



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“FACTORES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN UN EQUIPO DE TECNÓLOGOS MÉDICOS
DEL DEPARTAMENTO DE RADIOTERAPIA INEN, 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Bach. ALICIA CARHUATOCTO ROMERO

Bach. TEODOLINDA GRACIELA MAYTA LIZARRAGA

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. GUISELLA VANESSA MENDOZA CHÁVEZ

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico a Dios por acompañarme siempre, a mis padres, a mi esposo e hijos, que siempre son y serán mi cielo, el lugar más sagrado y hermoso que Dios me regaló en este mundo. Teodolinda.

Dedico esta investigación a mis padres, familiares y a mi hija María José por su apoyo incondicional y persistencia para que cumpla mis metas. Alicia.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera especial a la Mag. Guissela Mendoza Chávez por habernos acompañado en esta travesía del desarrollo de la investigación, por su guía constante apoyándonos y corregir con mucho interés y dedicación, hemos sido muy afortunadas al contar con su asesoramiento.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), 2020. En una muestra de 60 tecnólogos médicos utilizando el método de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con nivel transversal y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo con escala Likert para medir los factores psicosociales y el cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC con escala Likert para medir la satisfacción laboral, se utilizó también la técnica de la entrevista. Los resultados indican que existe relación significativa e inversa de grado débil entre los factores papel laboral y desarrollo de la carrera, (r_s : $-.345$; $p = 007$); interacción social y aspectos organizacionales (r_s : $-.371$; $p = 003$) y remuneración del rendimiento (r_s : $-.356$; $p = 005$), lo que significa que a mayor presencia de factores psicosociales menor es la satisfacción laboral y viceversa. En conclusión, de siete factores psicosociales, tres presentaron relación significativa e inversa de grado débil con la satisfacción laboral lo que evidenció el rechazo de la hipótesis de estudio.

Palabras clave: factores psicosociales, satisfacción laboral, radioterapia.

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out the correlation between psychosocial factors and job satisfaction in a team of medical technologists from the radiotherapy department of the National Institute of Neoplastic Diseases (INEN), 2020. In a sample of 60 medical technologists using the method of quantitative approach, of a basic type, with a transversal and correlational level. The instruments used were the Questionnaire of Psychosocial Factors at Work with Likert scale to measure psychosocial factors and the SL-SPC Job Satisfaction questionnaire with Likert scale to measure job satisfaction, the interview technique was also used. The results indicate that there is a significant and inverse relationship of weak degree between the labor role and career development factors, (rs: $-.345$; $p = 007$); social interaction and organizational aspects (rs: $-.371$; $p = 003$) and performance remuneration (rs: $-.356$; $p = 005$), which means that the greater the presence of psychosocial factors, the lower the job satisfaction and vice versa. In conclusion, of seven psychosocial factors, three presented a significant and inverse relationship of a weak degree with job satisfaction, which evidenced the rejection of the study hypothesis.

