.

Quinta. Es necesario regular las exigencias laborales para así establecer mecanismos de apoyo institucional, fomentando una supervisión efectiva y programas de manejo de estrés que permitan equilibrar las demandas de trabajo.

Sexta. Se recomienda revisar y optimizar los sistemas de remuneración del rendimiento, procurando que estos sean equitativos, transparentes y acordes con las responsabilidades y el desempeño profesional, como medio para mejorar la satisfacción laboral.

Séptima. Se sugiere fomentar entornos laborales que favorezcan la interacción social positiva y una adecuada organización del trabajo, integrando estos aspectos como parte de una estrategia global de bienestar laboral.

Octavo. Se recomienda desarrollar futuras investigaciones que profundicen en el análisis de los factores psicosociales y la satisfacción laboral, incorporando diseños longitudinales o mixtos que permitan ampliar la comprensión de estas variables en diferentes contextos del ámbito sanitario.

REFERENCIAS

1. Trinidad-López JM, Escobar-Galindo CM. Vista de Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada [Internet]. Edu.pe. [citado 25 ago 2025]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361/4896>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Psycho-social risks and mental health [Internet]. Who.int. [citado 30 ago 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
3. Sánchez-Piernas J, Llorca-Rubio JL, Llorca-Pellicer M, Gil-La Orden P. Vista de Riesgos psicosociales y sus consecuencias en el sector docente no universitario en la provincia de Valencia [Internet]. Informaciopsicologica.info. [citado 25 ago 2025]. Disponible en: <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/1949/1941>
4. Lo J, Fayyaz Y, Jaswal S, Gohar B, Yazdani A, Chattu VK, Nowrouzi-Kia B. Factors associated with job satisfaction in medical laboratory professionals during the COVID-19 pandemic: an exploratory study in Ontario, Canada. Eur J Investig Health Psychol Educ. 2023;13(1):54–66. doi:10.3390/ejihpe13010004. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/4>
5. Velásquez SS. Factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa [Tesis]. Arequipa: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96844>
6. Gargallo A. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En: De Castro Silva EJ, Díaz de Castro FJ, coordinadores. Universidad, sociedad y mercados globales. 1ª ed. 2008. p. 563–575. ISBN: 978-84-691-5667-4. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
7. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Job satisfaction and associated factors in Greek public hospitals. Acta Biomed [Internet]. 2022;93(5): e2022230. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23750/abm.v93i5.13095>
8. Dattoli E, Cohidon C. Primary care physicians' job satisfaction in eleven Western countries: a cross-sectional study. BMC Prim Care. 2025; 26:241. doi:10.1186/s12875-025-02949-0 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12875-025-02949-0>
9. Silva L. Relationship between job satisfaction and turnover intentions among nurses in South America [Internet]. Researchgate.net. [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/380891897_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Turnover_Intentions_among_Nurses_in_South_Americ
10. Abad KP. Satisfacción laboral y desempeño laboral de los tecnólogos médicos del área de rehabilitación [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 6 ago 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123674>
11. Espinoza J, Surco. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de la microrred de salud Cusco – 2022 [Internet]. Edu.pe. [citado 31 ago 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2a706b3f-ea8a-4c28-a3bb-4da625b459ab/content>
12. World Health Organization. Factores psicosociales en el trabajo [Internet]. Who.int. [citado 26 ago 2025]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf

13. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297–1349. [citado 31 ago 2025]. Disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Job_satisfaction
14. Lo J, Fayyaz Y, Jaswal S, Gohar B, Yazdani A, Chattu VK, Nowrouzi-Kia B. Factors associated with job satisfaction in medical laboratory professionals during the COVID-19 pandemic: an exploratory study in Ontario, Canada. *Eur J Investig Health Psychol Educ* [Internet]. 2022;13(1):54–66. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe13010004>
15. Handayani T, Jati SP, Dharmawan Y. Factors Affecting Job Satisfaction of Hospital's Health Personnels: A Scoping Review. *Journal of Public Health for Tropical and Coastal Region* (Online). 2025 Apr;8(1):9–110. <https://doi.org/10.14710/jphtcr.v8i1.26044>
16. Trillo A, Ortega-Maldonado A, Lopez-Pena B, Bretones FD. Psychosocial predictors of job satisfaction in nursing: insights from a Spanish hospital setting. *Behav Sci*. 2025;15(3):274. doi:10.3390/bs15030274. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/bs15030274>
17. Mashayekh-Amiri S, Mirghafourvand M. Job satisfaction and psychosocial factors and their association with job performance in Iranian midwives: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2024;14: e079982. doi:10.1136/bmjopen-2023-079982. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079982>
18. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Job satisfaction and associated factors in Greek public hospitals. *Acta Biomed*. 2023;94(6): e2023251. Disponible en: <https://mattioli1885journals.com/index.php/actabiomedica/article/view/13095/11064>
19. Lo J, Fayyaz Y, et al. Factors associated with job satisfaction in medical laboratory professionals during the COVID-19 pandemic: an exploratory study in Ontario, Canada. *Eur J Investig Health Psychol Educ* [Internet]. 2022;13(1):54–66. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe13010004>
20. Akuffo KO, Agyei-Manu E, Kumah DB, Danso-Appiah A, Mohammed AS, Asare AK, Addo EK. Job satisfaction and its associated factors among optometrists in Ghana: a cross-sectional study. *Health Qual Life Outcomes*. 2021;19(1):12. doi:10.1186/s12955-020-01650-3. [Internet]. 2021 [citado 26 abr 2024];19(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33413410>
21. Hermyn Benny Hina, Margarethy Rohanie Mbado, Dewi Setiyowati Gadi. Análisis de los factores que influyen en el nivel de satisfacción laboral de los expertos en tecnología de laboratorio médico en el sector de salud en la ciudad de Kupang durante la pandemia de Covid-19, revista internacional de investigación multidisciplinaria volumen 8, numero 2: agosto 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i04.4184>
22. Orellana LA. Satisfacción laboral y motivación laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología de la Clínica Ricardo Palma – 2020 [tesis]. Lima (PE): Universidad Nacional Federico Villarreal; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/10132>
23. Merino MY. Factores psicosociales, satisfacción laboral y problemas de salud en trabajadores de la Región Lima [tesis de maestría]. Lima (PE): Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología; 2020. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12107/MERINO_CMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Vásquez A, Paola K. Satisfacción laboral y desempeño en los tecnólogos médicos del servicio de rehabilitación de una clínica – Lima, Perú 2023 [Internet]. Gob.pe. 2023 [citado 1 sep 2025]. Disponible en:

