



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN
LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA

Tesis

Bienestar social y desempeño Laboral de profesionales de Tecnología Médica en
Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica

Presentado por:

Autor: Olguín Porta, Percy Abraham

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5900-4936>

Asesora: Mg. Valenzuela Martinez, Stefany Zaragoza

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8659-1387>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	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: PERCY ABRAHAM, OLGUIN PORTA egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Tecnología Médica** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA EN UN HOSPITAL NACIONAL EN EL 2024”. Asesorado por el docente: MG. VALENZUELA MARTINEZ, STEFANY ZARAGOZA DNI 46368715 ORCID: 0000-0002-8659-1387 tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código oid:14912:486810336 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.



.....
 Firma de autor 1
 PERCY ABRAHAM, OLGUIN PORTA
 DNI: 42316153

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



.....
 Firma Nombres y apellidos del Asesor
 MG. VALENZUELA MARTINEZ, STEFANY ZARAGOZA
 DNI: 46368715

Lima, 29 de abril del 2025

DEDICATORIA

“Esta investigación está consagrada a mis padre, mi madre y a toda mi familia por su soporte constante en cada paso que doy.”

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, agradecer a Dios quién me ha guiado y fortalecido en mi camino.
A mi amado círculo familiar por su comprensión y soporte incondicional en el trascurso de mi
carrera.

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1. Teórica.....	18
1.4.2. Metodológica.....	19
1.4.3. Práctica	19
1.5. Limitaciones de la investigación	20
1.5.1 Temporal	20
1.5.2 Espacial	20
1.5.3 Población o unidad de análisis	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
Internacionales:	21
Nacionales	23
2.2 Bases teóricas	26
2.3. Formulación de la Hipótesis.....	40
2.3.1 Hipótesis general	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	42
3.1. Método de investigación	42
3.2. Enfoque de investigación.....	42
3.3. Tipo de investigación.....	42
3.4. Diseño de la Investigación	42
3.5. Población, muestra y muestreo	43
3.6. Variables y operacionalización	44
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	48
3.9. Aspectos éticos.....	49
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
Referencias	69

Anexos.....	89
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	91
Anexo 2. Instrumentos	92
Anexo 3. Validez del instrumento.....	94
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.....	95
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética.....	97
Anexo 6. Formato de consentimiento informado.....	99
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	101
Anexo 8. Informe del asesor de Turnitin.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento de Bienestar social.....	47
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral.....	48
Tabla 3. Información sociodemográfica de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	51
Tabla 4. Estadística descriptiva del Bienestar social de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	52
Tabla 5. Estadística descriptiva del Bienestar social en la dimensión Interacción social en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	52
Tabla 6. Estadística descriptiva del Bienestar social en la dimensión Pertenencia social en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	52
Tabla 7. Estadística descriptiva del Bienestar social en la dimensión Comprensión social en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	53
Tabla 8. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	53
Tabla 9. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Asistencia y puntualidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	53
Tabla 10. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Trabajo bajo presión de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	54

Tabla 11. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Respeto y responsabilidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	54
Tabla 12. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Calidad en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	54
Tabla 13. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Trabajo en equipo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	55
Tabla 14. Estadística descriptiva del Desempeño Laboral en la dimensión Productividad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.....	55
Tabla 15. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis general del estudio.....	56
Tabla 16. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 1 del estudio.....	57
Tabla 17. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 2 del estudio.....	59
Tabla 18. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 3 del estudio.....	60
Tabla 19. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 4 del estudio.....	61
Tabla 20. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 5 del estudio.....	62

Tabla 21. Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 6 del estudio.....	63
--	----

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024. Trayectoria metodológica: Estudio con método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, alcance correlacional con corte transeccional. Se aplicaron dos instrumentos con comprobada validez y confiabilidad en una muestra de 60 profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Resultados de la indagación: Existe relación significativa, positiva y fuerte entre el bienestar social y el desempeño laboral, y en cada una de sus dimensiones. Conclusión principal del estudio: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.

Palabras clave: Bienestar social; análisis y desempeño de tareas; tecnología biomédica (Fuente: DeCS/BIREME)

ABSTRACT

ABSTRACT

Objective: This study aimed to explore the link between social well-being and job performance among Medical Technology professionals working in Clinical Laboratory and Pathological Anatomy at a national hospital in 2024. Methodology summary: A quantitative, applied, correlational, and cross-sectional design was used, based on a hypotetic-deductive approach. Two reliable and validated instruments were administered to a sample of 60 Medical Technology professionals from the Clinical Laboratory and Pathological Anatomy services at Arzobispo Loayza National Hospital. Main results: Findings revealed a significant, positive, and strong association between social well-being and work performance, both overall and across its different dimensions. Main conclusion: The research demonstrates that social well-being is significantly related to the job performance of Medical Technology professionals in Clinical Laboratory and Pathological Anatomy within a national hospital setting in 2024.

Keywords: Social well-being; job performance and task analysis; biomedical technology (Source: DeCS/BIREME)

Introducción:

El capítulo I abordó el problema central de cómo el bienestar social se asocia con el rendimiento laboral, se formula el problema principal y sus derivaciones específicas, posteriormente, los objetivos generales y específicos fueron expresados. El proyecto se justificó por su valor teórico, metodológico y práctico a su ámbito de acción, y se presentan las limitaciones inherentes a su contexto y alcance. El capítulo II desarrolló el marco teórico que sustenta conceptualmente esta investigación, considerando antecedentes que permiten contextualizar el estudio. En este capítulo se abordaron las teorías con mayor evidencia y los modelos que orientan la comprensión del fenómeno estudiado. Considerando dicha base conceptual, en la presente tesis se prosiguió estableciendo la hipótesis general y las hipótesis específicas. El capítulo III presentó con sumo detalla el enfoque metodológico elegido, en función de los objetivos formulados. En este apartado se delimitó el enfoque científico, se precisaron el diseño y tipo de investigación, y se caracterizaron tanto la población como la muestra, especificándose además el procedimiento muestral utilizado. Del mismo modo, se describieron con rigor las técnicas y los instrumentos empleados para la recolección de información, subrayando los criterios de validez y confiabilidad aplicados. Se expusieron, igualmente, las fases contempladas para procesar y analizar estadísticamente los datos, junto con los principios éticos que orientaron la ejecución del estudio. En el cuarto capítulo se presentó una sistematización de los hallazgos descriptivos, seguida de la aplicación de pruebas estadísticas dirigidas a verificar empíricamente las hipótesis postuladas, especialmente en relación con la asociación entre el bienestar social y el rendimiento laboral. Finalmente, los resultados fueron interpretado según el marco teórico y de investigaciones consideradas como antecedentes, todo lo cual permitió identificar sus implicancias conceptuales y las contribuciones relevantes al

campo de estudio. El capítulo V resaltó la conclusión principal del estudio y ofreció recomendaciones orientadas a próximas investigaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la realidad peruana persiste una brecha de información científica sobre la relación que muestran el bienestar social (BS) con el rendimiento laboral (RL) de los profesionales en Tecnología Médica del área de laboratorio clínico y anatomía patológica (TM-LCAP) (1). Este vacío en la corriente científica principal representa un problema complejo, ya que estos profesionales enfrentan serias dificultades que impactan tanto en su calidad de vida como en su desempeño profesional (2). Entre estas dificultades se pueden nombrar largas jornadas laborales y una alta carga de trabajo, las cuales generan demandas físicas y mentales considerables. Como consecuencia, pueden presentarse estados de agotamiento, burnout y estrés prolongado que no solo deterioran la salud general del trabajador, sino que también afectan negativamente su desempeño en el ámbito laboral.

A esta realidad se aúna la percepción de una retribución insuficiente, tanto en términos económicos como sociales, hacia la labor que desempeñan los tecnólogos médicos. La ausencia de una carrera progresiva clara para el desarrollo y ascenso profesional, junto con la escasa valoración del rol que cumplen dentro del sistema de salud, contribuyen a generar sentimientos de desmotivación, frustración y angustia (3). Esta situación impacta directamente en el grado de compromiso con la excelencia del servicio ofrecido, todo lo cual se vierte negativamente en la atención al paciente y, en consecuencia, en la eficiencia del sistema sanitario en su conjunto (4).

Manifiestamente, la práctica técnica de las funciones que desempeñan los tecnólogos médicos exige una continua actualización de conocimientos, lo que representa una fuente extra de

presión en su ejercicio cotidiano (5). Esta exigencia se ve agravada por la falta de recursos adecuados y, en muchos casos, por la utilización de equipos obsoletos, lo cual limita significativamente sus capacidades operativas y repercute tanto en su satisfacción profesional como en la calidad del servicio brindado (6). Ante este contexto, se vuelve imprescindible la implementación de políticas públicas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas, el acceso a buenas condiciones laborales y un reconocimiento acorde con la relevancia de su rol en el sistema de salud (7).

El desempeño laboral de los profesionales en TM-LCAP también se ve afectado por la carga exigente de trabajo hospitalario. La rigurosidad que exigen las tareas de diagnóstico de pacientes, en combinación con un entorno de trabajo altamente demandante, puede incrementar la probabilidad de cometer errores, especialmente cuando no se disponen de las condiciones adecuadas para un desempeño óptimo (8). Esta situación genera una mayor presión en el tecnólogo médico como la escasez de personal, la disponibilidad limitada de recursos y la exigencia constante de actualizarse frente a los avances tecnológicos que evolucionan a un ritmo acelerado.

Cuando los profesionales perciben que su trabajo no es valorado ni reconocido, es común que experimenten una sensación de estancamiento y desconexión con su labor. La falta de incentivos para continuar desarrollándose profesionalmente no hace más que intensificar ese malestar, que con el tiempo puede impactar tanto en su bienestar emocional como en su rendimiento en el trabajo (9). Por ello, resulta esencial implementar estrategias que favorezcan ambientes laborales saludables, promuevan oportunidades reales de crecimiento profesional y

reconozcan de forma explícita el aporte que estos especialistas hacen al cuidado integral de la salud (10).

Habida cuenta de lo anterior, es imperativo examinar la conexión entre el BS y la productividad de los especialistas de TMLCAP en un hospital nacional (HN) en el 2024.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.
- Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El fundamento teórico de este estudio es la necesidad de comprender y analizar a fondo los factores que influyen en el bienestar y el desempeño profesional de estos profesionales altamente especializados en un entorno particular y contemporáneo (11). A través de un enfoque riguroso y científico, esta investigación busca generar conocimiento válido y confiable que contribuya a reflexionar conceptualmente sobre las condiciones laborales y el progreso en el ámbito laboral en áreas críticas de la atención del tecnólogo médico (12).

1.4.2. Metodológica

La presente tesis se sustentó por tener un diseño consistente en su metodología, concebido para garantizar una recolección y un análisis de datos empíricos bajo criterios de rigor, coherencia estructural y objetividad analítica. La articulación de procedimientos cuantitativos y cualitativos permitió una aproximación comprensiva a las variables vinculadas al bienestar social y al desempeño en el ámbito laboral, posibilitando no solo el reconocimiento de vínculos significativos, sino también la formulación de hipótesis causales y la identificación de regularidades explicativas en torno al fenómeno examinado (13). Tal abordaje metodológico no solo fue pertinente para generar recomendaciones basadas en evidencia, sino también ofreció variables críticas para la configuración de programas de intervención orientados a fortalecer el bienestar y la satisfacción profesional en entornos hospitalarios de alcance nacional y, potencialmente, extrapolar dicha experiencia a otros contextos institucionales (14). Asimismo, en esta tesis se han utilizado instrumentos confiables y válidos para recolectar los datos, lo que garantizó no solo la solidez de los hallazgos del presente estudio, sino también su valor como antecedente para ulteriores investigaciones.

1.4.3. Práctica

El abordaje estratégico, basado en evidencia y humanista de las problemáticas que enfrentan los profesionales de Tecnología Médica constituye una prioridad urgente desde el punto de la salud pública (15). En este marco, la presente investigación tuvo como propósito principal facilitar la propuesta de acciones y estrategias que contribuyan a mejorar su calidad de vida y su bienestar ocupacional, a partir del

análisis detallado de la relación que guardan las variables estudiadas. Estos aportes no solo podrían impactar positivamente en los propios tecnólogos médicos, sino también en otros profesionales. Así mismo, sería plausible fortalecer la capacidad de respuesta del sistema sanitario y optimizar la eficiencia de los servicios prestados a nivel hospitalario, favoreciendo así el desarrollo sanitaria y sostenible (16).

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

A lo largo del año 2024 se llevó a cabo la presente investigación.

1.5.2 Espacial

El Hospital Nacional Arzobispo Loayza fue el lugar de la investigación.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Profesional en Tecnología Médica en Anatomía Patológica y Laboratorio Clínico en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales:

La finalidad del estudio de Alkhayyal y Bajaba (17) era investigar cómo la autoeficacia facilita el trabajo electrónico, el bienestar y el rendimiento laboral en el lugar de trabajo. En la presente investigación en mención, los autores aplicaron una encuesta a 269 trabajadores de todo el mundo, para la obtención de datos. Los hallazgos revelaron que la autoeficacia del trabajador electrónico varía parcialmente entre la relación de las habilidades de liderazgo digital y la bonanza en el ámbito ocupacional, que asimismo se manifiestan en la vinculación entre las aptitudes de jefatura telemática y la eficacia laboral. Con los resultados obtenidos, los autores concluyeron que se puede plantear un modelo de negocio que favorezca a los trabajadores, brindando formación como ciberlíderes de competencias que mejoren la autoeficacia y el desempeño del empleado.

Ilyas et al. (18) en Pakistán, tuvieron como objetivo examinar como y bajo qué condiciones el límite de la percepción del apoyo organizacional impacta en el rendimiento laboral. En el trabajo de investigación en mención, los autores aplicaron un diseño de cuestionario dividido a médicos y enfermeras empleados en un hospital en Pakistán. Los resultados evidenciaron que el apoyo organizacional tiene un influencia positiva e indirecta en el compromiso profesional de enfermeras y médicos en el papel del bienestar subjetivo. Con los resultados obtenidos, los autores proponen políticas que impliquen mejoras en la dedicación profesional de los especialistas que trabajan en uno de los hospitales de Pakistán.

Nasria y Gara Bach Ouerdian (19) en Túnez, tuvieron como objetivo investigar cómo y cuándo el capital psicológico mejora el bienestar en el trabajo. En el trabajo de investigación en mención, los autores aplicaron 449 encuestas anónimas a profesionales sanitarios que trabajaron en la época de COVID-19. Los resultados evidenciaron una fuerte correlación entre el capital

psicológico y un mayor bienestar en el lugar de trabajo. De manera similar, el capital psicológico está estrechamente vinculado con el compromiso laboral y liderazgo basado en coaching. Con los resultados obtenidos, los autores sugieren que los administradores y líderes apunten a la promoción del bienestar, mediante la enseñanza y entrenamiento.