Keywords: Psychosocial factors, job satisfaction, radiotherapy.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|-------------|
| CARÁTULA | i |
| ASESOR DE TESIS | ii |
| JURADO EXAMINADOR | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| RESUMEN | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 13 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 13 |
| 1.2. Formulación del problema | 15 |
| 1.2.1. Problema general..... | 15 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 15 |
| 1.3. Justificación y aportes del estudio..... | 16 |
| 1.3.1. A nivel teórico | 16 |
| 1.3.2. A Nivel Metodológico | 17 |
| 1.3.3. A nivel práctico..... | 17 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 17 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 17 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 18 |
| II. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 19 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales..... | 19 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 21 |
| 2.2. Bases teóricas de las Variables..... | 23 |
| 2.2.1. Variable 1: factores psicosociales..... | 23 |
| 2.2.2. Variable 2: satisfacción laboral | 31 |
| 2.3. Definición de Términos Básicos | 37 |
| III. MÉTODOS Y MATERIALES | 39 |
| 3.1. Hipótesis de la investigación | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.1. Hipótesis general | 39 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas | 39 |
| 3.2. Variables de estudio | 40 |
| 3.2.1. Definición conceptual..... | 40 |
| 3.2.2. Definición operacional..... | 40 |
| 3.3. Tipo y nivel de la investigación | 43 |
| 3.3.1. Tipo de investigación | 43 |
| 3.3.2. Nivel de investigación | 43 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 43 |
| 3.5. Población y muestra de estudio..... | 43 |
| 3.5.1. Población | 43 |
| 3.5.2. Muestra | 43 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 44 |
| 3.6.1. Técnicas de recolección de datos | 44 |
| 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos | 44 |
| 3.7. Métodos de análisis de datos | 53 |
| 3.8. Aspectos deontológicos..... | 54 |
| IV. RESULTADOS | 55 |
| 4.1. Resultados descriptivos..... | 55 |
| V. DISCUSIÓN | 67 |
| 5.1. Análisis de discusión de resultados..... | 67 |
| VI. CONCLUSIÓN..... | 72 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 74 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 76 |
| ANEXOS | 83 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 84 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización | 86 |
| Anexo 3 Instrumento..... | 90 |
| Anexo 4: Validación de los instrumentos | 97 |
| Anexo 5: Matriz de datos | 109 |
| Anexo 6: Propuesta de valor..... | 111 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Análisis de validez ítem –test de la escala de factores psicosociales . | 50 |
| Tabla 2. | Confiabilidad de los factores psicosociales | 51 |
| Tabla 3. | Análisis de validez ítem –test de la Escala de Satisfacción laboral | 52 |
| Tabla 4. | Nivel de confiabilidad de satisfacción laboral | 53 |
| Tabla 5. | Estadística descriptiva de los factores psicosociales | 55 |
| Tabla 6. | Estadística descriptiva de la satisfacción laboral..... | 56 |
| Tabla 7. | Predominancia de los factores psicosociales | 57 |
| Tabla 8. | Niveles de la variable satisfacción laboral | 57 |
| Tabla 9. | Prueba de Kolmogorov-Smirnov para los factores psicosociales | 58 |
| Tabla 10. | Prueba de Kolmogorov-Smirnov para satisfacción laboral | 58 |
| Tabla 11. | Relación entre los factores psicosociales y las condiciones físicas y/o materiales | 59 |
| Tabla 12. | Relación entre los factores psicosociales y los beneficios laborales y/o remunerativos..... | 60 |
| Tabla 13. | Relación entre los factores psicosociales y las políticas administrativas ... | 61 |
| Tabla 14. | Relación entre los factores psicosociales y las relaciones sociales | 62 |
| Tabla 15. | Relación entre los factores psicosociales y el desarrollo personal | 63 |
| Tabla 16. | Relación entre los factores psicosociales y el desarrollo de tareas..... | 64 |
| Tabla 17. | Relación entre los factores psicosociales y la relación con la autoridad.... | 65 |
| Tabla 18. | Relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral | 66 |

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales y la satisfacción laboral son constructos psicológicos y organizacionales relacionados con la persona humana en el campo laboral, en este caso en el contexto del área de salud en el Perú.

Actualmente, trabajar en tiempos de pandemia como la Covid-19, exige un esfuerzo de adaptación y cambios que pueden generar reacciones impredecibles en el puesto de trabajo, siendo aquí donde los factores psicosociales pueden convertirse en un riesgo obteniéndose respuestas como el estrés por encontrarse en un ambiente no habitual y aumento de la carga de trabajo ocasionando niveles de ansiedad , experimentar inseguridad, debido a que están expuestos a nuevas exigencias incluyendo la seguridad e higiene que garantiza la salud, frente a estas circunstancias y contexto se deteriora la satisfacción laboral.

Existen estudios realizados en el Perú como en el extranjero en las que relacionaron los factores psicosociales y la satisfacción laboral en diversos ámbitos laborales demostraron que existe relación. Cabe citar a Herrera y León (2018) que desarrollaron una investigación donde establecieron la correlación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa minera en el Perú que determinó que existía una relación negativa altamente significativa; otro estudio realizado en el año 2020 fue el de Espinoza, Quimí, Escobar y Camacho que en la ciudad de Guayaquil-Ecuador desarrollaron un estudio cuyo fin fue establecer la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en dos empresas que ofrecen servicios de seguridad y salud obteniendo la existencia de una relación negativa muy significativa entre ambas variables, así como estas investigaciones existen varias que conducen al desarrollo de esta investigación.