- https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d0d29981ccf19c90c8632039e1e110bc
25. Samaniego R, Miluska M. Factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de salud de una clínica privada de Lima, 2022 [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94662>
 26. Rivera-Rojas F, Ceballos-Vásquez PA, González-Palacios Y. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. Aquichan [Internet]. 8 de abril de 2021 [citado 18 de marzo de 2026];21(1):e2114. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141>
 27. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Factores psicosociales: definición y evaluación. Madrid: INSST; 2020. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
 28. Calderón AN. Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la COVID-19. Lima (PE): Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2021. [Internet]. [citado 7 sep 2025]. Disponible en: <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-411-433.pdf>
 29. Habtu Y, Kumie A, Selamu M, et al. Exploring the links between work-related psychosocial factors and occupational stress, occupational depression, and job anxiety among health workers in central and southern Ethiopia: structural equation modelling. BMC Psychol. 2025; 13:795. doi:10.1186/s40359-025-03127-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-025-03127-8>
 30. Vega S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Madrid (ES): Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2001. Disponible [https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20603%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20\(I\).pdf](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20603%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20(I).pdf)
 31. Kunz C. The influence of working conditions on health satisfaction, physical and mental health: testing the effort-reward imbalance (ERI) model and its moderation with over-commitment using a representative sample of German employees (GSOEP). BMC Public Health [Internet]. 2019;19(1):1009. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-019-7187-1>
 32. CENSOPAS. COPSOQ: Metodología peruana para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales laborales [Internet]. Gob.pe. [citado 29 sep 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/54514-censopas-copsoq-metodologia-peruana-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales-laborales>
 33. Profesto. Factores que influyen en la satisfacción laboral [Internet]. Corporate; 2021 nov 2 [citado 2025 oct 28]. Disponible en: <https://profesto.com/factores-que-influyen-en-la-satisfaccion-laboral>.
 34. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. En: Dunnette MD, editor. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297–1349.
 35. Porter LW, Lawler EE. Managerial attitudes and performance. Homewood (IL): Irwin-Dorsey; 1968.

36. Patricia NM, Sisulu W. Theories of job satisfaction in the higher education context. *Acad Entrep J* [Internet]. 2021 [citado 30 sep 2025];27(2):1–481. Disponible en: <https://www.abacademies.org/articles/theories-of-job-satisfaction-in-the-higher-education-context-10638.html>
37. Locke EA. Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *J Appl Psychol*. 1970;54(4):482–493.
38. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychol*. 2022; 10:240. doi:10.1186/s40359-022-00941-2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
39. García-Mainar I, Montuenga-Gómez VM. Over-qualification and the dimensions of job satisfaction. *Soc Indic Res*. 2020; 147:591–620. doi:10.1007/s11205-019-02167-z. disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-019-02167-z>
40. Spearing J. Workplace autonomy and mental health. *Econ Hum Biol* [Internet]. 2025;56(101469):101469. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ehb.2025.101469>
41. Galanakis MD, Tsitouri E. Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: a systematic literature review. *Front Psychol* [Internet]. 2022; 13:1022102. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
42. Han J, Yin H, Wang J, Zhang J. Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educ Psychol*. 2019;40(3):318–335. doi:10.1080/01443410.2019.1674249. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
43. Kaiser S, Patras J, Adolfsen F, Richardsen AM, Martinussen M. Using the Job Demands–Resources model to evaluate work-related outcomes among Norwegian health care workers. *SAGE Open*. 2020;10(3):1–13. doi:10.1177/2158244020947436. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
44. Kaihlanen AM, Ruotsalainen S, Väisänen V. et al. Job demand and job resource factors explaining stress and job satisfaction among home care nurses – a mixed-methods sequential explanatory study. *BMC Nurs* 22, 404 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01568-3>
45. Junça-Silva A, Menino C. How job characteristics influence healthcare workers' happiness: a serial mediation path based on autonomous motivation and adaptive performance. *Sustainability* [Internet]. 2022;14(21):14251. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/su142114251>
46. Orgambidez A, Almeida H. Social support, role clarity and job satisfaction: a successful combination for nurses. *Int Nurs Rev*. 2020;67(3):380–386. doi:10.1111/inr.12591. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12591>
47. Orgambidez A, Almeida H, Borrego Y. Social support and job satisfaction in nursing staff: understanding the link through role ambiguity. *J Nurs Manag*. 2022;30(7):2937–2944. doi:10.1111/jonm.13675. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13675>
48. Chen Y, Zhou X, Bai X, Liu B, Chen F, Chang L, Liu H. A systematic review and meta-analysis of the effectiveness of social support on turnover intention in clinical nurses. *Front Public Health*. 2024; 12:1393024. doi:10.3389/fpubh.2024.1393024. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2024.1393024>
49. Cao S, Arshad MA, Liu J. The impact of rewards on job satisfaction: a systematic literature review. *Int J Acad Res Account Finance Manag Sci*. 2025;15(1):1–15. doi:10.6007/IJARAFMS/v15-i1/24142. Disponible en:

https://hrmars.com/papers_submitted/24142/the-impact-of-rewards-on-job-satisfaction-a-systematic-literature-review.pdf