En Pakistán, Abdullah et al. (20) trataron de investigar cómo afectaba la calidad del servicio interno al rendimiento laboral, el bienestar, el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral de las enfermeras en el sistema sanitario del país. En el estudio mencionado, los investigadores administraron un cuestionario sobre 412 trabajadores provenientes de 20 centros de salud del sector privado en Pakistán. Los resultados permitieron a los autores llegar a la conclusión de que la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar de los empleados están directamente correlacionados con el servicio interno.

Chillakuri y Vanka (21) en India, tuvieron como objetivo examinar el papel moderador negativo del bienestar en el lugar de trabajo y su efecto indirecto sobre la intensificación del trabajo. En el trabajo de investigación en mención, los autores realizaron un sondeo a una muestra representativa de 324 ejecutivos. Los hallazgos obtenidos evidenciaron que las prácticas de bienestar en el lugar del trabajo reducen los efectos adversos a los daños de la salud y exigencias de alto rendimiento. Basándose en las conclusiones, los autores subrayan que, para reducir los riesgos para la salud en el trabajo y mejorar las emociones de bienestar en el trabajo, las empresas deben crear estrategias sostenibles de gestión de los recursos humanos.

Rahman et al. (22) en Bangladesh, tuvieron como objetivo explorar los efectos del apoyo organizacional y el empoderamiento organizacional de un proveedor de servicios relacionados con el bienestar de los empleados dentro del contexto de la atención sanitaria. El estudio en cuestión es empírico y basada en el desarrollo de una encuesta a 153 trabajadores del sector terapéutico y de rehabilitación en Dhaka. Los resultados evidenciaron que tanto el apoyo organizacional como el

empoderamiento dentro de la organización presentan una relación positiva en el bienestar laboral. A partir de los hallazgos, los autores concluyeron que los resultados de la investigación proporcionan información valiosa sobre los roles que los trabajadores pueden desempeñar para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo

El objetivo de Scheepers et al. (23) era analizar cómo afectaban las técnicas basadas en la atención plena, eficacia y el bienestar de los profesionales de la salud. De los 934 artículos que los autores obtuvieron para este análisis, 24 cumplían los requisitos de rendimiento laboral y bienestar. Estos artículos se publicaron en 2018. Con los resultados obtenidos, los autores concluyeron que los médicos pueden recibir impactos positivos referentes a las intervenciones centradas en la calidad de vida. Los autores sugieren que las organizaciones incluyan módulos voluntarios para médicos con necesidades de bienestar específicas o ambiciones con respecto al desarrollo profesional.

Nacionales

En Perú, Castillo (24) buscó demostrar que existe una conexión entre el DL del talento humano y la motivación que se fomenta en la Gerencia de Desarrollo Social de la municipalidad. El estudio indicado utiliza un diseño transversal, cuantitativo, no experimental y con un enfoque correlacional. Para recoger los datos, se administró una encuesta a una muestra de cuarenta y un empleados. Se evidenció que el instrumento utilizado es confiable, con un coeficiente de McDonald de 0.834. Del mismo modo, el autor valida la conexión entre la motivación creada en la Gerencia de Desarrollo Social del municipio y el DL de los empleados mediante el coeficiente R_{h0} Spearman (0,625) y un valor $p=0,001$.

Maza y Díaz (25) en el Perú tuvo como propósito dilucidar la vinculación entre la excelencia vital y la ejecución ocupacional del personal del establecimiento sanitario La Querencia,

ubicado en el distrito de Huará. El estudio tiene un diseño transversal, un nivel correlacional y es esencialmente no experimental, se entregó un cuestionario a una muestra de 40 empleados. Siguiendo los hallazgos derivados del coeficiente de Spearman ($r_{s0}=0,985$), existía una relación positiva fuerte y sustancial entre el rendimiento laboral y la calidad de vida. Con fundamento en estos hallazgos, las autoras determinaron que un mayor bienestar en el ámbito laboral favorece una ejecución más eficaz de los empleados del Centro de Salud La Querencia.

Vargas (26) en Perú buscó mostrar cómo se relacionan el desempeño ocupacional y la calidad de vida laboral desde el punto de vista de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en emergencia en el 2022. Con un nivel descriptivo-correlacional, un diseño no experimental y una metodología cuantitativa, la investigación mencionada es de naturaleza básica; para la recogida de datos se entregó un cuestionario a una muestra de 107 enfermeras. Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre el rendimiento profesional y la calidad de la vida laboral, como indica la medida de correlación de Spearman ($R_{s0} = 0,665$). A la luz de estos hallazgos y del hecho de que los dos factores son independientes, el autor sugiere que se implementen programas de capacitación para el personal del Hospital Las Mercedes.

El objetivo de Roncal (27) en Perú era mostrar cómo se relacionan el rendimiento laboral y el bienestar ocupacional de los empleados de la empresa Texfina. Con un corte transversal, un diseño no experimental y un nivel correlacional, el estudio descrito anteriormente adopta un método cuantitativo. La autora utilizó un cuestionario para recabar datos de 268 trabajadores de la empresa. Los resultados revelaron una relación sustancial ($p=0,000>0,05$) entre el rendimiento laboral del personal operativo de Texfina y su nivel de bienestar. A la luz de estos resultados se llega a la conclusión de que existe una conexión entre las dimensiones y variables establecidas.

En Perú, Cabrera (28) trató de ilustrar la conexión entre el rendimiento laboral de los empleados del Hospital I Huariaca y el clima organizacional. La investigación mencionada utiliza

una estrategia cuantitativa, transversal, descriptivo-correlacional. Para la recogida de datos se envió un cuestionario a 130 empleados del hospital. Los resultados demostraron que, con un valor p de $0,00001 < \alpha = 0,05$, el clima organizacional y el rendimiento laboral siguen estando significativamente correlacionados. Del mismo modo, los aspectos del clima organizativo, como la comunicación, la supervisión, la participación en el trabajo, la realización personal y las circunstancias laborales, se correlacionaron significativamente con el rendimiento laboral. En base a estos hallazgos, el autor llegó a la conclusión de que el DL de los funcionarios del Hospital I Huariaca se ve significativamente impactado por el clima organizacional.

Baltazar (29), en plena pandemia trató de averiguar la relación entre el rendimiento laboral de los técnicos médicos y los trastornos por agotamiento. El estudio se centró en los tecnólogos médicos de radiología y utilizó un método cuantitativo sustentado en un diseño no experimental a nivel correlacional. Los resultados mostraron que, mientras que el rendimiento laboral alcanzaba el 53%, el 43% de los individuos presentaba un síndrome de burnout leve. Con un valor Rho de Spearman de $-0,782$, el estudio de correlación reveló una relación inversa sustancial entre las dos variables. Como resultado, se determinó que el rendimiento laboral disminuía con el nivel de burnout.

Guzmán (30) buscó determinar los elementos motivadores vinculados al DL en Perú. La indagación utilizó una trayectoria metodológica transversal, cuantitativa, analítica, con una aproximación descriptiva, observacional y correlacional. Sesenta y cuatro tecnólogos médicos recibieron un cuestionario para recopilar datos. Los resultados demostraron una fuerte correlación entre el rendimiento laboral y los factores de motivación, destacando las variables «seguridad» y «relación con el jefe» como directamente correlacionadas con el rendimiento laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bienestar social

2.2.1.1 Definición y contexto

El BS del profesional de TM - LCAP se refiere a un estado saludable en términos físicos, mentales y emocionales, así como a una satisfacción general tanto en la vida personal como laboral (31). Este constructo comprende diversas facetas, tales como la excelencia de los vínculos intersubjetivos, el sentimiento de arraigo a la colectividad gremial, la disponibilidad de insumos y coyunturas, así como la aptitud para satisfacer requerimientos primordiales y concretar anhelos individuales (32). En el ámbito de estos especialistas, la prosperidad societal se ve condicionada por elementos como las disposiciones ocupacionales, la estimación y apreciación de su labor, la armonización entre la esfera profesional y la vida privada, además de la posibilidad de evolución en su trayectoria vocacional (33).

Fomentar el bienestar social en los profesionales de tecnología médica en laboratorio clínico y anatomía patológica es fundamental, no solo para preservar su salud física y emocional, sino también para asegurar un desempeño óptimo en sus funciones y una atención de calidad hacia los pacientes (34). Cuando los profesionales alcanzan un alto nivel de bienestar, tienden a mostrar una mayor motivación, un compromiso más sólido con sus funciones y una notable eficiencia en el desempeño de sus tareas, además de una mejor disposición para enfrentar las demandas propias de su labor. En este contexto, resulta fundamental que tanto las instituciones de salud como los responsables de las políticas públicas promuevan iniciativas que fortalezcan el ambiente laboral, reconozcan de manera justa el valor de su trabajo y aseguren el acceso a recursos y oportunidades que favorezcan su desarrollo integral, tanto a nivel personal como profesional (35).

En el área de la salud, el bienestar de los tecnólogos médicos, sobre todo de los que trabajan en laboratorio clínico y anatomía patológica, es algo clave porque no solo afecta a cada persona,

sino también al buen funcionamiento de todo el servicio de salud (36). Tener un lugar de trabajo donde se cuide la parte física, se apoye la estabilidad emocional y se fomente el trabajo en equipo ayuda bastante a que los diagnósticos sean de mejor calidad. Además, cuando los profesionales sienten que su trabajo es valorado, se comprometen más y refuerzan tanto su identidad como su conexión con el grupo. Todo esto genera un ambiente positivo que mejora la eficiencia del equipo y se vuelve una herramienta importante para que la institución logre sus metas y brinde una mejor atención a la población (37).

2.2.1.2 Características

Importancia

El bienestar social de los profesionales en Tecnología Médica representa un componente esencial para garantizar la operatividad eficaz del sistema sanitario peruano, dado que repercute de manera directa en la calidad de la atención ofrecida y en la precisión de los diagnósticos clínicos (38). Estos trabajadores, cuya labor es decisiva en los procesos de identificación y análisis de enfermedades, requieren mantener niveles elevados de concentración, exactitud y responsabilidad en su desempeño cotidiano. Cuando se aseguran condiciones que favorecen su estabilidad psicosocial, se fortalece su capacidad para responder a las exigencias del entorno laboral, lo cual no solo disminuye la posibilidad de errores, sino que también incrementa la robustez de los hallazgos presentados por los servicios de laboratorio clínico y anatomía patológica, consolidando así un componente estructural del sistema de atención en salud (39).

El mantenimiento de condiciones óptimas de bienestar social entre los tecnólogos médicos no solo potencia su desempeño individual, sino que también actúa como un factor dinamizador de la cohesión funcional del equipo multidisciplinario en los entornos clínicos. La generación de espacios laborales que promuevan el respeto, la cooperación y el estímulo profesional contribuye

al fortalecimiento de vínculos colaborativos, al incremento del compromiso institucional y a la mejora de los resultados colectivos, todos ellos elementos indispensables para una atención sanitaria de calidad (40). A su vez, el reconocimiento explícito del valor de su labor repercute favorablemente en la satisfacción profesional y en el sentido de pertenencia, lo que a mediano y largo plazo incide en la estabilidad del recurso humano, al facilitar tanto la retención de personal calificado como la consolidación de equipos altamente competentes dentro del campo de la tecnología médica (41).

Relaciones conceptuales

El bienestar social de los profesionales en Tecnología Médica, particularmente de quienes se desempeñan en los campos de laboratorio clínico y anatomía patológica, se articula con múltiples dimensiones del ámbito sanitario y del quehacer científico, reflejando su carácter multifactorial y su impacto transversal en el entorno asistencial (42). Esta noción se vincula estrechamente con el bienestar integral en el contexto laboral, entendido como una configuración que incorpora tanto la calidad de las condiciones de empleo como la posibilidad de alcanzar un equilibrio adecuado entre la vida personal y el ejercicio profesional, así como la percepción de eficacia en el cumplimiento de las tareas cotidianas. La existencia de climas organizacionales positivos, interacciones laborales colaborativas y espacios físicos saludables actúa como un catalizador que incide directamente en la mejora de la experiencia profesional y en la construcción de trayectorias laborales sostenibles dentro del sector salud (43).

Además, el bienestar de estos profesionales impacta directamente en la calidad de los procesos de diagnóstico y de la atención médica (44). Cuando gozan de estabilidad emocional y mantienen relaciones laborales saludables, su concentración, exactitud y eficiencia al realizar

análisis clínicos y estudios anatomopatológicos se fortalecen, lo que incrementa la fiabilidad de los resultados. Por tanto, el bienestar social es esencial no solo para la satisfacción y estabilidad personal de estos especialistas, sino también para garantizar la calidad, la seguridad y la efectividad de los servicios que ofrecen en laboratorio clínico y anatomía patológica (45).

Tendencias

Hoy día, las dinámicas que afectan el bienestar social de los tecnólogos médicos, sobre todo en LCAP, están marcadas por un creciente interés en generar ambientes de trabajo más saludables y reforzar el apoyo psicosocial (46). A razón de programas dedicados a promover el cuidado integral y a estrategias de autocuidado y manejo del estrés, se reconoce la urgencia de reducir los riesgos psicosociales propios de la labor del tecnólogo médico, como la presión continua y la carga emocional que conlleva (46). Al mismo tiempo, se observa una tendencia a implementar políticas que faciliten La armonización del trabajo con la vida personal, por ejemplo, horarios flexibles y permisos familiares, con el fin de lograr un equilibrio sostenible que beneficie tanto la salud como el desempeño de los profesionales (46).

En estos últimos años ha crecido el interés de diseñar e implementar programas de formación que desarrollen habilidades de afrontamiento y resiliencia, así como en impulsar iniciativas que construyan una cultura institucional basada en el reconocimiento, la valoración y el respeto hacia la labor de estos profesionales (47). Esto abarca el fortalecimiento de la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la generación de espacios de retroalimentación efectiva en los servicios de laboratorio clínico y anatomía patológica. En conjunto, estas tendencias reflejan un compromiso creciente por crear entornos de trabajo más humanos, motivadores y sostenibles, que no solo favorezcan el bienestar de los trabajadores, sino que además aseguren una atención sanitaria de mayor calidad para los pacientes (48).

2.2.1.3 Dimensiones

Integración social

En lo que respecta a la dimensión de integración social, el bienestar del profesional en tecnología médica especializado en laboratorio clínico y anatomía patológica se vincula con su capacidad para participar activamente en la vida social, tanto en el ámbito laboral como en contextos comunitarios más amplios (49). Esta dimensión trata no solo del establecimiento de vínculos positivos entre compañeros de trabajo y pacientes, sino también la participación en redes de actividad profesionales, actividades comunitarias de promoción de la salud y el ejercicio de un rol más activo en la prevención de enfermedades dentro de la sociedad. Un adecuado nivel de integración social fortalece el sentido de pertenencia e identidad profesional, enriqueciendo tanto la vivencia laboral como la calidad de vida general de estos especialistas (50).