El propósito del estudio fue comparar la relación existente entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). Para poder precisar si la satisfacción laboral de los empleados se ve afectadas por los factores psicosociales de forma positiva o negativa en tiempos de pandemia, y así, conducir al cambio de ciertos factores psicosociales que no son

beneficiosos, tomando como punto de partida los resultados encontrados en este estudio, para alcanzar mejoras en la satisfacción laboral.

El presente estudio consta de VII capítulos; I: Problema de investigación, que comprende la descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos del estudio. II: Marco teórico, que abarca los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el tema de estudios en los 5 últimos años, bases teóricas y definición de términos. III: Marco metodológico, que incluye la hipótesis, variable de estudio, tipo, nivel y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. IV: Resultados: comprende el análisis inferencial del estudio con estimaciones. V: Discusión, se presentan según los resultados. VI: Conclusiones, se acepta o se rechaza la hipótesis de estudio. VII: Recomendaciones, fundamentadas en los resultados, discusión y conclusión.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los factores psicosociales, considerados como la relación entre el trabajador, la organización, el medio que lo rodea, etc. son relevantes, porque tienen la facultad de estimular en forma positiva o negativa en la satisfacción laboral de cada colaborador permitiendo el buen o mal desarrollo de sus capacidades y habilidades. Sin embargo, trabajar en tiempos de pandemia como la de la Covid-19, exige un esfuerzo de adaptación y cambios que pueden generar reacciones impredecibles en el puesto de trabajo, siendo aquí donde los factores psicosociales pueden convertirse en un riesgo, obteniéndose respuestas como el estrés por encontrarse en un ambiente no habitual o aumentar la carga de trabajo ocasionando niveles de ansiedad. Si no se sabe controlar las emociones, una percepción de bajo control, exigencias laborales y bajo reconocimiento al esfuerzo, puede llevar al colaborador a sentir inseguridad, debido a que están expuestos a nuevas exigencias y trabajo incluyendo la seguridad e higiene que garantiza la salud en el puesto de trabajo (Talavera, 2017).

A nivel mundial, se está atravesando una serie de acontecimientos inesperados que han transformado las estrategias de trabajo en todos los ámbitos de diferentes instituciones, de tal manera que los colaboradores se han visto en la obligación de adaptarse a los cambios en su desempeño laboral, ya que ahora se tendrá que priorizar la bioseguridad personal y ambiental del área de trabajo. La pandemia por covid-19 se considera como la adquisición de nuevas estrategias y oportunidades con la finalidad de generar una modificación en la salud de la persona tanto de forma individual como en el aspecto colectivo de la población, salvaguardando de esta manera la salud mental para beneficio de todos. Cabe destacar que dicho cambio alteró las condiciones laborales en todas las empresas, principalmente en salud, modificando las formas habituales de trabajo, así como también notándose cierta inseguridad en algunos colaboradores al momento de ejecutar sus actividades acentuándose el pánico social por la información inadecuada de ciertos sectores públicos, generando un desequilibrio, desorden y alteración de todo el personal.

América Latina y el Caribe están atravesando por una situación difícil respecto a sus mercados de trabajo a causa del confinamiento por la COVID-19. Esto conllevó a la alteración de las horas trabajadas y reducción de ingresos. A pesar de los esfuerzos de cada país por minimizar el impacto, se han adoptado estrategias para la inmediata recuperación del sector laboral.

Durante los dos primeros trimestres del año 2020, la caída en la tasa promedio de ocupación de países como: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, Paraguay y Uruguay, fue de 51,1%, indicando una reducción del 5,4%(pp) en su primer semestre comparado con el anterior. Ello significó la merma de 34 millones de puestos laborales (Maurizio, 2020).

En Perú, el 6 de marzo del 2020 se publicó el primer caso de Covid – 19, decretándose estado de emergencia el 15 de marzo del 2020, es así que, con la llegada de la pandemia, los estilos de vida se han visto afectadas como producto de las restricciones asumidas por el gobierno, dentro de las cuales tenemos cuarentena obligatoria, toque de queda, cierre de centros recreativos, etc. Todo esto con un solo propósito para salvaguardar el bienestar de los ciudadanos.