50. Nayyeri S, Roodbari H, Shadnam M. Navigating careers at sea: Career proactivity in extreme work contexts. *Appl Psychol.* 2024;73(1):1–21. doi:10.1111/apps.12525. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12525>
51. Ramadoan N, Sulisworo D, Jauhari I, Raharjo W. Assembling the computer simulation on hypothetical-deductive disponible <https://www.researchgate.net/publication/340689909>
52. De la ciencia postula que la investigación científica debe establecer y cuantificar las relaciones entre diferentes propiedades de fenómenos sociales EDEE, de la ciencia es el filósofo austríaco Karl Popper ya Q se la CCUAS la E de AT de R o. S las C de la MU de LE de la VE, La experiencia Q a. M del SXXPQ no se PD de FI la V de LECM la R o., De la ciencia SQ se DAUCH, De las afirmaciones científicas QIQ la M, Período y espacio en un D, et al. Julieta Gianfrancisco Meichtry [Internet]. *Edu.ar.* [citado el 19 de marzo de 2026]. Disponible en: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/169100/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Ledford JR, Gast DL (Eds.). *Single Case Research Methodology: Applications in Special Education and Behavioral Sciences.* 3rd ed. New York (NY): Routledge; 2018. doi:10.4324/9781315150666.
54. Bleske-Rechek A, Morrison KM, Heidtke LD. Causal inference from descriptions of experimental and non-experimental research: public understanding of correlation-versus-causation. *J Gen Psychol.* 2015;142(1):48–70. doi:10.1080/00221309.2014.977216.
55. Hamaker EL. The Curious Case of the Cross-Sectional Correlation. *Multivariate Behav Res.* 2024;59(6):1111–1122. doi:10.1080/00273171.2022.2155930. research-portal.uu.nl
56. Wang X, Cheng Z. Cross-sectional studies: strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest.* 2020;158(1 Suppl): S65–S71.
57. Nanjundeswaraswamy T, Divakar S. Determination of sample size and sampling methods in applied research. *Pract Enterp Serv.* 2021; 3:25–32. doi:10.24874/PES03.01.003
58. Casteel A, Bridier N. Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *Int J Doctoral Stud.* 2021; 16:339–362. doi:10.28945/4766.
59. Turner DP. Sampling methods in research design. *Headache* [Internet]. 2020;60(1):8–12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/head.13707>
60. Rodrigo Pimienta R. Política y Cultura [Internet]. *Redalyc.org.* 2000 [citado 29 sep 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
61. Google Workspace. Gmail: Private and secure email at no cost [Internet]. [citado 23 sep 2025]. Disponible en: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzQcpnNNMHIBRxBdKrhGJHvjNrJM?projector=1&messagePartId=0.1>
62. Medina R, Rojas W, Bustamante R, Carrasco Chr, Martel R, Castillo A Medina M, et al. *Metodología de la investigación: técnicas e instrumentos de investigación* [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

63. Ministerio de Protección Social Colombia, Factores de riesgo psicosocial [Internet]. Com.co. [citado 28 sep 2025]. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
64. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. An Fac Med (Lima Peru) [Internet]. 2016;77(4):365–71. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a08v77n4.pdf>
65. Ramirez-Cruz A, Sucapuca C, Morales-García M, Álvarez-Manrique VD, Sairitupa-Sanchez LZ, Flores-Saenz AA, et al. Validation of a Job Satisfaction Scale among Health Workers. Data and Metadata [Internet]. 2024 Mar. 10 [cited 2025 Oct. 29]; 3:260. Available from: <https://dm.ageditor.ar/index.php/dm/article/view/319>
66. Chaux A. Bioética en el desempeño profesional. Revista Uninorte de medicina y ciencias de la salud. 15 de septiembre de 2021; 10(10):152-78 disponible en: <https://investigacion.uninorte.edu.py/wp-content/uploads/MED-1101-14.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar la asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Establecer la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Establecer la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia el Contenido, características de la tarea con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Establecer la asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 03 H1: Existe la asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción		
¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la	Establecer la asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción			

satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	laboral en tecnólogos médicos.	H1: Existe la asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Establecer la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe la asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Establecer la asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe la asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico. H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo regional VI?	Establecer la asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe la asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe la asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.
		Hipótesis específica 06 H1: Existe la asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe la asociación entre la interacción social, aspectos organizaciones y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Hipótesis específica 07

H1: Existe la asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

H0: No existe la asociación entre la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral en tecnólogos médicos.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Instrucciones:

El presente cuestionario mide la satisfacción laboral. Calificar de acuerdo a las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce los distintos aspectos de su trabajo. Si su situación no se ha presentado marque indiferente.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Nº	Pregunta	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo.							

11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Angela Luz Caballero Nuñez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de magíster en gestión de salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		

tecnólogos médicos del Consejo Regional VI? ¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	tecnólogos médicos Determinar asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos. Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe la asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos Hipótesis específica 03 H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico. H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el papel laboral y

Consejo regional
VI?

desarrollo de la carrera
y la satisfacción
laboral en tecnólogos
médicos.