El fortalecimiento de estas iniciativas implica, además, la necesidad de transformar los entornos laborales en espacios caracterizados por la inclusión, la cooperación y el respeto a la diversidad de trayectorias formativas y profesionales. Para ello, resulta indispensable la implementación de políticas institucionales orientadas a la equidad, acompañadas por estrategias que aseguren el acceso continuo a procesos de capacitación, así como por la creación de mecanismos que promuevan la circulación de saberes y experiencias entre pares. Paralelamente, se vuelve prioritario incentivar la articulación de los tecnólogos médicos con la comunidad a través de actividades educativas, intervenciones en salud colectiva y su presencia activa en espacios de divulgación científica, lo cual no solo fortalece su vinculación social, sino que también contribuye a visibilizar el valor estratégico de su función en la prevención, detección y control de enfermedades dentro del sistema sanitario (51).

Aceptación social

La promoción del bienestar en el entorno laboral no puede desvincularse de la construcción de espacios inclusivos y colaborativos que reconozcan y valoren la riqueza de experiencias y

perspectivas que cada profesional aporta. La evidencia disponible respalda la necesidad de establecer políticas que aseguren la equidad, así como de diseñar programas de formación continua que no solo actualicen competencias, sino que también fomenten una cultura de aprendizaje compartido y horizontal. Resulta igualmente crucial habilitar entornos donde el intercambio de saberes, prácticas y desafíos cotidianos entre colegas sea parte integral del trabajo. En paralelo, es necesario fortalecer el vínculo entre los tecnólogos médicos y la comunidad a través de su participación activa en espacios formativos, campañas de salud y eventos que visibilicen el impacto de su labor diagnóstica y preventiva, permitiendo así una mayor integración social y un reconocimiento explícito de su rol en el sistema sanitario (51, 52). Esta visibilidad y validación pública no solo refuerzan su autoestima e identidad profesional, sino que también potencian su motivación y compromiso ético con el ejercicio de su función (53).

Es urgente aumentar la comprensión por parte del público y de otros profesionales sanitarios sobre el papel vital que desempeñan los profesionales del TM-LCAP en el sistema de salud para avanzar en el BS en el ámbito de la aceptabilidad social y el reconocimiento percibido. Esto puede lograrse mediante campañas de concientización y educación pública que resalten la contribución de estos profesionales a la atención médica y al diagnóstico preciso de enfermedades (54). Esto no solo abarca el reconocimiento de su rol y capacidades dentro del equipo de salud, sino también el aprecio por la importancia de su trabajo en la provisión de servicios médicos y en la identificación de enfermedades

Contribución social

La capacidad de un profesional para influir positivamente en la salud y el bienestar general de la sociedad a través de su empleo se denomina bienestar en el componente de contribución social (55). Estos especialistas son esenciales para la identificación precoz, el diagnóstico preciso y el seguimiento de las enfermedades, todo lo cual mejora directamente la salud de la población. El

aporte en la sociedad abarca más allá del ámbito clínico, ya que su tarea también tiene un efecto crucial en la prevención de enfermedades, la investigación en medicina y la capacitación de futuros profesionales de la salud.

Para impulsar el bienestar social desde la contribución comunitaria, es clave reconocer de verdad el rol fundamental que juegan los tecnólogos médicos en el cuidado colectivo y en el fortalecimiento de nuestro sistema de salud (56). Pero esa valoración tiene que ir de la mano con el fomento de la investigación y la innovación en tecnología médica, y con políticas públicas que garanticen a todos un acceso justo y de calidad a los servicios de laboratorio clínico y anatomía patológica. También es súper importante abrir espacios para que estos profesionales se involucren de forma activa en programas comunitarios y actividades educativas centradas en la prevención y la promoción de la salud. Estas acciones no solo refuerzan su vínculo con la comunidad, sino que también les dan un sentido de propósito y orgullo profesional, lo que, a su vez, mejora su rendimiento y su bienestar en el día a día (57).

Actualización social

Estar al día con los avances científicos, tecnológicos y normativos es clave para el bienestar de los TM - LCAP, y forma parte de lo que llamamos “actualización social” (58). Esto no solo implica aprender y dominar nuevas técnicas y procedimientos, sino también adaptarse con flexibilidad a cambios en metodologías y regulaciones. Al mantenerse informados, estos profesionales no solo garantizan un servicio más eficiente y preciso, sino que también refuerzan su confianza y sensación de competencia, lo que contribuye directamente a su bienestar general.

Para afianzar el bienestar en esta dimensión, es fundamental asegurar que todos tengan acceso justo a oportunidades de formación continua y especialización (59). Fomentar una cultura organizacional que celebre el aprendizaje permanente y crear redes de mentoría entre veteranos y recién llegados resulta clave. Participar en cursos técnicos, talleres, congresos y otras actividades

académicas es una forma muy efectiva de renovar y ampliar habilidades. Al mismo tiempo, mantenerse al tanto de las últimas investigaciones y de los cambios en las normativas del sector garantiza que los servicios de laboratorio y de anatomía patológica sean siempre seguros, actualizados y de alta calidad.

Coherencia social

Dentro de la dimensión de coherencia social, el bienestar del profesional en TM - LCAP, se manifiesta en su capacidad para interpretar su entorno laboral como estructurado, comprensible y dotado de sentido (60). Esta percepción se relaciona con el sentido de integración en el grupo de trabajo cohesionado y funcional, el entendimiento claro de sus funciones y responsabilidades dentro del sistema sanitario, y la convicción de que su labor contribuye de manera significativa al bienestar de los pacientes y de la comunidad en general. Cuando estos elementos están presentes, se fortalece la motivación intrínseca del profesional, al tiempo que se incrementa su compromiso con las tareas asignadas, al brindarle estabilidad, dirección y sentido en su quehacer diario (61)

Para potenciar el bienestar en esta dimensión, es fundamental establecer una estructura organizativa clara, en la que los roles estén bien definidos y la comunión entre los miembros del equipo de salud sea efectiva y constante. Esto puede concretarse mediante la implementación de protocolos institucionales bien establecidos, reuniones periódicas de coordinación y la habilitación de espacios para el intercambio de ideas, retroalimentación y propuestas de mejora. Asimismo, reconocer explícitamente la contribución de estos profesionales en la calidad de la atención y en los procesos clínico-diagnósticos contribuye a consolidar su sentido de pertenencia, fortaleciendo su integración en la organización y su identificación con los objetivos institucionales (62).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición y contexto

El desempeño laboral del profesional en TM-LCAP es la capacidad de ejecutar, de manera eficaz y responsable, las funciones propias de su ámbito profesional (63). Este desempeño comprende la ejecución efectiva y eficaz de análisis clínicos y estudios anatomopatológicos, el cumplimiento estricto de unas reglas comúnmente aceptadas como criterios de calidad y bioseguridad en la gestión eficaz de muestras biológicas, así como la implementación de procedimientos actualizados y científicamente validados. Por estos considerandos, la calidad del trabajo realizado tiene que ver, en suma cuenta, con la habilidad del profesional para responder adecuadamente a las exigencias del entorno laboral, gestionar de forma efectiva los desafíos cotidianos, y colaborar de manera eficiente con los distintos integrantes del equipo multidisciplinario en el sistema de atención en salud (64), que así mismo le añade un matiz de complejidad y ambigüedad al trabajo del tecnólogo médico.

El desempeño ocupacional de los TM - LCAP no solo tiene que ver con la rigurosidad al registrar cada análisis, sino también la capacidad de transmitir los resultados con claridad, eficacia y puntualidad a pacientes y colegas (65). Garantizar la transparencia y la precisión en cada procedimiento no solo resguarda la seguridad del paciente, sino que también sostiene la integridad del acto médico y asegura la continuidad asistencial conforme a las particularidades y necesidades de cada persona atendida. En este sentido, la labor del tecnólogo médico trasciende la mera competencia técnica; implica también una adhesión firme a los principios éticos y a los marcos normativos que rigen el ejercicio profesional (65). Este compromiso no se limita al cumplimiento de deberes formales, sino que se expresa en una participación activa en los fines institucionales, en una praxis rigurosa, permanentemente actualizada, y en una orientación constante hacia el bienestar colectivo. En su práctica cotidiana, estos profesionales no solo se vinculan con el sufrimiento o la enfermedad, sino también con las esperanzas, expectativas y dignidad de seres humanos concretos

—pacientes y colegas—, participando así en la construcción de un sistema de salud más humano, eficiente y justo (66).

La manera en que los profesionales de TM – LCAP ejercen sus funciones incide de forma directa en la precisión y oportunidad de los diagnósticos, lo cual constituye un pilar para la toma de decisiones clínicas bien fundamentadas. Cualquier deterioro en su desempeño puede traducirse en consecuencias críticas, como interpretaciones erróneas, demoras terapéuticas o incluso amenazas para la seguridad del paciente (66). Por ello, resulta indispensable que estos especialistas sostengan no solo un nivel elevado de competencia técnica y compromiso ético, sino que también cuenten con acceso permanente a instancias de actualización profesional, a tecnologías apropiadas y a condiciones laborales que respalden el cumplimiento riguroso de sus tareas. Solo bajo estas condiciones es posible garantizar un ejercicio profesional a la altura de las demandas clínicas contemporáneas y contribuir activamente a la seguridad y calidad del sistema de atención (67).

2.2.2.2 Características

Mantener un desempeño óptimo no solo mejora los resultados clínicos, sino que también refuerza la agencia, confianza y apoyo de los pacientes y de otros profesionales en el sistema de salud (68,69). Por el contrario, un rendimiento insuficiente puede generar suspicacias situando en potencial condición de riesgo la tranquilidad y paz del paciente, reducir la eficacia de los terapéuticas y minar la credibilidad institucional y profesional (70). Por ello, es fundamental brindar a los especialistas TM-LCAP los recursos adecuados, oportunidades de formación continua y apoyo profesional necesarios para asegurar una práctica de alta calidad, perdurable y acorde con los estándares más exigentes del sector salud, los cuales muchas veces tiene que cumplir exigencias normativas y de guías de práctica clínica de alcance internacional.

Relaciones conceptuales

El rendimiento laboral de los profesionales en TM-LCAP está íntimamente relacionado con varios conceptos esenciales del ámbito sanitario y científico (71). En este sentido, la precisión y coherencia de los análisis que realizan estos especialistas resultan fundamentales para emitir diagnósticos acertados y diseñar tratamientos apropiados. Del mismo modo, el cumplimiento riguroso y responsable de sus tareas incide directamente en la seguridad del paciente, dado que cualquier error en los procedimientos diagnósticos puede acarrear consecuencias clínicas graves (72).

Tendencias

En el ejercicio profesional de los TM-LCAP se evidencian transformaciones sustantivas que están redefiniendo gradualmente los estándares operativos y metodológicos de los servicios de laboratorio. Una de las más destacadas es la integración progresiva de tecnologías de última generación, en particular aquellas orientadas a la automatización de procedimientos y a la digitalización integral de la gestión de datos. Estas herramientas no solo amplían las posibilidades diagnósticas dentro del sistema de salud, sino que también elevan la precisión analítica, acortan significativamente los tiempos de respuesta y mejoran la trazabilidad, organización y control de los procesos (73,74). Paralelamente, se ha intensificado el énfasis en la actualización continua y la especialización técnica de estos profesionales, mediante programas de formación que buscan alinearse con los desarrollos más recientes del campo. Esta estrategia de capacitación permanente repercute positivamente en su desempeño, fortaleciendo su capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias tanto en el ámbito de la anatomía patológica como en el de los laboratorios clínicos (75).

Además, se consolida una tendencia clara en la priorización, por parte de los gestores, directivos y tomadores de decisión en salud, de la mejora continua de la calidad asistencial y la seguridad en los procedimientos diagnósticos. Esto implica la aplicación sistemática de normativas

estrictas, la creación de protocolos de calidad exigentes y la implementación de mecanismos de control y acreditación profesional. La participación en evaluaciones externas, junto con el fortalecimiento de prácticas orientadas a la gestión del riesgo, refuerzan la confiabilidad de los resultados emitidos. En conjunto, estos avances están elevando los estándares profesionales en el área de TM-LCAP, traducándose en una atención más segura, precisa y efectiva para los pacientes (76).

2.2.2.3 Dimensiones

Asistencia y puntualidad

La presencia constante y puntual del profesional en el laboratorio no solo refleja un compromiso ético con su labor, sino que también es fundamental para mejorar la eficiencia operativa (77, 78). La asistencia a tiempo facilita una organización adecuada del flujo de trabajo, permite una distribución justa de las tareas y optimiza la programación diaria de actividades (79). Este orden contribuye al cumplimiento estricto de los tiempos establecidos para realizar las pruebas diagnósticas y entregar los resultados oportunamente a los profesionales tratantes, lo cual es clave para que las decisiones clínicas sean ágiles y precisas. Por lo tanto, tanto la calidad de la atención médica como el funcionamiento general del laboratorio se benefician directamente de estas conductas, que representan aspectos esenciales del desempeño laboral en el área de TM – LCAP (80).

Trabajo bajo presión

En contextos de alta demanda, como suele ser común en hospitales nacionales, el desempeño profesional del especialista en TM - LCAP se evidencia en su capacidad para mantener altos niveles de precisión y eficiencia, incluso cuando enfrenta condiciones laborales intensas y exigentes. Estas situaciones suelen darse ante la acumulación de muestras por procesar en tiempos limitados, la entrega de resultados urgentes o la atención de casos críticos que requieren

intervenciones rápidas. Responder de manera efectiva en estos escenarios implica no solo priorizar adecuadamente, conservar la concentración y mantener la calma, sino también tomar decisiones acertadas que garanticen la confiabilidad y seguridad de los análisis realizados en el LCAP (81).

Respeto y responsabilidad

El DL del profesional de TM-LCAP en la dimensión de respeto y responsabilidad se enfoca en su capacidad para tratar con cuidado y consideración a sus compañeros, a los pacientes y a las muestras biológicas, además de ser consciente de la responsabilidad por sus decisiones y acciones durante su trabajo especializada que realiza (82, 83). Esto implica un compromiso ético con el paciente, reflejado en un trato empático y respetuoso en todas las etapas del proceso, desde la recolección de muestras hasta la realización de los análisis. También significa proteger el carácter reservado de los datos de salud, asegurando que la data personal y clínica se maneje con total discreción. Cumplir con estos principios éticos y profesionales requiere garantizar la precisión de los resultados y comunicar de forma clara, exacta y oportuna cualquier hallazgo relevante al equipo de salud, para apoyar decisiones clínicas bien fundamentadas (84).