Debido a la coyuntura, la gravedad de problemas que afectaban el país como la informalidad del empleo ha incrementado considerablemente, prueba de ello son las tasas elevadas tanto de desempleo como de informalidad en el sector privado y público. Al ser dictaminado el estado de emergencia nacional, los sectores de turismo, comercio y transporte urbano se vieron obligados a cambiar de rubro para lograr solvencia económica familiar. Asimismo, empresas privadas se vieron obligadas a cambiar el modo de trabajo (teletrabajo) que no paralice lo planificado (Félix, Córdova y Egusquiza Palacin, 2020).

Según el artículo 103° del Decreto Supremo No. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), el estrés es un riesgo psicosocial que puede causar una serie de sintomatologías clínicas a largo plazo que pueden ser consideradas comorbilidades asociadas a la COVID-19.

La Resolución Ministerial No. 375-2008-TR (“RM 375”), Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico y las normas de prevención emitidas durante la emergencia sanitaria, como es

principalmente la Resolución Ministerial No. 448-2020-MINSA (“RM 448”) que aprueba los requisitos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19 según el tipo de actividad.

Las actividades laborales en INEN, fueron modificadas (horarios, reducción del personal, uso de equipos de protección personal), así como también, la generación de barreras de seguridad como encuestas para poder detectar a los pacientes con sospecha de estar infectado de la Covid-19.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Qué factores psicosociales predominan en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 2 ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 3 ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 4 ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 5 ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 6 ¿Qué relación hay entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 7 ¿Qué relación tienen los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 8 ¿Qué tipo de relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

PE 9 ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

1.3. Justificación y aportes del estudio

En el Perú, la pandemia de la Covid-19 ha generado gran impacto sorprendiendo a todos, ya que, ataca directamente al sistema inmunológico deteriorándolo de manera inmediata, sobre todo a las personas que lo padecen, incluso quitándoles la vida.

Esta investigación realizada en una institución de salud llamada de primera línea actualmente, se justifica para dar a conocer de qué manera se relacionan los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020, considerando el entorno actual donde se hacen presentes síntomas ocasionados por el temor de adquirir la enfermedad Covid-19, por la cantidad de pacientes que se atienden, existe la inquietud de saber que todos los pacientes que se atienden están o no con la enfermedad o en qué momento la contraen. Todos los trabajadores en actividad laboral, están expuestos a múltiples factores psicosociales, razón por lo cual existe la probabilidad que podrían desarrollar algún potencial de riesgo que afecte su salud.

1.3.1. A nivel teórico

El presente estudio manifiesta justificación teórica proporcionando datos diversos que a partir de los resultados de la investigación, se incrementará el conocimiento que se tiene sobre las variables. Dejando así, un marco referencial actualizado que servirá como antecedente para futuras investigaciones.

1.3.2. A Nivel Metodológico

Se justifica el trabajo de investigación, debido a que, se realizaron las revisiones de las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de ambos instrumentos. Dejando un instrumento válido y confiable para la muestra de estudio y el posterior uso de muestras a fines.

1.3.3. A nivel práctico

Asimismo, demuestra que una justificación práctica está vinculada a los resultados obtenidos, ya que, permitirán implementar charlas académicas permanentes, talleres, programas de motivación a todos los colaboradores sobre el buen uso de las medidas de protección individual y colectiva en los ambientes de trabajo, en la organización, en la infraestructura y con los materiales que se cuenta para lograr objetivos comunes de calidad y desarrollo personal o a nivel institucional.

La investigación planteada contribuirá a generar un modelo para entender la importancia que tienen los factores psicosociales en el ámbito laboral de salud y la satisfacción en tiempos de pandemia.