Hipótesis específica
06

H1: Existe asociación
entre la interacción
social, aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
interacción social,
aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Hipótesis específica
07

H1: Existe asociación
entre la remuneración
del rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
remuneración del
rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Matriz de operacionabilidad de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son	Los factores psicosociales son	Condiciones del lugar de trabajo	1.1,1.2,1.3,1.4, 1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado

	aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta de 7 dimensiones	Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y 3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4, 6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3		12 a 24 =Medio < 12 =bajo
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta	La satisfacción laboral es un estado emocional	1. Relación con los supervisores	13, 14, 15, 16, 17 y 18 6, 7, 8, 9 y 10	ordinal	120 a 161 puntos satisfecho 60 a 119 puntos medianame

de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que comprende de 23 ítems y considera 4 dimensiones de trabajo	2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones 4. Con la participación	4, 11, 12, 22 y 23 1, 2, 3 y 5 19, 20 y 21	nte satisfecho 0 a 59 puntos insatisfecho
--	--	--	--	---

"Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025"

Nº	Dimensiones /items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
Variable 1: Factores Psicosociales								
Dimensión 1: Condiciones del lugar de trabajo		si	no	si	no	si	no	
1.1	El ruido interfiere con sus actividades	x		x		x		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	x		x		x		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	x		x		x		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	x		x		x		
1.5	Esta expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	x		x		x		
1.6	Esta expuesto (a) a microbios. Hongos, insectos o roedores	x		x		x		
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	x		x		x		
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios de trabajo	x		x		x		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	x		x		x		
Dimensión 2: Carga de trabajo		si	no	si	no	si	no	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	x		x		x		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencias y habilidades	x		x		x		

2.3	Su jornada de trabajo se prolongan más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	x		x		x		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	x		x		x		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	x		x		x		
Dimensión 3: contenido y características de la tarea		si	no	si	no	si	no	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	x		x		x		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	x		x		x		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	x		x		x		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	x		x		x		
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	x		x		x		
3.6	Realizar actividades que no son de su especialidad	x		x		x		
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	x		x		x		
Dimensión 4: Exigencias laborales		si	no	si	no	si	no	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	x		x		x		
4.2	Requiere alto grado de concentración	x		x		x		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	x		x		x		

4.4	Hace uso de verbalización constante	x		x		x		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	x		x		x		
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	x		x		x		
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	x		x		x		
Dimensión 5: papel laboral y desarrollo de la carrera		si	no	si	no	si	no	
5.1	Realizar actividades con las que no esta de acuerdo o no son de su agrado	x		x		x		
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo	x		x		x		
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	x		x		x		
5.4	Es estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	x		x		x		
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción para la promoción son limitadas	x		x		x		
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	x		x		x		
Dimensión 6: interacción social y aspectos organizacionales		si	no	si	no	si	no	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	x		x		x		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	x		x		x		

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	x		x		x		
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	x		x		x		
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	x		x		x		
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	x		x		x		
6.7	Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	x		x		x		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	x		x		x		
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	x		x		x		
Dimensión 7: Remuneración del rendimiento		si	no	si	no	si	no	
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	x		x		x		
7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	x		x		x		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de producción no le permiten lograr estabilidad económica	x		x		x		
Variable 2: satisfacción laboral								
Dimensión 1: Relación con los supervisores		si	no	si	no	si	no	
1	Las relaciones personales con sus superiores	x		x		x		

2	La supervisión que ejercen sobre usted	x		x		x		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	x		x		x		
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	x		x		x		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	x		x		x		
6	El apoyo que recibe de sus superiores.	x		x		x		
Dimensión 2: Espacio físico en el trabajo		si	no	si	no	si	no	
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	x		x		x		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	x		x		x		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	x		x		x		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	x		x		x		
11	La temperatura de su local de trabajo	x		x		x		
Dimensión 3: Con la prestación de servicio		si	no	si	no	si	no	
12	El salario que usted recibe	x		x		x		
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	x		x		x		
14	Las oportunidades de promoción que tiene	x		x		x		
15	El agrado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	x		x		x		
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	x		x		x		

Dimensión 4: con la participación		si	no	si	no	si	no	
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	x		x		x		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	x		x		x		
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	x		x		x		
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	x		x		x		
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	x		x		x		
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	x		x		x		
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	x		x		x		

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Angela Luz Caballero Núñez

DNI:

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

04 de noviembre de 2025



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Franchesca Katherine Lopez Llerena

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de magister en gestión de salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		
¿Cómo se asocia el Contenido, características de la tarea con la satisfacción laboral en	Determinar asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		

tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	tecnólogos médicos	H0: No existe la asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	Hipótesis específica 03 H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el papel laboral y

Consejo regional
VI?

desarrollo de la carrera
y la satisfacción
laboral en tecnólogos
médicos.

Hipótesis específica
06

H1: Existe asociación
entre la interacción
social, aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
interacción social,
aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Hipótesis específica
07

H1: Existe asociación
entre la remuneración
del rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
remuneración del
rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	1.1,1.2,1.3,1.4, 1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9 2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y 3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4, 6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado 12 a 24 =Medio < 12 =bajo

Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	de 7 dimensiones La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que comprende de 23 ítems y considera 4 dimensiones de trabajo	1. Relación con los supervisores 2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones 4. Con la participación	13, 14, 15, 16, 17 y 18 6, 7, 8, 9 y 10 4, 11, 12, 22 y 23 1, 2, 3 y 5 19, 20 y 21	ordinal	120 a 161 puntos satisfecho 60 a 119 puntos medianamente satisfecho 0 a 59 puntos insatisfecho
----------------------	---	---	--	--	---------	--

Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

N°	Dimensiones /ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
Variable 1: Factores Psicosociales								
Dimensión 1: Condiciones del lugar de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.1	El ruido interfiere con sus actividades	X		X		X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
1.5	Esta expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
1.6	Esta expuesto (a) a microbios. Hongos, insectos o roedores	X		X		X		
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios de trabajo	X		X		X		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Carga de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencias y habilidades	X		X		X		

2.3	Su jornada de trabajo se prolongan más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	X		X		X		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: contenido y características de la tarea		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	X		X		X		
3.6	Realizar actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
Dimensión 4: Exigencias laborales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
4.2	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		

4.4	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	X		X		X		
Dimensión 5: papel laboral y desarrollo de la carrera		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5.1	Realizar actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	X		X		X		
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción para la promoción son limitadas	X		X		X		
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
Dimensión 6: interacción social y aspectos organizacionales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
6.7	Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	X		X		X		
Dimensión 7: Remuneración del rendimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de producción no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Relación con los supervisores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		

2	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
6	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
Dimensión 2: Espacio físico en el trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
11	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Con la prestación de servicio		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El salario que usted recibe	X		X		X		
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
14	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
15	El agrado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		

Dimensión 4: con la participación		SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X	
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X	
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X	
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X	
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X	
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X	
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X	

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Franchesca Katherine Lopez Llerena

DNI: 42705485

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo

Temático

Estadístico

5 de noviembre de 2025



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Katherine Paola Tullume Camacho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de magíster en gestión de salud.