Calidad en el trabajo

La capacidad del profesional de TM-LCAP para llevar a cabo sus funciones con precisión, exactitud y consistencia es clave para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen en este campo (85, 86). Este desempeño implica seguir de manera rigurosa los protocolos establecidos y prestar mucha atención a cada detalle durante el análisis clínico y el diagnóstico anatomopatológico. Desde la toma de muestras hasta la interpretación de los resultados, todo debe hacerse respetando altos estándares de calidad y buenas prácticas, para asegurar que los datos obtenidos sean confiables y clínicamente válidos.

La calidad del trabajo en este contexto no solo es indispensable para respaldar decisiones médicas precisas y oportunas, sino que también tiene un impacto directo en la seguridad de los pacientes y en la eficacia del tratamiento (87). Por tanto, el compromiso con la excelencia técnica y científica en cada procedimiento constituye una manifestación del profesionalismo ético que define la labor en el ámbito de la Tecnología Médica, contribuyendo de manera decisiva al bienestar de la población y al fortalecimiento del sistema de salud (88).

Trabajo en equipo

La competencia del profesional de Tecnología Médica en el área de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica (TM-LCAP) para colaborar de manera efectiva con otros integrantes del equipo de salud constituye un componente esencial del trabajo interdisciplinario en el entorno clínico (89). Esta dimensión del desempeño laboral se refleja en la capacidad para establecer una comunicación clara, abierta y bidireccional con profesionales de distintas disciplinas, así como en la disposición para compartir información clínica pertinente y participar activamente en la elaboración conjunta de estrategias diagnósticas y terapéuticas. La colaboración efectiva favorece un entorno laboral cohesionado, en el que se optimiza la integración de conocimientos y competencias individuales para la consecución de objetivos comunes en beneficio del paciente. La participación del profesional TM-LCAP en reuniones clínicas, discusiones de casos y procesos de toma de decisiones promueve una atención médica más coordinada, precisa y eficiente. En este sentido, el trabajo en equipo no solo contribuye a la calidad de la atención sanitaria, sino que también fortalece el sentido de pertenencia, reconocimiento y responsabilidad compartida dentro del sistema de salud, especialmente en la realidad de un hospital nacional como el estudiado en la presente tesis (90).

Productividad

La capacidad del profesional de TM-LCAP para completar un número suficiente de pruebas y análisis en un tiempo determinado, logrando mantener durante el mismo lapso de tiempo altos niveles de calidad y precisión, se denomina rendimiento laboral en la dimensión de productividad (91, 92). Esto implica gestionar eficientemente los recursos disponibles, optimizar los procesos de trabajo y priorizar las tareas de acuerdo con la urgencia y relevancia clínica, con el fin de garantizar una respuesta oportuna a las necesidades de diagnóstico y tratamiento de los pacientes, que muchas veces se encuentran en condiciones de urgencia o emergencia (93).

Una alta productividad en el DL no solo contribuye a una atención médica más ágil y eficiente, sino que también puede generar un efecto favorable en la satisfacción del paciente, al disminuir los tiempos de espera para obtener resultados diagnósticos y la rápida implementación de planes de tratamiento. Además, una productividad elevada puede mejorar la eficacia operativa y la rentabilidad del LCAP al facilitar una mejor utilización de los recursos y una mayor capacidad para satisfacer las necesidades de servicios de salud de la comunidad. Así pues, para garantizar la calidad y la eficiencia en la prestación de servicios de tecnología médica en el LCAP, el rendimiento laboral en la dimensión de la productividad se destaca como un componente crucial (94).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024
- Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se aplicó la trayectoria metodológica hipotética-deductiva ya que proporcionó una forma metódica y empírica de examinar tanto los fenómenos naturales como los sociales. Este planteamiento se basaba en elaborar hipótesis a partir de ideas preexistentes y ponerlas a prueba mediante la recopilación de datos y la observación. Así, se buscó obtener conclusiones fundamentadas y verificables que contribuyan al entendimiento de los fenómenos estudiados (96).

3.2. Enfoque de investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, centrándose en el uso de data numérica para cuantificar los factores investigados. Este método facilitó un análisis estadístico exhaustivo, que también permitió generalizar los resultados y descubrir tendencias y correlaciones entre las variables (97).

3.3. Tipo de investigación

La indagación fue aplicada, ya que su principal propósito fue colaborar en la solución de problemas prácticos. Este enfoque buscó ampliar el conocimiento teórico al mismo tiempo que sienta las bases para intervenciones futuras (98).

3.4. Diseño de la Investigación

3.4.1. Corte

Como las variables se evaluaron en un momento determinado, se trata de un estudio transeccional.

3.4.2. Nivel o alcance

Al analizar la relación entre las dos variables estudiadas, el nivel de la investigación fue correlacional. Este alcance permitió identificar posibles asociaciones entre las variables sin establecer causalidad (98).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población de estudio hace referencia a la totalidad de individuos, elementos o unidades que responden a los criterios de inclusión planteados en una investigación. y sobre los cuales se desean obtener conclusiones (97). En este caso son 60 profesionales de TM-LCAP del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

3.5.2. Muestra

60 profesionales de TM-LCAP del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, a través de muestro censal, definido como un tipo de muestreo en el que se incluye a todos los integrantes de la población de estudio, sin seleccionar solo una parte de ella, de modo que se recopilan datos del 100 % de los casos (96).

3.5.3. Criterios de selección

3.5.3.1. Criterios de inclusión

- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica que completa el procedimiento de consentimiento informado.
- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica que desear participar del estudio.
- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica con mínimo 03 meses de experiencia laboral en la institución.

3.5.3.2. Criterios de exclusión

- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica que tiene un proceso disciplinario en curso.
- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica con descanso médico.
- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica que participe en otro estudio en paralelo.
- Tecnólogo médico de Laboratorio clínico y anatomía patológica con tratamiento de condiciones mentales en curso.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Bienestar social.

Variable 2: Desempeño laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Bienestar social	Estado de satisfacción y equidad en las condiciones de vida de una sociedad, determinado por múltiples factores socioeconómicos, políticos y culturales	Situación de satisfacción y equidad en las condiciones de vida de una sociedad, determinado por múltiples factores como la interacción social, la pertenencia social y la comprensión social.	Interacción social Pertenencia social Comprensión social	Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4).	Bajo (13-25), medio (26-39), alto (40-52)
Desempeño laboral	Capacidad demostrada por un individuo para llevar a cabo eficaz y eficientemente las tareas y responsabilidades asignadas dentro de un entorno laboral, evaluado en función de criterios específicos relacionados con la productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos	Competencia demostrada por el Tecnólogo médico para llevar a cabo eficaz y eficientemente las tareas y responsabilidades asignadas dentro de un entorno laboral desde las dimensiones de asistencia y puntualidad, trabajo bajo presión, respeto y responsabilidad, calidad en el trabajo, trabajo en equipo y productividad.	Asistencia y puntualidad Trabajo bajo presión Respeto y responsabilidad Calidad en el trabajo Trabajo en equipo Productividad.	Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4).	Bajo (30-59), medio (60-90), alto (91-120)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

El método empleado fue la encuesta, un método de recolección de datos que consiste en aplicar un cuestionario o escala a un grupo de personas para obtener información sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características específicas (98).

3.7.2 Descripción

Se utilizó un cuestionario de recogida de datos para cada variable.

Bienestar social: Se seleccionó como cuestionario de recolección de datos la Escala de Bienestar Social en el trabajo validada por Campos-Carreño et al. (99), cuenta con las dimensiones de Interacción Social en el trabajo ($\alpha=0.950$), Pertenencia Social en el trabajo ($\alpha=0.787$) y Comprensión Social en el trabajo ($\alpha=0.797$). Por lo que se evidenció su validez y confiabilidad.

Tabla 1

Hoja informativa del instrumento de Bienestar social

Nombre de la Prueba:	Escala de Bienestar social en el trabajo
Autor (a):	Campos-Carreño et al. (99)
Objetivo:	Evaluar el Bienestar social en el trabajo
Administración:	Auto suministrada
Año:	2020
Ámbito de aplicación:	Chile
Dimensiones:	Interacción Social en el trabajo, Pertenencia Social en el trabajo y Comprensión Social en el trabajo.
Confiabilidad:	Interacción Social en el trabajo ($\alpha=0.950$), Pertenencia Social en el trabajo ($\alpha=0.787$) y Comprensión Social en el trabajo ($\alpha=0.797$).

Escala:	Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4).
Niveles o rango:	Bajo (13-25), medio (26-39), alto (40-52)
Cantidad de ítems:	13
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Desempeño laboral: Se seleccionó como cuestionario de recolección de datos la Escala de Desempeño laboral validada por Rivera (100). Para garantizar su confiabilidad se realizó una prueba piloto obteniendo como resultado los siguientes valores alfa de Cronbach según cada dimensión: Asistencia y puntualidad ($\alpha=0.893$), trabajo bajo presión ($\alpha=0.871$), respeto y responsabilidad ($\alpha=0.876$), calidad en el trabajo ($\alpha=0.801$), trabajo en equipo ($\alpha=0.843$) y Productividad ($\alpha=0.811$). Por lo que se evidencia su validez y confiabilidad.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Desempeño laboral
Autor (a):	Rivera (100)
Objetivo:	Evaluar el Desempeño laboral
Administración:	Auto suministrada
Año:	2016
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	Asistencia y puntualidad, trabajo bajo presión, respeto y responsabilidad, calidad en el trabajo, trabajo en equipo y Productividad.

Confiabilidad:	Asistencia y puntualidad ($\alpha=0.893$), trabajo bajo presión ($\alpha=0.871$), respeto y responsabilidad ($\alpha=0.876$), calidad en el trabajo ($\alpha=0.801$), trabajo en equipo ($\alpha=0.843$) y Productividad ($\alpha=0.811$).
Escala:	Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4).
Niveles o rango:	Bajo (30-59), medio (60-90), alto (91-120)
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	20 minutos

3.7.3 Validación

Ambos cuestionarios de recolección de datos tienen altos valores de validez (97).

Escala de Bienestar Social: V de Aiken de 0.80.

Escala de Desempeño laboral: V de Aiken de 1.00.

3.7.4 Confiabilidad

Los niveles de fiabilidad de ambos cuestionarios de recolección de datos son buenos y excelentes considerando que todos los valores α de Cronbach son mayores 0.80 (96).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Tras la aprobación de la universidad y el hospital para la investigación de la tesis, se utilizó un muestreo censal para determinar la muestra. Una vez definida la muestra, se procedió a realizar el consentimiento informado, en el que se detallaron a los participantes los objetivos del estudio, los métodos empleados y la naturaleza de su participación. Este paso fue fundamental para asegurar que los participantes comprendan y acepten participar de manera

voluntaria. Una vez completado el consentimiento informado, se aplicaron los cuestionarios de recolección de datos para evaluar el BS y el DL. Estas herramientas se emplearon para recabar información con el fin de investigar cómo interactuaban entre sí los factores objeto de la investigación.

La analítica de los datos se llevó a cabo en SPSS, aplicando técnicas de estadística descriptiva orientadas a estimar la prevalencia de cada variable. Para la prueba estadística de comparación de hipótesis se siguieron las directrices de Hernández-Sampieri y Mendoza (96). Las hipótesis se sometieron a la prueba estadística de Spearman, adecuada para variables ordinales. Se fijó un nivel alfa de 0,05 y, como cierre, los resultados fueron evaluados, contrastados y discutidos.

3.9. Aspectos éticos

Se siguió el proceso de consentimiento informado y todas las normas recogidas en la Declaración de Helsinki. A través de la Carta N°025-DG-HNAL/2025 se recibió autorización del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, mediante el informe de evaluación N°14-CII-HNAL/2024 se recibió la aprobación del Comité de Investigación Institucional del Hospital Nacional Arzobispo Loayza y a través de la constancia de aprobación N° 0573-2024 se contó con la autorización de la Universidad Privada Norbert Wiener.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

4.1.1.1 Información sociodemográfica de los sujetos de estudio

Tabla 3

Información sociodemográfica de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Características	Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	15	25.0
	Femenino	45	75.0
Edad	25-40	26	43.3
	41-50	12	20.0
	51-60	14	23.3
	61 o más	8	13.4
Nivel socioeconómico autopercebido	Bajo	6	10.0
	Medio	50	83.3
	Alto	4	6.7
Régimen laboral	D.L. 276	28	46.7
	D.L. 728	2	3.3
	CAS	20	33.3
	Locador	10	16.7
Años laborando en la institución	1 a 10	18	30.0
	11 a 20	26	43.3
	21 a 30	16	26.7

4.1.1.2 Estadística descriptiva de variable Bienestar social

Tabla 4.

Estadística descriptiva del BS de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	3.3
Medio	46	76.7
Bajo	12	20.0
Total	60	100.0

Tabla 5.

Estadística descriptiva del BS en la dimensión Interacción social en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	8.3
Medio	40	66.7
Bajo	15	25.0
Total	60	100.0

Tabla 6.

Estadística descriptiva del BS en la dimensión Pertenencia social en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	5.0
Medio	48	80.0
Bajo	09	15.0
Total	60	100.0

Tabla 7.

Estadística descriptiva del BS en la dimensión Comprensión social en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	5.0
Medio	50	83.3
Bajo	7	11.7
Total	60	100.0

4.1.1.3 Estadística descriptiva de variable Desempeño laboral

Tabla 8.

Estadística descriptiva del DL de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	26.7
Medio	38	63.3
Bajo	06	10.0
Total	60	100.0

Tabla 9.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	40.0
Medio	35	58.3
Bajo	01	1.7
Total	60	100.0

Tabla 10.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	01	1.7
Medio	56	93.3
Bajo	03	5.0
Total	60	100.0

Tabla 11.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	01	1.7
Medio	51	85.0
Bajo	08	13.3
Total	60	100.0

Tabla 12.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	33.3
Medio	34	56.7
Bajo	06	10.0
Total	60	100.0

Tabla 13.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	30.0
Medio	32	53.3
Bajo	10	16.7
Total	60	100.0

Tabla 14.

Estadística descriptiva del DL en la dimensión Productividad de profesionales de TM-LCAP en un HN en el 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	25.0
Medio	30	50.0
Bajo	15	25.0
Total	60	100.0

4.1.2 Prueba de hipótesis

Se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad del conjunto de datos, ya que la población de la investigación es superior a 40 personas. Se descubrió una no normalidad. Se eligió la prueba no paramétrica rho de Spearman por este motivo y porque las variables se evaluaban en una escala ordinal.

Regla de decisión: Si p es inferior a 0,05, se rechazará H_0 .

4.1.2.1 Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

H0: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tabla 15.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis general del estudio.