El título nombre de mi proyecto de investigación es "Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		
¿Cómo se asocia el Contenido, características de la tarea con la satisfacción laboral en	Determinar asociación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral en			

tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	tecnólogos médicos	H0: No existe la asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	Hipótesis específica 03 H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocian las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico. H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el papel laboral y

Consejo regional
VI?

desarrollo de la carrera
y la satisfacción
laboral en tecnólogos
médicos.

Hipótesis específica
06

H1: Existe asociación
entre la interacción
social, aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
interacción social,
aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Hipótesis específica
07

H1: Existe asociación
entre la remuneración
del rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
remuneración del
rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	1.1,1.2,1.3,1.4, 1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9 2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y 3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4, 6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado 12 a 24 =Medio < 12 =bajo

		de 7 dimensiones				
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que comprende de 23 ítems y considera 4 dimensiones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación con los supervisores 2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones 4. Con la participación 	<p>13, 14, 15, 16, 17 y 18</p> <p>6, 7, 8, 9 y 10</p> <p>4, 11, 12, 22 y 23</p> <p>1, 2, 3 y 5 19, 20 y 21</p>	ordinal	<p>120 a 161 puntos satisfecho</p> <p>60 a 119 puntos medianamente satisfecho</p> <p>0 a 59 puntos insatisfecho</p>

Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

N°	Dimensiones /items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
Variable 1: Factores Psicosociales								
Dimensión 1: Condiciones del lugar de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.1	El ruido interfiere con sus actividades	X		X		X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
1.5	Esta expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
1.6	Esta expuesto (a) a microbios. Hongos, insectos o roedores	X		X		X		
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios de trabajo	X		X		X		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Carga de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencias y habilidades	X		X		X		

2.3	Su jornada de trabajo se prolongan más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	X		X		X		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: contenido y características de la tarea		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	X		X		X		
3.6	Realizar actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
Dimensión 4: Exigencias laborales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
4.2	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		

4.4	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	X		X		X		
Dimensión 5: papel laboral y desarrollo de la carrera		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5.1	Realizar actividades con las que no esta de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo	X		X		X		
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
5.4	Es estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción para la promoción son limitadas	X		X		X		
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
Dimensión 6: interacción social y aspectos organizacionales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
6.7	Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	X		X		X		
Dimensión 7: Remuneración del rendimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de producción no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Relación con los supervisores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		

2	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
6	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
Dimensión 2: Espacio físico en el trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
11	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Con la prestación de servicio		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El salario que usted recibe	X		X		X		
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
14	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
15	El agrado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		

Dimensión 4: con la participación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Katherine Paola Tullume Camacho

DNI: 72644862

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo

Temático

Estadístico

05 de noviembre de 2025


Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Santijesus Peña Torres

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de magíster en gestión de salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		

tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	tecnólogos médicos	H0: No existe la asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	Hipótesis específica 03 H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico. H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el papel laboral y

Consejo regional
VI?

desarrollo de la carrera
y la satisfacción
laboral en tecnólogos
médicos.

Hipótesis específica
06

H1: Existe asociación
entre la interacción
social, aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
interacción social,
aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Hipótesis específica
07

H1: Existe asociación
entre la remuneración
del rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
remuneración del
rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	1.1,1.2,1.3,1.4, 1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9 2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y 3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4, 6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado 12 a 24 =Medio < 12 =bajo

		de 7 dimensiones				
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que comprende de 23 ítems y considera 4 dimensiones de trabajo	1. Relación con los supervisores 2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones 4. Con la participación	13, 14, 15, 16, 17 y 18 6, 7, 8, 9 y 10 4, 11, 12, 22 y 23 1, 2, 3 y 5 19, 20 y 21	ordinal	120 a 161 puntos satisfecho 60 a 119 puntos medianamente satisfecho 0 a 59 puntos insatisfecho

Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

N°	Dimensiones /items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
Variable 1: Factores Psicosociales								
Dimensión 1: Condiciones del lugar de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.1	El ruido interfiere con sus actividades	X		X		X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
1.5	Esta expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
1.6	Esta expuesto (a) a microbios. Hongos, insectos o roedores	X		X		X		
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios de trabajo	X		X		X		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Carga de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencias y habilidades	X		X		X		

2.3	Su jornada de trabajo se prolongan más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	X		X		X		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: contenido y características de la tarea		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	X		X		X		
3.6	Realizar actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
Dimensión 4: Exigencias laborales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
4.2	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		

4.4	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	X		X		X		
Dimensión 5: papel laboral y desarrollo de la carrera		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5.1	Realizar actividades con las que no esta de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo	X		X		X		
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
5.4	Es estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción para la promoción son limitadas	X		X		X		
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
Dimensión 6: interacción social y aspectos organizacionales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
6.7	Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	X		X		X		
Dimensión 7: Remuneración del rendimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de producción no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Relación con los supervisores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		

2	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
6	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
Dimensión 2: Espacio físico en el trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
11	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Con la prestación de servicio		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El salario que usted recibe	X		X		X		
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
14	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
15	El agrado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		

Dimensión 4: con la participación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Santijesus Peña Torres

DNI: 46208960

Correo electrónico institucional:


Especialidad del validador:

Metodólogo

Temático

Estadístico

3 de noviembre de 2025


Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Cristina Alvarez Rios

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de magister en gestión de salud.


El título nombre de mi proyecto de investigación es “Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuáles son los factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	H1: Existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Satisfacción laboral 	Tipo: aplicada Diseño: no experimental, correlacional y transversal Población: 550 Tecnólogos médicos de consejo regional VI CTMP Muestra: 227 Tecnólogos médicos del consejo regional VI CTMP
¿Cómo se da la asociación entre las condiciones del lugar de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 01 H1: Existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI H0: No existe asociación significativa entre las Condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI		
¿Cómo se asocia la carga de trabajo con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 02 H1: Existe la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos		

tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	tecnólogos médicos	H0: No existe la asociación entre la Carga de trabajo y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo es la asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	Hipótesis específica 03 H1: Existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia las exigencias laborales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre el papel laboral, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos.	H0: No existe asociación entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos
¿Cómo se asocia la Interacción social, aspectos organizacionales con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI?	Determinar asociación entre la Interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 04 H1: Existe asociación entre las Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico. H0: No existe la asociación entre la Exigencias laborales y la satisfacción laboral en tecnólogos médico.
¿Cómo se asocia la remuneración del Rendimiento con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del	Determinar asociación entre la Remuneración del Rendimiento y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos	Hipótesis específica 05 H1: Existe asociación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral en tecnólogos médicos H0: No existe asociación entre el papel laboral y

Consejo regional
VI?

desarrollo de la carrera
y la satisfacción
laboral en tecnólogos
médicos.

Hipótesis específica
06

H1: Existe asociación
entre la interacción
social, aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
interacción social,
aspectos
organizaciones y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Hipótesis específica
07

H1: Existe asociación
entre la remuneración
del rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

H0: No existe
asociación entre la
remuneración del
rendimiento y
satisfacción laboral en
tecnólogos médicos.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto física como psíquicamente (33)	Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas, tanto físicas como psíquicas y estas serán medidas mediante el cuestionario de factores de riesgo en el trabajo que consta	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel laboral y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del Rendimiento	1.1,1.2,1.3,1.4, 1.5, 1.6,1.7,1.8 y 1.9 2.1,2.2,2.3,2.4 y 2.5 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5,3.6 y 3.7 4.1,4.2,4.3,4.4, 4.5,4.6 y 4.7 5.1,5.2,5.3, 5.4,5.5 y 5.6 6.1,6.2,6.3,6.4, 6.5, 6.6,6.7,6.8 y 6.9 7.1,7.2 y 7.3	Ordinal	>33 Alto 25 a 32 = Moderado 12 a 24 =Medio <12 =bajo

Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo (30).	de 7 dimensiones La satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la evaluación que hace un individuo de su trabajo este será valorado mediante la escala de satisfacción en el trabajo S20/23 que comprende de 23 ítems y considera 4 dimensiones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación con los supervisores 2. Espacio físico con el trabajo 3. Con las prestaciones 4. Con la participación 	<p>13, 14, 15, 16, 17 y 18</p> <p>6, 7, 8, 9 y 10</p> <p>4, 11, 12, 22 y 23</p> <p>1, 2, 3 y 5, 19, 20 y 21</p>	ordinal	120 a 161 puntos satisfecho 60 a 119 puntos medianamente satisfecho 0 a 59 puntos insatisfecho
----------------------	---	---	--	---	---------	--

Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

N°	Dimensiones /items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
Variable 1: Factores Psicosociales								
Dimensión 1: Condiciones del lugar de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.1	El ruido interfiere con sus actividades	X		X		X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
1.5	Esta expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
1.6	Esta expuesto (a) a microbios. Hongos, insectos o roedores	X		X		X		
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios de trabajo	X		X		X		
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Carga de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimiento, competencias y habilidades	X		X		X		

2.3	Su jornada de trabajo se prolongan más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	X		X		X		
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: contenido y características de la tarea		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	X		X		X		
3.6	Realizar actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
Dimensión 4: Exigencias laborales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
4.2	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		

4.4	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	X		X		X		
Dimensión 5: papel laboral y desarrollo de la carrera		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5.1	Realizar actividades con las que no esta de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo	X		X		X		
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
5.4	Es estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción para la promoción son limitadas	X		X		X		
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
Dimensión 6: interacción social y aspectos organizacionales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		

6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
6.7	Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	X		X		X		
Dimensión 7: Remuneración del rendimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de producción no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Relación con los supervisores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		

2	La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X		X		X		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	X		X		X		
6	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
Dimensión 2: Espacio físico en el trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
11	La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Con la prestación de servicio		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El salario que usted recibe	X		X		X		
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	X		X		X		
14	Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		
15	El agrado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	X		X		X		

Dimensión 4: con la participación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X		X		X		
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	X		X		X		

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Cristina Alvarez Rios

DNI: 47527244

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo

Temático

Estadístico

04 de noviembre de 2025



Firma del experto informante

Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de noviembre del 2025.

Autor Responsable:
MILAGROS NELY ROMERO GAMARRA

Exp. N°: 2974-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y APROBÓ el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL EN TECNOLOGOS MEDICOS DEL CONSEJO REGIONAL VI DEL CTMP 2025"

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 01/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
MILAGROS NELY ROMERO GAMARRA

La APROBACIÓN otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una enmienda, entendida como una modificación menor que no altera de manera sustantiva el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Milagros Nely Romero Gamarra

Título: Factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Factores psicosociales asociados con la satisfacción laboral en tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar cómo los factores psicosociales laborales se asocian con la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI, con el fin de identificar elementos que influyen en su bienestar y desempeño laboral, y que puedan servir como base para mejorar la gestión del talento humano y la calidad del servicio en el sector salud. Su ejecución ayudará a/permitirá servirán para ayudar a mejorar las condiciones a nivel organizacional, identificando áreas críticas con la finalidad de intervenir las políticas públicas de forma descentralizada, que ayudarán a mejorar el clima laboral, las condiciones de trabajo de los profesionales tecnólogos médicos y que repercutirá directamente en la productividad y mejora organizacional.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Previo consentimiento informado se le brindará un cuestionario de 70 preguntas.