		Bienestar social	Desempeño laboral
Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000	0.871**
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.871**	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H0 y se confirma que existe una fuerte asociación entre el BS y el DL de los profesionales de TM-LCAP de un HN en 2024. Esto se debe a que se demuestra el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,000$).

4.1.2.2 Prueba de hipótesis específicas

4.1.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

H1a: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024

H0a: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024

Tabla 16.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 1 del estudio.

		Bienestar social	Asistencia y puntualidad
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.808**
		N	60
	Asistencia y puntualidad	Coefficiente de correlación	0.808**
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	60

** . Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H0a y se confirma que existe relación significativa entre el BS y el DL en la dimensión de asistencia y puntualidad de los profesionales de TM-LCAP de un HN en el año 2024. Esto se debe a que se demuestra el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,02$).

4.1.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

H1b: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024

H0b: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tabla 17.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 2 del estudio.

		Bienestar social	Trabajo bajo presión
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.821**
		N	60
	Trabajo bajo presión	Coefficiente de correlación	0.821**
		Sig. (Bilateral)	0.01
		N	60

Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se confirma que existe relación significativa entre el BS y el DL en la dimensión de trabajo bajo presión de los profesionales de TM-LCAP de un HN en 2024, evidenciada por el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,01$). por lo que se rechaza la H_0b .

4.1.2.2.3 Prueba de hipótesis específica 3

H_{1c} : Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

H_{0c} : No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tabla 18.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 3 del estudio.

		Bienestar social	Respeto y responsabilidad
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.880**
		N	60
	Respeto y responsabilidad	Coefficiente de correlación	0.880**
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	60

** Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H_{0c} porque se evidencia el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,00$), y se confirma que el BS y el DL en el área de respeto y responsabilidad de los profesionales de TM-LCAP de un HN en 2024 están significativamente correlacionados.

4.1.2.2.4 Prueba de hipótesis específica 4

H_{1d}: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

H_{0d}: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tabla 19.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 4 del estudio.

		Bienestar social	Calidad en el trabajo
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.849**
		N	60
	Calidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	0.849**
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	60

** . Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H0d y se confirma que existe relación significativa entre el BS y el DL en la dimensión de calidad en el trabajo de los profesionales de TM-LCAP en un HN en 2024 porque se demuestra el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,03$).

4.1.2.2.5 Prueba de hipótesis específica 5

H1e: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

H0e: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024

Tabla 20.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 5 del estudio.

		Bienestar social	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.822**
		N	60
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0.822**
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	60

** . Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H0e y se confirma que existe relación significativa entre el BS y el DL en la dimensión de trabajo en equipo de los profesionales de TM-LCAP en un HN en el año 2024. Esto se debe a que se demuestra el cumplimiento de la regla de decisión ($p=0,00$).

4.1.2.2.6 Prueba de hipótesis específica 6

H1f: Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

H0f: No existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tabla 21.

Estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis específica 6 del estudio.

		Bienestar social	Productividad
Rho de Spearman	Bienestar social		
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.784**
		N	60
Productividad		Coefficiente de correlación	0.784**
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	60
		N	60

** . Al nivel 0,05, la asociación es significativa (bilateral).

Se rechaza la H_{0f} porque hay evidencia de conformidad con la regla de decisión ($p=0,00$), y se confirma que el BS y el DL están correlacionados significativamente en la dimensión productividad de los profesionales de TM-LCAP de un HN en 2024.

4.1.3 Discusión de resultados

Para detectar y atenuar los efectos de las disparidades estructurales en el sistema de salud, es esencial examinar el BS y el rendimiento laboral de los especialistas en TM-LCAP (101). Para Alkhayyal y Bajaba (17) y Baltazar (101) estas áreas, al ser esenciales, pero poco visibles dentro del proceso clínico, suelen enfrentar limitaciones en recursos, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo. Al examinar los efectos de estas variables sobre el desempeño y el bienestar, se puede producir evidencia para apoyar la implementación de prácticas laborales justas, mejorar la retención de talento y fortalecer la resiliencia del equipo de salud, todo lo cual contribuye a una atención al paciente más efectiva y compasiva (102).

La hipótesis general de esta tesis propone la conexión directa entre los factores psicosociales y la calidad del trabajo en ambientes hospitalarios de alta exigencia (103). Estudios previos, como los realizados por Nasria y Gara Bach Ouerdian (19) y Chillakuri y Vanka (21), han demostrado que un buen bienestar social, que incluye condiciones laborales justas, apoyo social real y un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, ayuda a mejorar la motivación interna, la concentración y la capacidad para manejar el estrés (104,105). En el 2024, con la creciente carga de trabajo y la presión por cumplir con estándares internacionales de calidad y eficiencia, esta relación será aún más importante. Los profesionales que cuentan con bienestar social suelen mostrar mayor implicación y satisfacción laboral, observables en un desempeño técnico de mayor calidad, mayor adherencia a protocolos y menos errores en el diagnóstico, todos elementos claves para ofrecer una atención médica de calidad (106). Por otro lado, aunque hay evidencia que respalda la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral, algunos estudios sugieren que esta conexión podría no ser tan determinante en todos los contextos. En ambientes muy protocolizados, como los del LCAP, el desempeño laboral podría depender más de competencias técnicas, formación continua y acceso a tecnología que del bienestar social por sí solo, según Cabrera (28). Además, factores externos como la automatización de procesos o las políticas organizacionales pueden influir o incluso reducir el impacto directo del bienestar social en el rendimiento laboral. Esto indica que, aunque el bienestar social es importante, no siempre garantiza un efecto decisivo en el desempeño, sobre todo en áreas donde la precisión técnica y la estandarización tienen un peso mayor que los factores psicosociales (107,108).

En cuanto a la hipótesis específica 1, se sustenta en la influencia del entorno psicosocial sobre los hábitos y comportamientos laborales. Un BS elevado, caracterizado por la satisfacción con el ambiente laboral, el apoyo entre colegas y una armonización de la esfera laboral y personal,

promueve la motivación y el compromiso con las responsabilidades profesionales, todo lo cual es afirmado por Baltazar (29). Estos factores reducen el ausentismo relacionado con el estrés, el agotamiento o la insatisfacción, y favorecen la adherencia a los horarios establecidos (109, 110). Según Guzmán (30), el BS sirve como un moderador crucial que fomenta la consistencia y la confiabilidad en el trabajo de estos profesionales en entornos hospitalarios, donde el apoyo y la puntualidad son cruciales para garantizar la continuidad de los servicios y la atención del paciente oportuno (111).

Con respecto a la hipótesis específica 2, se puede explicar por la capacidad del BS para moderar los efectos del estrés ocupacional. Roncal (27) sostiene que un lugar de trabajo que promueve interacciones interpersonales saludables, proporciona apoyo y reconocimiento institucional, y garantiza circunstancias de trabajo equitativas ayuda a los profesionales a ser más resilientes y capaces de manejar los desafíos profesionales (112). Esto resulta especialmente crucial en situaciones de alta presión, como aquellas asociadas con emergencias diagnósticas, manejo de resultados críticos o cumplimiento de plazos estrictos, lo que se encuentra alineado a lo concluido por Maza y Díaz (25). Los profesionales pueden mantener el enfoque, la precisión técnica y la capacidad de resolución eficaz, aun en circunstancias de alta complejidad cuando el BS sirve como un amortiguador del estrés. Esto mejora el rendimiento laboral en contextos clínicos cruciales (113,114).

Respecto de la hipótesis específica 3, se fundamenta en el impacto del entorno psicosocial en la ética profesional y las conductas laborales. Como indica Juárez-García et al. (115) un BS adecuado, caracterizado por un clima laboral positivo, comunicación efectiva y apoyo organizacional, fomenta el compromiso con los valores institucionales y las normas éticas. Esto promueve actitudes respetuosas hacia colegas, pacientes y superiores, además de un sentido de responsabilidad fortalecido hacia las tareas asignadas (116, 117). El BS apoya el desarrollo de relaciones laborales

basadas en el respeto mutuo y la confianza, lo que a su vez mejora el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas de manera ética y profesional, lo que es consistente con la evidencia de Guzmán (30). Esto es especialmente cierto en el campo de la tecnología médica, donde la precisión y el cumplimiento de los protocolos son cruciales.

Ahora bien, la hipótesis específica 4 explica el impacto directo que tiene el ambiente laboral saludable en la motivación y compromiso con buenos resultados laborales. Castillo (24) afirmó que el BS, que se define como el equilibrio entre el apoyo social y las obligaciones laborales, tiene un impacto significativo y positivo en los estados emocionales de los profesionales y la reducción del estrés (118). Se fomenta una mayor atención al detalle y la adhesión a los estándares de calidad en una atmósfera que valora la comunicación abierta, el reconocimiento y la capacitación continua. El BS adecuado aumenta el compromiso y el esfuerzo para mantener altos niveles de calidad en los diagnósticos y tratamientos de laboratorio clínico, lo que mejora la atención al paciente y el rendimiento organizacional en el entorno de la tecnología médica, donde la precisión y la confiabilidad son esenciales (119).

La hipótesis específica 5 sostiene el hecho de que un entorno laboral saludable y favorable potencia la cohesión, la cooperación y el compromiso dentro de equipos multidisciplinarios de profesionales de la salud. El BS, al promover un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo, contribuye a mejorar las interacciones interpersonales y la comunicación dentro del equipo de trabajo (120). Así, cuando los profesionales experimentan BS, se sienten más motivados a colaborar de manera efectiva, compartir experiencias y coordinar acciones para lograr objetivos comunes (121, 122). Este fortalecimiento del trabajo en equipo es esencial en áreas como el LCAP, donde la precisión y la eficiencia dependen de la cooperación entre diversos especialistas en medio de un ambiente complejo. Por lo tanto, en línea con los hallazgos de Rahman et al. (22), Scheepers et al. (23) y

Vargas (26), quienes afirman que un BS suficiente no solo mejora el rendimiento individual, sino que también maximiza la eficacia del equipo en la prestación de servicios de salud de alta calidad. Respecto de la hipótesis específica 6, se centra en cómo un entorno laboral positivo influye en la motivación, la eficiencia y la capacidad de concentración de los individuos. La reducción del estrés y el agotamiento, que pueden impedir la productividad, está respaldada por un BS adecuado, que incluye interacciones interpersonales, apoyo organizacional y reconocimiento de logros (123). Cuando los profesionales se sienten valorados y respaldados, experimentan un mayor compromiso con sus tareas, lo que se traduce en una mayor eficiencia en la realización de procedimientos y la generación de resultados diagnósticos, lo que colinda con lo expuesto por Cabrera (28). En disciplinas tan técnicas y exigentes como la tecnología médica, un buen BS optimiza la productividad, ya que facilita un enfoque más claro y menos interrumpido en las actividades diarias, mejorando tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado, todo esto en consonancia a lo evidenciado por García-Tudela et al. (124).

La presente tesis, tuvo varias limitaciones. La muestra del estudio estuvo restringida a un hospital en específico, por lo que puede no ser típica de toda la población de profesionales en tecnología médica, lo que podría tener un impacto en la forma en que se pueden aplicar e interpretar los hallazgos. Además, el BS y los indicadores de DL pueden ser subjetivos, lo que podría conducir a sesgos en las respuestas a entrevistas o cuestionarios y comprometer la validez de los datos y por ende de los análisis realizados. Otra limitación pudo haber sido la dificultad para controlar factores externos que influyen el BS, como la situación personal o la carga laboral, que no siempre pueden ser aislados o disminuidos. Finalmente, los resultados pudieron estar limitados por la falta de seguimiento longitudinal, ya que una evaluación única no captura posibles cambios en el bienestar o el desempeño a lo largo del tiempo y muchos menos permite esgrimir una lógica causal en el fenómeno explorado.

Los estudios futuros podrían concentrarse en algunas áreas clave para comprender mejor la relación entre el DL de los profesionales de la tecnología médica y el BS. Otra de las áreas de investigación podría ser el estudio longitudinal para evaluar cómo los cambios en el BS a lo largo del tiempo impactan en el DL, especialmente en contextos de alta carga emocional o de trabajo. Desarrollar e implementar intervenciones transdisciplinarias de BS, como iniciativas para el desarrollo y empoderamiento profesional, mejores condiciones de trabajo o programas de apoyo psicológico, en el desempeño profesional y la satisfacción laboral sería otra línea de investigación pertinente. Además, se podrían explorar los factores asociados de los elementos organizacionales que apoyan el BS, como la política de recursos humanos, la cultura organizacional y el liderazgo en la producción y la calidad del trabajo. Por último, una nueva área de investigación está examinando cómo las nuevas tecnologías, como la automatización y la inteligencia artificial en el campo de la tecnología médica, afectan el BS y la productividad en el trabajo, creando oportunidades para que los profesionales se adapten a estos desarrollos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Segunda. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Tercera. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Cuarta. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Quinta. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Sexta. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

Séptima. Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de TM-LCAP en un hospital nacional en el 2024.

5.2 Recomendaciones

Primera. Implementar programas institucionales integrales orientados a fortalecer el bienestar social (BS) de los profesionales TM-LCAP, dado su impacto significativo en el desempeño laboral global. Esto debe incluir políticas que favorezcan el equilibrio vida-trabajo, acceso a apoyo psicosocial y espacios de autocuidado.

Segunda. Establecer estrategias que promuevan la asistencia y puntualidad mediante incentivos, flexibilidad organizativa y mecanismos de seguimiento, considerando que un mayor BS repercute positivamente en estas conductas.

Tercera. Diseñar capacitaciones y protocolos para la gestión del trabajo bajo presión, incorporando técnicas de afrontamiento, manejo emocional y optimización de recursos, reconociendo que el BS es un factor clave para mantener un buen rendimiento en escenarios de alta demanda.

Cuarta. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la responsabilidad, impulsando talleres de convivencia laboral, liderazgo positivo y comunicación asertiva, ya que un mayor BS refuerza estas dimensiones del desempeño.

Quinta. Mejorar la calidad del trabajo mediante programas de formación continua, actualización tecnológica y retroalimentación constructiva, potenciando las capacidades profesionales que se ven favorecidas por un entorno con alto BS.

Sexta. Promover el trabajo en equipo a través de dinámicas colaborativas, reuniones periódicas de integración y reconocimiento grupal, reforzando así el impacto positivo del BS en la cooperación y cohesión profesional.

Séptima. Establecer metas claras de productividad acompañadas de recursos adecuados, reconocimiento al logro y monitoreo del bienestar social, garantizando que el incremento en el BS se traduzca en mayores niveles de eficiencia y resultados en el servicio.