El llenado le puede demorar unos 45 minutos.

Los resultados del cuestionario se entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no le generará riesgos.

Beneficios

Usted se beneficiará tras la finalización del estudio, en tanto, se desarrollen estrategias en las que usted puede participar, las cuales conllevarán a aliviar la problemática encontrada.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo del llenado de la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Milagros Nely Romero Gamarra al celular 986-360226 o al comité que validó el presente estudio,

Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cual quiero momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante Nombres:

DNI:

Investigador Nombres: Milagros Nely Romero Gamarra

DNI: 42541735

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Colegio Tecnólogo Médico del Perú

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Cusco 21 de enero del 2026

OFICIO No 0003 -CTMP CRVI/2026

Señores
Universidad Privada Norbert Wiener
Presente.

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, en atención a la Carta N.° 0707-2025-SG-UPNW-CP, de fecha 18 de diciembre de 2025, mediante la cual se solicita autorización para la aplicación de un estudio de campo, comunicarle que la solicitud ha sido evaluada y aprobada favorablemente.

En ese sentido, el Consejo Regional VI del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú autoriza a la egresada de la Maestría en Gestión en Salud, Milagros Nely Romero Gamarra, a realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los tecnólogos médicos pertenecientes a este Consejo Regional, para el desarrollo del Trabajo Académico titulado:

"Factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en Tecnólogos Médicos del Consejo Regional VI del CTMP – 2025", dirigido por el Mg. Segundo Germán Millones Gómez.

La presente autorización se concede bajo el compromiso de que la información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad, el anonimato y el cumplimiento de los principios éticos correspondientes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. T.M. HAROLD B. CENTENO CHOCANO
PRESIDENTE
CONSEJO REGIONAL VI

 APV Luzmila del Solar A – 8
 San Sebastián- Cusco

www.ctmperu.org.pe  consejoregionaleis@ctmperu.org.pe

Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin

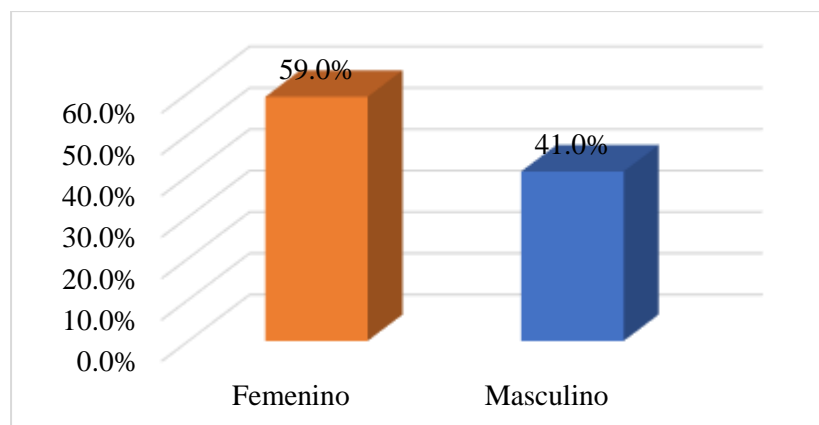
Anexo 8: Datos Sociodemográficos

Tabla 1. Sexo de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

	N	%
Femenino	134	59.0%
Masculino	93	41.0%
Total	227	100.0%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 1. Sexo de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025



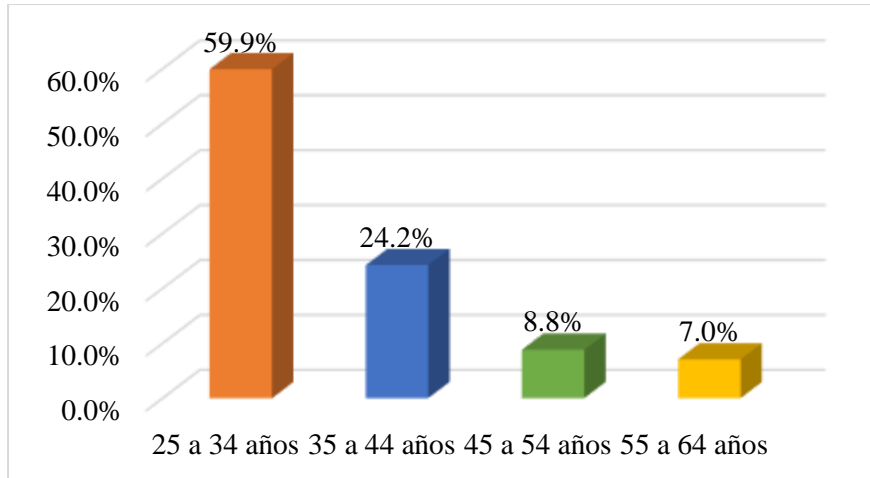
En la tabla 1 figura 1, se muestra que la mayor proporción de tecnólogos médicos e 59% son mujeres y el 41% son varones.