REFERENCIAS

1. López-Cabarcos MÁ, López-Carballeira A, Ferro-Soto C. New Ways of Working and Public Healthcare Professionals' Well-Being: The Response to Face the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*. 2020; 12(19):8087. <https://doi.org/10.3390/su12198087>
2. Shiri R, Nikunlaakso R, Laitinen J. Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare*. 2023; 11(12):1792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>
3. Claponea RM, Iorga M. The Relationship between Burnout and Wellbeing Using Social Support, Organizational Justice, and Lifelong Learning in Healthcare Specialists from Romania. *Medicina*. 2023; 59(7):1352. <https://doi.org/10.3390/medicina59071352>
4. Thibodeau PS, Nash A, Greenfield JC, Bellamy JL. The Association of Moral Injury and Healthcare Clinicians' Wellbeing: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(13):6300. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136300>
5. Shams K, Kadow A. Subjective Well-Being, Health and Socio-Demographic Factors Related to COVID-19 Vaccination: A Repeated Cross-Sectional Sample Survey Study from 2021–2022 in Urban Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(16):6545. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166545>
6. De Vries N, Lavreysen O, Boone A, Bouman J, Szemik S, Baranski K, Godderis L, De Winter P. Retaining Healthcare Workers: A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace. *Healthcare*. 2023; 11(13):1887. <https://doi.org/10.3390/healthcare11131887>

7. Gulyamova ST, Abdul Aziz SF, Omar NH, Mohd RH. Workplace-Related Socioeconomic Issues Associated with Job Performance and Productivity among Employees with Various Impairments: A Systematic Literature Review. *Social Sciences*. 2023; 12(5):275. <https://doi.org/10.3390/socsci12050275>
8. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Meimeti E, Kaitelidou D. Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. *Nursing Reports*. 2023; 13(3):1090-1100. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>
9. Binsaeed RH, Yousaf Z, Grigorescu A, Condrea E, Nassani AA. Emotional Intelligence, Innovative Work Behavior, and Cultural Intelligence Reflection on Innovation Performance in the Healthcare Industry. *Brain Sciences*. 2023; 13(7):1071. <https://doi.org/10.3390/brainsci13071071>
10. Alam F, Yang Q, Rütelionè A, Bhutto MY. Virtual Leadership and Nurses' Psychological Stress during COVID-19 in the Tertiary Hospitals of Pakistan: The Role of Emotional Intelligence. *Healthcare*. 2023; 11(11):1537. <https://doi.org/10.3390/healthcare11111537>
11. Stonys R, Vitkus D. Assessing Non-Laboratory Healthcare Professionals' Attitude towards the Importance of Patient Preparation for Laboratory Tests. *Healthcare*. 2024; 12(10):989. <https://doi.org/10.3390/healthcare12100989>
12. 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. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2023; 13(1):54-66. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010004>

13. Alvarado-Esquivel C, Sánchez-Anguiano LF, Berumen-Segovia LO, Hernández-Tinoco J, Rico-Almochantaf YDR, Cisneros-Camacho A, Cisneros-Martínez JA. Knowledge and Practices of Toxoplasmosis among Clinical Laboratory Professionals: A Cross-Sectional Study in Durango, Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2017; 14(11):1413. <https://doi.org/10.3390/ijerph14111413>
14. Dignos PN, Khan A, Gardiner-Davis M, Papadopoulos A, Nowrouzi-Kia B, Sivanthan M, Gohar B. Hidden and Understaffed: Exploring Canadian Medical Laboratory Technologists' Pandemic Stressors and Lessons Learned. *Healthcare*. 2023; 11(20):2736. <https://doi.org/10.3390/healthcare11202736>
15. Apostu SA, Vasile V, Veres C. Externalities of Lean Implementation in Medical Laboratories. Process Optimization vs. Adaptation and Flexibility for the Future. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(23):12309. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312309>
16. Bietenbeck A, Streichert T. Preparing Laboratories for Interconnected Health Care. *Diagnostics*. 2021; 11(8):1487. <https://doi.org/10.3390/diagnostics11081487>
17. Alkhayyal S, Bajaba S. The Impact of E-Leadership Competencies on Workplace Well-Being and Job Performance: The Mediating Role of E-Work Self-Efficacy. *Sustainability*. 2023; 15:4724. <https://doi.org/10.3390/su15064724>
18. Ilyas S, Abid G, Ashfaq F. The impact of perceived organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and mediation of well-being. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2023;43(7/8): 710-726. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0170>

19. Nasria A, Gara Bach Ouerdian E. How and when psychological capital enhances well-being at work: evidence from the Tunisian healthcare professionals. *International Journal of Workplace Health Management*. 2023;16(5/6):396-414. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2022-0209>
20. Abdullah M, Dechun H, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nurs Open*. 2021; 8: 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
21. Chillakuri B, Vanka, S. Examining the effects of workplace well-being and high-performance work systems on health harm: a Sustainable HRM perspective. *Society and Business Review*. 2021;16(1):71-93. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-00333>.
22. Rahman A, Björk P, Ravald, A, Wright, L. Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on employee engagement and well-being. *Cogent Business & Management*. 2020; 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1767329>.
23. Scheepers R, Emke H, Epstein R, Lombarts K. The impact of mindfulness-based interventions on doctors' well-being and performance: A systematic review. *Med Educ*. 2020; 54: 138-149. <https://doi.org/10.1111/medu.14020>.
24. Castillo Soto G. La Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital De Moche, Trujillo, 2023 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Tecnológica del Perú; 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/8620>.
25. Maza Rivas M, Díaz Sotomayor T. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrió; 2023.

26. Vargas Chachapoyas I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas, 2022 [Tesis de pregrado]. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2023. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6751>.
27. Roncal Díaz D. Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022 [Tesis de pregrado]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11193>.
28. Cabrera Vela P. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca-2019 [Tesis de posgrado]. Húanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2021.
29. Baltazar E. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia de los tecnólogos médicos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2021 [Tesis de pregrado]. Lima, Universidad Nacional Federico Villarreal; 2023.
30. Guzmán Narciso G. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud- 2016 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020.
31. Liu X, Zhang Y, Luo Y. Does Subjective Well-Being Improve Self-Rated Health from Undergraduate Studies to Three Years after Graduation in China? *Healthcare*. 2023; 11(21):2813. <https://doi.org/10.3390/healthcare11212813>
32. Soren A, Ryff CD. Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(16):6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
33. Novilla MLB, Moxley VBA, Hanson CL, Redelfs AH, Glenn J, Donoso Naranjo PG, Smith JMS, Novilla LKB, Stone S, Lafitaga R. COVID-19 and Psychosocial Well-

- Being: Did COVID-19 Worsen U.S. Frontline Healthcare Workers' Burnout, Anxiety, and Depression? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(5):4414. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054414>
34. Loezar-Hernández M, Briones-Vozmediano E, Ronda-Pérez E, Otero-García L. Juggling during Lockdown: Balancing Telework and Family Life in Pandemic Times and Its Perceived Consequences for the Health and Wellbeing of Working Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(6):4781. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064781>
35. Stelkia K. Structural Racism as an Ecosystem: An Exploratory Study on How Structural Racism Influences Chronic Disease and Health and Wellbeing of First Nations in Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(10):5851. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105851>
36. Jiang L, Alizadeh F, Cui W. Effectiveness of Drama-Based Intervention in Improving Mental Health and Well-Being: A Systematic Review and Meta-Analysis during the COVID-19 Pandemic and Post-Pandemic Period. *Healthcare*. 2023; 11(6):839. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060839>
37. Huang L, Said R, Goh HC, Cao Y. The Residential Environment and Health and Well-Being of Chinese Migrant Populations: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(4):2968. <https://doi.org/10.3390/ijerph20042968>
38. Fonseca F, Paschoalino M, Silva L. Health and Well-Being Benefits of Outdoor and Indoor Vertical Greening Systems: A Review. *Sustainability*. 2023; 15(5):4107. <https://doi.org/10.3390/su15054107>

39. Harkiolakis T, Komodromos M. Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era. *Administrative Sciences*. 2023; 13(2):49. <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>
40. Maté-Muñoz JL, Hernández-Lougedo J, Ruiz-Tovar J, Olivares-Llorente R, García-Fernández P, Zapata I. Physical Activity Levels, Eating Habits, and Well-Being Measures in Students of Healthcare Degrees in the Second Year of the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*. 2023; 11(11):1570. <https://doi.org/10.3390/healthcare11111570>
41. Crupi P, Faienza MF, Naeem MY, Corbo F, Clodoveo ML, Muraglia M. Overview of the Potential Beneficial Effects of Carotenoids on Consumer Health and Well-Being. *Antioxidants*. 2023; 12(5):1069. <https://doi.org/10.3390/antiox12051069>
42. Gardanova Z, Belaia O, Zuevskaya S, Turkadze K, Strielkowski W. Lessons for Medical and Health Education Learned from the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*. 2023; 11(13):1921. <https://doi.org/10.3390/healthcare11131921>
43. Almeida D, Figueiredo AR, Lucas P. Nurses' Well-Being at Work in a Hospital Setting: A Scoping Review. *Healthcare*. 2024; 12(2):173. <https://doi.org/10.3390/healthcare12020173>
44. Popa MV, Mîndru DE, Hizanu M, Gurzu IL, Anton-Păduraru DT, Ștreangă V, Gurzu B, Guțu C, Elkan EM, Duceac LD. Stress Factors for the Paediatric and Adult Palliative Care Multidisciplinary Team and Workplace Wellbeing Solutions. *Healthcare*. 2024; 12(9):868. <https://doi.org/10.3390/healthcare12090868>
45. Rushforth A, Durk M, Rothwell-Blake GAA, Kirkman A, Ng F, Kotera Y. Self-Compassion Interventions to Target Secondary Traumatic Stress in Healthcare Workers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(12):6109. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126109>

46. Acquadro Maran D, Minniti D, Presutti M, Alesina M, Brizio A, Gatti P. Workplace Bullying among Healthcare Professionals: A Quanti-Qualitative Survey in a Sample of Women Working in an Italian Healthcare Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(10):5859. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105859>
47. Matiz-Moya E, Delgado Bolton RC, García-Gómez E, Vivanco L. Empathy and Occupational Health and Well-Being in Ecuadorian Physicians Working with COVID-19 Patients: A Mixed-Method Study. *Healthcare*. 2023; 11(8):1177. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081177>
48. Catapano P, Cipolla S, Sampogna G, Perris F, Luciano M, Catapano F, Fiorillo A. Organizational and Individual Interventions for Managing Work-Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Medicina*. 2023; 59(10):1866. <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>
49. Paganin G, De Angelis M, Pische E, Violante FS, Guglielmi D, Pietrantonio L. The Impact of Mental Health Leadership on Teamwork in Healthcare Organizations: A Serial Mediation Study. *Sustainability*. 2023; 15(9):7337. <https://doi.org/10.3390/su15097337>
50. Fabbietti P, Santini S, Piccinini F, Giammarchi C, Lamura G. Predictors of Deterioration in Mental Well-Being and Quality of Life among Family Caregivers and Older People with Long-Term Care Needs during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*. 2024; 12(3):383. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030383>
51. Berger E, Mackie G, Reupert A, Greenfeld D, Allen K-A, May F, Wurf G, Summers D, Morris Z. The Experiences of Australian School Mental Health Professionals during

- COVID-19 Lockdowns. Children. 2023; 10(7):1157.
<https://doi.org/10.3390/children10071157>
52. Pachi A, Kavourgia E, Bratis D, Fytsilis K, Papageorgiou SM, Lekka D, Sikaras C, Tselebis A. Anger and Aggression in Relation to Psychological Resilience and Alcohol Abuse among Health Professionals during the First Pandemic Wave. Healthcare. 2023; 11(14):2031. <https://doi.org/10.3390/healthcare11142031>
53. Ribeiro ARV, Sani AI. Bullying against Healthcare Professionals and Coping Strategies: A Scoping Review. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2024; 21(4):459. <https://doi.org/10.3390/ijerph21040459>
54. Werkmeister BJ, Haase AM, Fleming T, Officer TN. Experiences of the COVID-19 Lockdown and Telehealth in Aotearoa New Zealand: Lessons and Insights from Mental Health Clinicians. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023; 20(6):4791. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064791>
55. García-Álvarez D, Soler MJ, Cobo-Rendón R, Hernández-Lalinde J. Teacher Professional Development, Character Education, and Well-Being: Multicomponent Intervention Based on Positive Psychology. Sustainability. 2023; 15(13):9852. <https://doi.org/10.3390/su15139852>
56. Sacgaca L, Gonzales A, Alkubati S, Alrashidi N, Alreshidi MS, Pasay-an E, Hernandez JP, Alboliteeh M, Ramadan MY, Al Onezei AK, et al. The Impact of Mental Well-Being, Stress, and Coping Strategies on Resilience among Staff Nurses during COVID-19 in Saudi Arabia: A Structural Equational Model. Healthcare. 2023; 11(3):368. <https://doi.org/10.3390/healthcare11030368>
57. Costa A, Caldas de Almeida T, Fialho M, Rasga C, Martiniano H, Santos O, Virgolino A, Vicente AM, Heitor MJ. Mental Health of Healthcare Professionals: Two Years of

- the COVID-19 Pandemic in Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(4):3131. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043131>
58. Veiga-Seijo R, Perez-Lopez ME, Fernandez-Lopez U, Mosquera-Fernandez A, Seijo-Bestilleiro R, Gonzalez-Martin C. Wellbeing and Complementary Therapies in Breast Cancer Peripheral Neuropathy Care: A Scoping Review Focused on Foot Health. *Cancers*. 2023; 15(7):2110. <https://doi.org/10.3390/cancers15072110>
59. Argyriadis A, Ioannidou L, Dimitrakopoulos I, Gourni M, Ntimeri G, Vlachou C, Argyriadi A. Experimental Mindfulness Intervention in an Emergency Department for Stress Management and Development of Positive Working Environment. *Healthcare*. 2023; 11(6):879. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060879>
60. Cardile D, Corallo F, Ielo A, Cappadona I, Pagano M, Bramanti P, D'Aleo G, Ciurleo R, De Cola MC. Coping and Quality of Life Differences between Emergency and Rehabilitation Healthcare Workers. *Healthcare*. 2023; 11(16):2235. <https://doi.org/10.3390/healthcare11162235>
61. Niestrój-Jaworska M, Polechoński J, Nawrocka A. Subjective and Objective Assessment of Recommended Physical Activity in Female Healthcare Professionals. *Applied Sciences*. 2023; 13(15):8569. <https://doi.org/10.3390/app13158569>
62. Antoniadou M, Mangoulia P, Myrianthefs P. Quality of Life and Wellbeing Parameters of Academic Dental and Nursing Personnel vs. Quality of Services. *Healthcare*. 2023; 11(20):2792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11202792>
63. Alkorashy H, Alanazi M. Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia. *Healthcare*. 2023; 11(4):572. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>

64. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Mastrogianni M. Association between Workplace Bullying, Job Stress, and Professional Quality of Life in Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Healthcare*. 2024; 12(6):623. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060623>
65. Malta G, Plescia F, Zerbo S, Verso MG, Matera S, Skerjanc A, Cannizzaro E. Work and Environmental Factors on Job Burnout: A Cross-Sectional Study for Sustainable Work. *Sustainability*. 2024; 16(8):3228. <https://doi.org/10.3390/su16083228>
66. Samadi SA, Biçak CA, Osman N, Abdalla B, Abdullah A. Job Burnout and Job Satisfaction among Healthcare Service Providers in a Daycare Center for Individuals with Autism Spectrum Disorders in Low-Resource Settings. *Brain Sciences*. 2023; 13(2):251. <https://doi.org/10.3390/brainsci13020251>
67. Ding B, Miao T. The Moderating Effects of Social Responsibility Climate and Safety Climate in Keeping Healthcare Workers' Engagement during COVID-19. *Healthcare*. 2023; 11(8):1077. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081077>
68. Kuo T-S, Chu L-C, Kao P-L, Shih C-L. The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being for Taiwanese Home-Care Workers, Mediated by Emotional Labor. *Healthcare*. 2023; 11(18):2514. <https://doi.org/10.3390/healthcare11182514>
69. Galanis P, Moisoglou I, Papathanasiou IV, Malliarou M, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Kaitelidou D. Association between Organizational Support and Turnover Intention in Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Healthcare*. 2024; 12(3):291. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030291>
70. Moisoglou I, Katsiroumpa A, Malliarou M, Papathanasiou IV, Gallos P, Galanis P. Social Support and Resilience Are Protective Factors against COVID-19 Pandemic

- Burnout and Job Burnout among Nurses in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare*. 2024; 12(7):710. <https://doi.org/10.3390/healthcare12070710>
71. Hameed BZ, Naik N, Ibrahim S, Tatkar NS, Shah MJ, Prasad D, Hegde P, Chlosta P, Rai BP, Somani BK. Breaking Barriers: Unveiling Factors Influencing the Adoption of Artificial Intelligence by Healthcare Providers. *Big Data and Cognitive Computing*. 2023; 7(2):105. <https://doi.org/10.3390/bdcc7020105>
72. Kim C, Lee J, Lee G. The Learning Transfer of Dementia Training Program Participants: Its Antecedents and Mediating Effect on the Job Competency of Geriatric Caregivers. *Healthcare*. 2023; 11(22):2991. <https://doi.org/10.3390/healthcare11222991>
73. Lee YJ, Lee H, Choi E-H. Moderating Role of Communication Competence in the Association between Professionalism and Job Satisfaction in Korean Millennial and Generation Z Nurses: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*. 2023; 11(18):2547. <https://doi.org/10.3390/healthcare11182547>
74. Callado A, Teixeira G, Lucas P. Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*. 2023; 11(4):521. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
75. Alkhayyal S, Bajaba S. The Impact of E-Leadership Competencies on Workplace Well-Being and Job Performance: The Mediating Role of E-Work Self-Efficacy. *Sustainability*. 2023; 15(6):4724. <https://doi.org/10.3390/su15064724>
76. Mendelson BJ, Marciniak RA, Wahl CA, Ebersole KT. Body Composition Is Related to Maximal Effort Treadmill Test Time in Firefighters. *Healthcare*. 2023; 11(11):1607. <https://doi.org/10.3390/healthcare11111607>

77. Ferramosca FMP, De Maria M, Ivziku D, Raffaele B, Lommi M, Tolentino Diaz MY, Montini G, Porcelli B, De Benedictis A, Tartaglini D, et al. Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. *Healthcare*. 2023; 11(2):156. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020156>
78. Bekesiene S, Smaliukienė R, Kanapeckaitė R. The Relationship between Psychological Hardiness and Military Performance by Reservists: A Moderation Effect of Perceived Stress and Resilience. *Healthcare*. 2023; 11(9):1224. <https://doi.org/10.3390/healthcare11091224>
79. Massuça LM, Santos V, Monteiro L. Establishing Reference Data for Fitness Assessment of Law Enforcement Officers Using a Qualitative Systematic Review. *Healthcare*. 2023; 11(9):1253. <https://doi.org/10.3390/healthcare11091253>
80. Claponea RM, Iorga M. Burnout, Organizational Justice, Workload, and Emotional Regulation among Medical and Non-Medical Personnel Working in Romanian Healthcare Units. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(3):225. <https://doi.org/10.3390/bs13030225>
81. Briciu V, Leucuta D-C, Tőkés GE, Colcear D. Burnout, Depression, and Job Stress Factors in Healthcare Workers of a Romanian COVID-19 Dedicated Hospital, after Two Pandemic Years. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(5):4118. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054118>
82. Cho E-Y, Wee H. Factors Affecting Nurse Retention Intention: With a Focus on Shift Nurses in South Korea. *Healthcare*. 2023; 11(8):1167. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081167>

83. Kim S-K, Kim E-J, Kim H-K, Song S-S, Park B-N, Jo K-W. Development of a Nurse Turnover Prediction Model in Korea Using Machine Learning. *Healthcare*. 2023; 11(11):1583. <https://doi.org/10.3390/healthcare11111583>
84. Goyal R, Kaur G. Determining the Role of Employee Engagement in Nurse Retention along with the Mediation of Organizational Culture. *Healthcare*. 2023; 11(5):760. <https://doi.org/10.3390/healthcare11050760>
85. Sagbas M, Oktaysoy O, Topcuoglu E, Kaygin E, Erdogan FA. The Mediating Role of Innovative Behavior on the Effect of Digital Leadership on Intrapreneurship Intention and Job Performance. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(10):874. <https://doi.org/10.3390/bs13100874>
86. Siraj RA, Alhaykan AE, Alrajeh AM, Aldhahir AM, Alqahtani JS, Bakhadliq S, Alghamdi SM, Alqarni AA, Alqarni MM, Alanazi TM, et al. Burnout, Resilience, Supervisory Support, and Quitting Intention among Healthcare Professionals in Saudi Arabia: A National Cross-Sectional Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(3):2407. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032407>
87. Bonsaksen T, Horghagen S, Arntzen C, Gramstad A, Stigen L. Job Satisfaction among Occupational Therapists Employed in Primary Care Services in Norway. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(6):5062. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065062>
88. Nassani AA, Javed A, Rosak-Szyrocka J, Pilar L, Yousaf Z, Haffar M. Major Determinants of Innovation Performance in the Context of Healthcare Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(6):5007. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065007>

89. Caputo A, Gatti P, Clari M, Garzaro G, Dimonte V, Cortese CG. Leaders' Role in Shaping Followers' Well-Being: Crossover in a Sample of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(3):2386. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032386>
90. Scafarto V, Dalwai T, Ricci F, della Corte G. Digitalization and Firm Financial Performance in Healthcare: The Mediating Role of Intellectual Capital Efficiency. *Sustainability*. 2023; 15(5):4031. <https://doi.org/10.3390/su15054031>
91. Galanis P, Moisoglou I, Malliarou M, Papathanasiou IV, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Kaitelidou D. Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare*. 2024; 12(1):79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
92. Shaharul NA, Ahmad Zamzuri M'AI, Ariffin AA, Azman AZF, Mohd Ali NK. Digitalisation Medical Records: Improving Efficiency and Reducing Burnout in Healthcare. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(4):3441. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043441>
93. Simms L, Ottman KE, Griffith JL, Knight MG, Norris L, Karakcheyeva V, Kohrt BA. Psychosocial Peer Support to Address Mental Health and Burnout of Health Care Workers Affected by COVID-19: A Qualitative Evaluation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(5):4536. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054536>
94. Ismaeil EMH, Sobaih AEE. High-Performance Glazing for Enhancing Sustainable Environment in Arid Region's Healthcare Projects. *Buildings*. 2023; 13(5):1243. <https://doi.org/10.3390/buildings13051243>

95. Santiago C. Ética del licenciado tecnólogo médico peruano en tiempos de COVID-19. *Revista Médica Basadrina*. 2023; 1(17). <https://doi.org/10.33326/26176068.2023.1.1556>
96. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw-Hill; 2018.
97. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5ta. Ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
98. Martínez M, Toledo E, Sánchez-Villegas A, Faulin J. Bioestadística amigable. 4ta Ed. Madrid; Elsevier; 2020.
99. Campos-Carreño M, Velasco C, Araya J. Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. *Información tecnológica* 2020; 31: 195-204. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500195>
100. Rivera R. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016 [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo, 2018.
101. Baltazar E. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia de los tecnólogos médicos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2021 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Federico Villarreal, 2023.
102. Tejada-Pérez JJ, Herrera-Burgos MR, Parrón-Carreño T, Alarcón-Rodríguez R. Biohazard Accidents, Harmful Elements to the Wellness of Healthcare Workers, and Their Risk Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(20):13214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013214>
103. Pérez-Valdecantos D, Caballero-García A, Bello HJ, Noriega-González D, Palomar-Ciria N, Roche A, Roche E, Córdova-Martínez A. Professional Quality of Life of

- Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. *Behavioral Sciences*. 2022; 12(6):188. <https://doi.org/10.3390/bs12060188>
104. Muñoz-Ortega S, Santamaría-Guayaquil D, Pluas-Borja J, Alvarado-Villa G, Sandoval V, Alvarado R, Cherrez-Ojeda I, Faytong-Haro M. Mental Health in Healthcare Workers Post-COVID-19: A Latin American Review and Insights into Personalized Management Strategies. *Journal of Personalized Medicine*. 2024; 14(7):680. <https://doi.org/10.3390/jpm14070680>
105. Sienna-Monge JLL, Luna D, Figuerola-Escoto RP, Montufar-Burgos II, Hernández-Roque A, Soria-Magaña A, Toledano-Toledano F. Positive Mental Health Questionnaire (PMHQ) for Healthcare Workers: A Psychometric Evaluation. *Healthcare*. 2023; 11(23):3041. <https://doi.org/10.3390/healthcare11233041>
106. Tárraga Marcos PJ, López-González AA, Martínez-Almoyna Rifá E, Paublini Oliveira H, Martorell Sánchez C, Tárraga López PJ, Ramírez-Manent JI. The Prevalence of Metabolic Syndrome and Hypertriglyceridemic Waist Based on Sociodemographic Variables and Healthy Habits in Healthcare Workers: A Retrospective Study. *Life*. 2025; 15(1):81. <https://doi.org/10.3390/life15010081>
107. Blanco-Donoso LM, Moreno-Jiménez J, Hernández-Hurtado M, Cifri-Gavela JL, Jacobs S, Garrosa E. Daily Work-Family Conflict and Burnout to Explain the Leaving Intentions and Vitality Levels of Healthcare Workers: Interactive Effects Using an Experience-Sampling Method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(4):1932. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041932>
108. Moreno-Martínez M, Sánchez-Martínez I. The Associated Factors of Work Engagement, Work Overload, Work Satisfaction, and Emotional Exhaustion and Their

- Effect on Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*. 2025; 13(2):162. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>
109. Yáñez-Araque B, Gómez-Cantarino S, Gutiérrez-Broncano S, López-Ruiz V-R. Examining the Determinants of Healthcare Workers' Performance: A Configurational Analysis during COVID-19 Times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(11):5671. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>
110. 2021; 18(11):5671. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>
111. Martínez-López JÁ, Lázaro-Pérez C, Gómez-Galán J. Burnout among Direct-Care Workers in Nursing Homes during the COVID-19 Pandemic in Spain: A Preventive and Educational Focus for Sustainable Workplaces. *Sustainability*. 2021; 13(5):2782. <https://doi.org/10.3390/su13052782>
112. Balducci C, Rafanelli C, Menghini L, Consiglio C. The Relationship between Patients' Demands and Workplace Violence among Healthcare Workers: A Multilevel Look Focusing on the Moderating Role of Psychosocial Working Conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2024; 21(2):178. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020178>
113. Granados Villalpando JM, Baeza Flores GdC, Ble Castillo JL, Celorio Méndez KdS, Juárez Rojop IE, Morales Contreras JA, Olvera Hernández V, Quiroz Gómez S, Romero Tapia SdJ, Ruíz Quiñones JA, et al. Mental Health Disorders and Coping Strategies in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic: An Analytical Cross-Sectional Study in Southeastern Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(5):4230. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054230>
114. Galván-Ramírez MdL, Preciado-Serrano MdL, Gallegos-Bonifaz M. The Impact of Biosecurity on Biological and Psychosocial Risks for Health Workers of COVID

- Hospitals in Guadalajara, Jalisco, Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(1):858. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010858>
115. Juárez-García A, Merino-Soto C, García-Rivas J. Psychometric Validity of the Areas of Work Life Scale (AWS) in Teachers and Healthcare Workers in México. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2023; 13(8):1521-1538. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13080111>
116. Mateo-Rodríguez I, Knox E, Oliver-Hernandez C, Daponte-Codina A. Validation of a Single-Item Screening Measure of Burnout in a Sample of Spanish Health Workers. *Social Sciences*. 2023; 12(10):546. <https://doi.org/10.3390/socsci12100546>
117. Cuartero-Castañer ME, Hidalgo-Andrade P, Cañas-Lerma AJ. Professional Quality of Life, Engagement, and Self-Care in Healthcare Professionals in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*. 2021; 9(5):515. <https://doi.org/10.3390/healthcare9050515>
118. Domínguez-Espinosa AdC, Laborda Sánchez F, Polo Velázquez AM, Polanco Hernández G. A Mediation Model of Self-Efficacy and Depression between Burnout and Alcohol Consumption among Health Workers during the COVID-19 Pandemic. *COVID*. 2023; 3(4):643-654. <https://doi.org/10.3390/covid3040046>
119. Valentim O, de Sousa L, de Sousa C, Correia T, Carvalho JC, Querido A, José H, Laranjeira C. Positive Mental Health and Happiness at Work in a Sample of Portuguese Workers: A Web-Based Cross-Sectional Study. *Administrative Sciences*. 2025; 15(2):44. <https://doi.org/10.3390/admsci15020044>
120. Lopez-Santamarina A, Mondragon AdC, Cardelle-Cobas A, Santos EM, Porto-Arias JJ, Cepeda A, Miranda JM. Effects of Unconventional Work and Shift Work on the

- Human Gut Microbiota and the Potential of Probiotics to Restore Dysbiosis. *Nutrients*. 2023; 15(13):3070. <https://doi.org/10.3390/nu15133070>
121. Ávila-Gutiérrez MJ, Suarez-Fernandez de Miranda S, Aguayo-González F. Occupational Safety and Health 5.0—A Model for Multilevel Strategic Deployment Aligned with the Sustainable Development Goals of Agenda 2030. *Sustainability*. 2022; 14(11):6741. <https://doi.org/10.3390/su14116741>
122. Rodríguez-López AM, Rubio-Valdehita S, Díaz-Ramiro EM. Influence of the CoViD-19 Pandemic on Mental Workload and Burnout of Fashion Retailing Workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(3):983. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030983>
123. Garibay-Lagos CS, Martos-Boira MI, Landeta-Iza E, Contreras-González GB, Wanden-Berghe C, Sanz-Valero J. Occupational Health of Health-Care Workers with Overnutrition: Scoping Review with Meta-Analysis. *Nutrients*. 2023; 15(15):3416. <https://doi.org/10.3390/nu15153416>
124. García-Tudela Á, Simonelli-Muñoz AJ, Rivera-Caravaca JM, Fortea MI, Simón-Sánchez L, González-Moro MTR, González-Moro JMR, Jiménez-Rodríguez D, Gallego-Gómez JI. Stress in Emergency Healthcare Professionals: The Stress Factors and Manifestations Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(7):4342. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074342>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA: Bienestar social y desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General ¿Qué relación existe entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	General Determinar la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.	General Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024.	Bienestar social Desempeño laboral	Diseño Metodológico Cuantitativo Aplicado Transversal Correlacional No experimental Diseño Muestral Muestreo censal. Técnica de Recolección de Datos Encuesta
Específicos ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Específicos Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Específicas Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de asistencia y puntualidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		
¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo bajo presión de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		
¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión respeto y responsabilidad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		

¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de calidad en el trabajo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		
¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión de trabajo en equipo de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		
¿Cuál es la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024?	Establecer la relación entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024	Existe relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024		

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE BIENESTAR SOCIAL EN EL TRABAJO

Apellidos y nombres

Edad:

Sexo: Masculino / Femenino

Nivel socioeconómico: Muy alto / alto / medio / bajo / muy bajo

Régimen laboral: D.L. 276 / D.L. 728 / CAS 7 Tercero

Tiempo laborando en el hospital:

Instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados y elija la alternativa con la que se sienta más identificado (a).

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Interacción social				
1. Mis colegas son de fiar.				
2. En el hospital las personas no piensan solo en sí mismas.				
3. Puedo confiar en las personas del hospital				
4. No creo que las personas del hospital son egoístas.				
5. Hoy en día, las personas del hospital son cada vez más honestas.				
6. Las personas del hospital se preocupan por los problemas de los demás.				
Dimensión: Pertenencia social				
7. Siento que pertenezco a este hospital.				
8. Tengo cosas importantes que ofrecer en el hospital.				

9.. Tengo tiempo y energía para aportar al hospital.				
10. Estar en el hospital me motiva.				
Dimensión: Comprensión social				
11. Creo que las normativas del hospital mejoran mi vida.				
12. Comprendo el funcionamiento del hospital.				
13. El hospital no es complejo para mí.				

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres

Edad:

Sexo: Masculino / Femenino

Nivel socioeconómico: Muy alto / alto / medio / bajo / muy bajo

Régimen laboral: D.L. 276 / D.L. 728 / CAS 7 Tercero

Tiempo laborando en el hospital:

Instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados y elija la alternativa con la que se sienta más identificado (a).

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Asistencia y puntualidad				
1. Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada.				
2. Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
3. Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores				
4. Se presenta puntual a las reuniones de la institución				
5. La exactitud con realiza sus labores se considera satisfactoria				
6. Corrige oportunamente los errores con la finalidad de solucionarlos				
7. Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				
8. Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones				
Dimensión: Trabajo bajo presión				
9. Esta dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto				
10. Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente				
11. Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
12. Se adapta con facilidad al ritmo de trabajo cuando este es bastante agitado				

13. Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo				
14. Entrega su trabajo según la fecha indicada				
15. Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante				
16. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				
Dimensión: Respeto y responsabilidad				
17. Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato				
18. Cumple con las políticas internas de la institución				
19. Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros				
20. Cumple con las medidas de bioseguridad				
21. Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución				
Dimensión: Calidad en el trabajo				
22. El servicio que brinda, cumple los procesos previamente establecidos				
23. Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que les establecieron				
Dimensión: Trabajo en equipo				
24. Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
25. Antepone el beneficio del grupo al individual				
26. Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
27. Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes de la institución				
28. Cooperar con sus compañeros en los que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
Dimensión: Productividad				
29. Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución				
30. Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir las metas asignadas				

Anexo 3. Validez del instrumento

La validez de ambos instrumentos es alta.

Instrumento de Bienestar social: Escala de Bienestar Social en el trabajo validada por Campos-Carreño et al. (99).

Instrumento de Desempeño laboral: Escala de Desempeño laboral validada por Rivera (100).

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento de Bienestar social: Escala de Bienestar Social en el trabajo validada por Campos-Carreño et al. (99), cuenta con las dimensiones de Interacción Social en el trabajo ($\alpha=0.950$), Pertenencia Social en el trabajo ($\alpha=0.787$) y Comprensión Social en el trabajo ($\alpha=0.797$). Por lo que se evidencia sus altos niveles de alfa de Cronbach, y por tanto, su alta confiabilidad.

Instrumento de Desempeño laboral: Escala de Desempeño laboral validada por Rivera (100). Para garantizar su confiabilidad se realizó una prueba piloto obteniendo como resultado los siguientes valores alfa de Cronbach según cada dimensión: Asistencia y puntualidad ($\alpha=0.893$), trabajo bajo presión ($\alpha=0.871$), respeto y responsabilidad ($\alpha=0.876$), calidad en el trabajo ($\alpha=0.801$), trabajo en equipo ($\alpha=0.843$) y Productividad ($\alpha=0.811$). Por lo que se evidencia sus altos niveles de alfa de Cronbach, y por tanto, su alta confiabilidad.

Procedimiento de evaluación de fiabilidad mediante prueba piloto

Procedimiento:

Se procedió a identificar una muestra de 30 profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica, distintos a la población a estudiar. Después de definir la muestra, se llevó a cabo el procedimiento de consentimiento informado, en el cual se explicó a los participantes los objetivos del estudio, los métodos que se utilizarán y la naturaleza de su participación. Este paso fue fundamental para asegurar que los participantes comprendan y acepten participar de manera voluntaria. Una vez completado el consentimiento informado, se aplicó el

instrumento de medición diseñado para evaluar el desempeño laboral. Una vez recolectada la información, los datos fueron trasladados y procesados en el programa informático SPSS. Para evaluar la fiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach.

Resultados:

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de la dimensión Asistencia y puntualidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,893	8

Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la dimensión Trabajo bajo presión

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	8

Tabla 3. Estadística de fiabilidad de la dimensión Respeto y responsabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	5

Tabla 4. Estadística de fiabilidad de la dimensión Calidad en el trabajo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	2

Tabla 5. Estadística de fiabilidad de la dimensión Trabajo en equipo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0,843	5
-------	---

Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la dimensión Productividad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	2

Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética.



COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (OADI) INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE EVALUACION N° 14 -CII-HNAL/2024

INVESTIGADOR PRINCIPAL: OLGUÍN PORTA, PERCY ABRAHAM

TÍTULO DEL PROYECTO: BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA EN UN HOSPITAL NACIONAL EN EL 2024

REVISOR: Rommel Zambrano Huaila

Dr.
LUIS NOVOA MILLONES
Presidente del Comité de Investigación Institucional
Presente. -

Por medio de la presente informo a Ud. que he Evaluado el proyecto de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado como:

PROYECTO:

- APROBADO (Aprobado – Desaprobado)

Atentamente

Lima, 27 de enero del 2025

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL ARCEBURGO LOYOLA
Dr. LUIS EDUARDO NOVOA MILLONES
Presidente
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL
C. N.º 30072, S. N.º 29816
PRESIDENTE CII

Dr. Rommel Zambrano Huaila
Médico Gastroenterólogo
: 76694 RNE: 43261

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL ARCEBURGO LOYOLA
JEFE OADI
Dr. SELIM CARLOS SEGUN ALFARO
Médico de la Oficina de Apoyo a la Dirección de Investigación
C. M. P. 24662 R. N. E. 12745

Aprobación	OADI	15
------------	------	----



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD
CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 09 de Noviembre de 2024

Investigador(a)
PERCY ABRAHAM OLGUIN PORTA
Exp. N°: 0573-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA EN UN HOSPITAL NACIONAL EN EL 2024**” Versión 02 con fecha 06/11/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Percy Abraham Olguin Porta

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6. Formato de consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Bienestar social y desempeño laboral de profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica en un hospital nacional en el 2024

Investigador Principal: Olgún Porta, Percy Abraham

Teléfono: +51 971 612 080

Mediante el presente documento se le está pidiendo que participe en un estudio de investigación sobre bienestar social y desempeño laboral en profesionales de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica. Este tipo de estudio se realiza para poder saber más sobre *su bienestar social y desempeño laboral* y así poder encontrar mejores abordajes o intervenciones alrededor de los mismos.

Su participación es completamente voluntaria. Lea toda la información que se le ofrece en este documento y haga todas las preguntas que necesite al investigador que se lo está explicando, antes de tomar una decisión. Si así lo desea, puede llevarse el documento, consultarlo con otras personas y tomarse el tiempo necesario para decidir si acepta participar o no.

- 1) **¿Qué se conoce sobre el bienestar social y el desempeño laboral en tecnólogos médicos en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica? ¿Por qué se realiza este estudio?**
El bienestar social en tecnólogos médicos en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica se define como el estado de salud y satisfacción laboral que permite a estos desempeñar sus funciones con eficiencia y ética, contribuyendo a la mejora de la calidad de atención al paciente y al desarrollo de prácticas responsables en el ámbito de la salud pública. El desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la que se ejecutan funciones, incluyendo la realización de pruebas diagnósticas, el análisis de muestras y la interpretación de resultados, asegurando la calidad y confiabilidad de la información que contribuye a la atención del paciente. Investigar tanto el bienestar social de los tecnólogos médicos como el desempeño laboral es crucial para mejorar los resultados clínicos, optimizar la calidad de la atención y fomentar el bienestar y la retención de los profesionales de la salud.
- 2) **Si acepto participar, ¿qué debo hacer?**
Si Ud. acepta participar se realizarán los siguientes procedimientos: Completar el procedimiento de consentimiento informado y responder dos encuestas virtuales acerca de su bienestar social y desempeño laboral.
- 3) **¿Cuánto tiempo durará mi participación en el estudio?**
El llenado del consentimiento informado puede durar 10 minutos, considerando las preguntas del caso. **Así** mismo, el llenado de las dos encuestas virtuales podría tomarle 15 minutos en total.
- 4) **¿Tendré beneficios por participar?**
Los resultados de esta investigación pueden informar y justificar el diseño de programas de abordaje del bienestar social y el desempeño laboral en su institución.
- 5) **¿Existen riesgos por participar?**
No existen riesgos por participar en el estudio; sin embargo, algunas de las preguntas le podrían generar incomodidad.
- 6) **¿Qué gastos tendré si participo del estudio? ¿Me pagarán por participar?**
Ud. no tendrá gasto alguno por participar. Todos los procedimientos del estudio serán gratuitos para Ud. No se le pagará por su participación en este estudio.
- 7) **¿Se compartirán mis datos personales? Y ¿quiénes tendrán acceso a ellos?**

Para el estudio se le asignará un código y se evitará el uso de algún dato que permita identificarlo. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas médicas o presentados en congresos médicos, su identidad no será revelada.

- 8) **¿Puedo dejar de participar en cualquier momento, aún luego de haber aceptado?**
Usted es libre de retirar su consentimiento para participar en la investigación en cualquier momento sin que esto lo perjudique; simplemente deberá notificar al investigador de su decisión.
- 9) **¿Quién(es) financia(n) la investigación?**
Esta es una investigación autofinanciada.
- 10) **¿Me darán información sobre los resultados del estudio, luego de su finalización?**
Sí, si Ud. lo desea se le otorgará la información de los resultados obtenidos de la investigación. Si Ud. desea conocer acerca de la investigación durante el desarrollo de la misma, también puede consultarlo y preguntarle al Investigador Principal.
- 11) **¿Puedo hablar con alguien si tengo dudas sobre el estudio o sobre mis derechos como participante de un estudio de investigación?**

Para cualquier consulta acerca del estudio puede contactar al Investigador Principal, Olguín Porta, Percy Abraham, al teléfono +51 971 612 060


Declaración y firmas:

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidad del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento cuando lo desee, sin que esto me perjudique en absoluto.

Nombre del participante	Firma	Fecha (/ /)
Nombre del Investigador	Firma	Fecha (/ /)

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

14



PERU Ministerio de Salud
 Subsecretaría de Promoción y Regeneración de Salud
 Hospital Nacional Arzobispo Loayza

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 05 de febrero del 2025

CARTA N° 025 - DG - HNAL/2025

Bachiller
PERCY ABRAHAM OLGUIN PORTA
 Investigador Principal
Presente.-

Asunto: Aprobación de Proyecto de Tesis

Ref: "BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA EN UN HOSPITAL NACIONAL EN EL 2024"

Expediente N° 24584

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ustedes para saludarlos cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para ejecución del Proyecto de Tesis, titulado: "**Bienestar social y desempeño laboral de profesionales de tecnología médica en laboratorio clínico y anatomía patológica en un hospital nacional en el 2024**".


Al respecto informamos que teniendo la opinión favorable del Comité de Investigación Institucional-HNAL (Informe de Evaluación No 014-CII-HNAL/2025, de fecha 27 de enero del 2025), y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación-HNAL (Aprobación N° 015-OADel-HNAL/2025, de fecha 28 de enero del 2025), esta Dirección autoriza la realización del Proyecto de Investigación antes mencionado.

Se les informa que la vigencia de esta aprobación es por el **período de un año a partir de la fecha**, luego de lo cual, de ser necesario, tendría que solicitar **una renovación de Extensión de Tiempo**, cuyos trámites deben realizarse dos meses antes de su vencimiento; así mismo debe presentar **Informe semestral de avance de ejecución del proyecto de Investigación**.


Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

May Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA



 Dr. EDUARDO FRANKLIN YONG MOTTA
 Director General
 C.M.P. 001864 R.N.E. 030256



EYBM/SCSA
 Yvan M.
 C. Archivo

CII
 COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

P.C	OADel	035
P.C	CII	019

Anexo 8. Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
informe_final_de_tesis_25-08-2025_Percy_olguin_final vf.docx	Percy Olguín
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
12889 Words	72690 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
79 Pages	2.6MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 25, 2025 11:21 AM GMT-5	Aug 25, 2025 11:24 AM GMT-5
<p>● 18% de similitud general</p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 12% Base de datos de trabajos entregados • 6% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref 	

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	coursehero.com Internet	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
5	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2025-05-16 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-30 Submitted works	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%