Tabla 2. Edad de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

	N	%
25 a 34 años	136	59.9%
35 a 44 años	55	24.2%
45 a 54 años	20	8.8%
55 a 64 años	16	7.0%
Total	227	100.0%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 2. Edad de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025



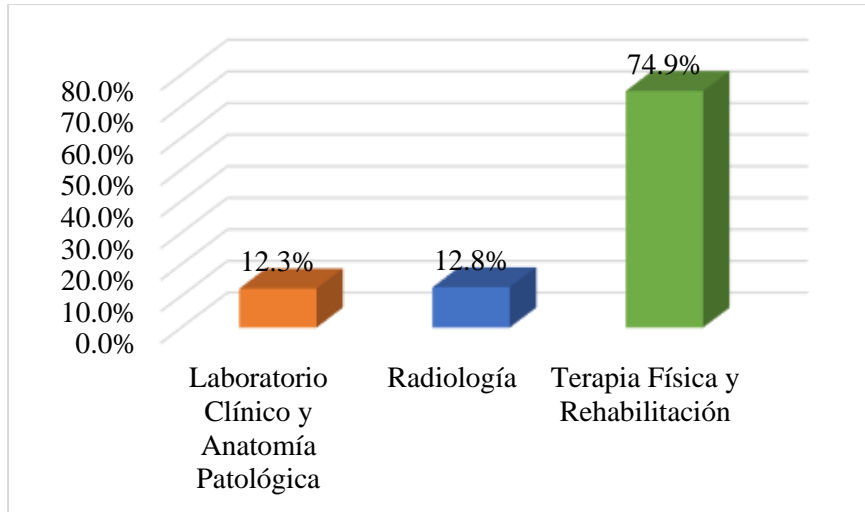
En la tabla 2 figura 2, se muestra que la mayor proporción de tecnólogos médicos e 59.9% tienen edades comprendidas entre 25 a 34 años, seguido por el 24.2% que tienen entre 35 a 44 años y solo el 7% de los tecnólogos registra edad entre los 55 a 64 años.

Tabla 3. Área de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

	N	%
Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica	28	12.3%
Radiología	29	12.8%
Terapia Física y Rehabilitación	170	74.9%
Total	227	100.0%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 3. Área de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025



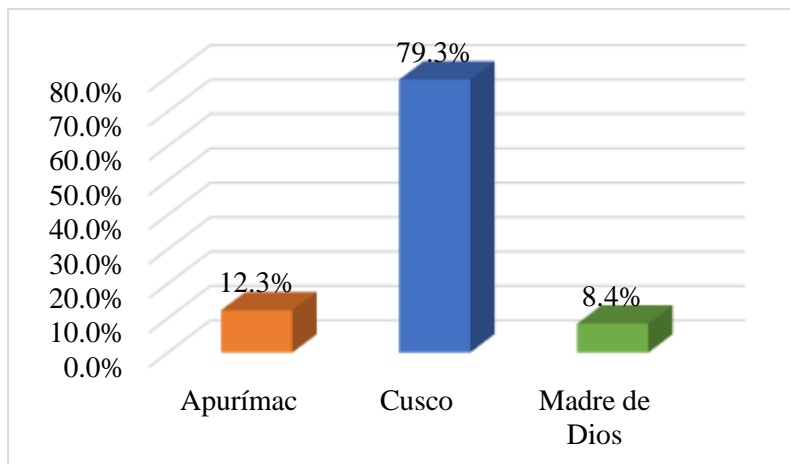
En la tabla 3 figura 3, se muestra que la mayor proporción de tecnólogos médicos e 74.9% laboran en el área de terapia física y rehabilitación, el 12.8% en radiología y el 12.3% en laboratorio clínico y anatomía patológica.

Tabla 4. Localidad de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025.

	N	%
Apurímac	28	12.3%
Cusco	180	79.3%
Madre de Dios	19	8.4%
Total	227	100.0%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 4. Localidad de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025.



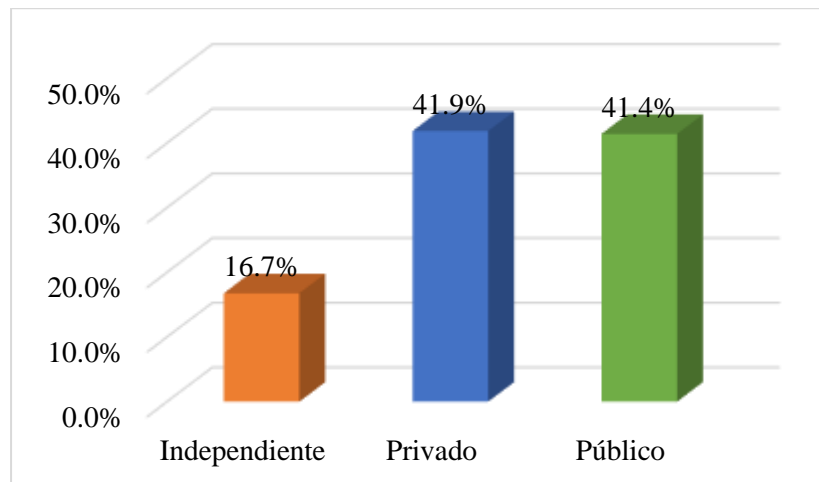
En la tabla 4 figura 4, se muestra que la mayor proporción de tecnólogos médicos e 79.3% se encuentran en la ciudad de Cusco, el 12.3% en Madre de Dios y el 8.4% en Apurímac.

Tabla 5. Tipo de trabajo de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025

	N	%
Independiente	38	16.7%
Privado	95	41.9%
Público	94	41.4%
Total	227	100.0%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 5. Tipo de trabajo de los tecnólogos médicos del Consejo Regional VI del CTMP 2025



En la tabla 5 figura 5, se muestra que la mayor proporción de tecnólogos médicos el 41.9% trabaja en el sector privado y casi en la misma proporción el 41.4% trabaja en el sector público, solo el 16.7% trabaja de modo independiente.




22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-10-03	1%
4	Internet	www.dspace.uce.edu.ec	<1%
5	Internet	www.researchgate.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-05-23	<1%
7	Internet	repository.unipiloto.edu.co	<1%
8	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-18	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-31	<1%