Los resultados del estudio ayudarán a concientizar a todo el equipo de trabajo de radioterapia del INEN, especialmente a las autoridades para brindar la debida atención a los factores psicosociales que interfieren de forma negativa en el proceso de desarrollo de las actividades en el departamento de radioterapia, ocasionando en todo el personal que no se sientan satisfechos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1 Identificar cuáles son los factores psicosociales que predominan en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 2 Evaluar el nivel de satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 3 Establecer la conexión entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 4 Determinar la concordancia entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 5 Determinar el punto de unión entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 6 Definir la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 7 Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 8 Establecer la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.
- OE 9 Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Mamani (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue describir la influencia de los peligros psicosociales en la satisfacción laboral en médicos del hospital Honorio Delgado, Arequipa. Con una muestra de 100 médicos del departamento de pediatría, ginecología, obstetricia y cirugía. El método que utilizó fue observacional prospectivo y transversal. Los instrumentos aplicados fueron SUSESO ISTAS 21 y S10/12. Cuyos resultados mostraron la existencia del 72% riesgo alto en la dimensión exigencias psicológicas, 42% riesgo medio en trabajo activo y desarrollo de habilidades; 55% riesgo alto en apoyo social y calidad de liderazgo, 46% riesgo alto en compensaciones, 62% riesgo alto en doble presencia, y el 75% insatisfechos, evidenciándose que la dimensión doble presencia tuvo una influencia muy considerable en la satisfacción laboral ($p=0.02$). Concluyendo que, existe una relación importante entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral ($p=0.03$).

Huamán y Requena (2019), en una muestra de 37 enfermeras que trabajan en el área de emergencia del hospital de Vitarte EsSalud, determinaron la conexión entre factores psicosociales y satisfacción laboral, utilizando el método no experimental, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario de identificación de factores psicosociales y la “Escala de satisfacción laboral SL-SPC”. El resultado determinó que hay una relación directa (+) y significativa con un coeficiente de correlación de Spearman = 1,000, con $p = 0.000$. Concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables.

Balarezo (2019) realizó una investigación que tenía como fin establecer la relación entre “factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral” en una empresa logística del distrito de Bellavista, considerando sexo, edad, período de servicio y área de trabajo. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 424 operarios

del rubro logístico, los instrumentos fueron Suceso- Ista 21 y SL- SPC. Los resultados indicaron una correlación negativa moderada y fuerte con un $Rho = -,748$; la magnitud que más se correlaciona con los factores de riesgos psicosociales se encuentra en la de condiciones de trabajo. Por otro lado, la dimensión de apoyo social es la que más se relaciona con la satisfacción laboral con un $Rho = -,681$ y $-,634$ respectivamente. En conclusión, el 40,3 % de empleados perciben a los factores de riesgos psicosociales en un nivel medio y el 99,8% no se sienten para nada satisfechos laboralmente.

Paucar (2018) realizó una investigación muestreando a 314 trabajadores sin distinción de sexo entre 22 a 64 años de edad, en la que determinó la conexión existente entre riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en una empresa minera. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, cuyos resultados demostraron: la existencia de una correlación muy significativa entre las dos variables. En conclusión, existe relación importante entre la dimensión: carga de trabajo; papel laboral y desarrollo de la carrera; y la dimensión remunerativa de riesgos psicosociales emergentes con todas las dimensiones de Satisfacción laboral.

Herrera y León (2018) realizaron un estudio con el fin de establecer la correlación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa de extracción minera, con una muestra de 47 trabajadores. Su método de estudio es no experimental, de corte transversal correlacional. Los instrumentos empleados fueron: Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y Escala de satisfacción laboral SL – SPC. Como producto de esta investigación se determinó que existe una relación altamente negativa entre ambas variables, es decir, a mayor presencia de factores de riesgo, menor satisfacción laboral. En consecuencia, existen elementos de riesgo psicosocial es decir que los trabajadores obtienen satisfacción laboral de manera extrínseca más no a nivel motivacional.

Tapia (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la correlación entre “factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral”. Método que empleó, diseño no experimental, transversal y correlacional, en una muestra de 100 enfermeras del Instituto Nacional del Niño en Lima. Las herramientas utilizadas

fueron el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) y el “cuestionario de satisfacción laboral” (S20/23). Se obtuvo del estudio una alta correlación, negativa y significativa ($\rho=-0,756$; $p=0,000$) entre ambas variables. Concluyendo que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinoza, Quemí, Escobar y Camacho (2020) realizaron un estudio cuyo fin fue establecer la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en dos empresas que ofrecen servicios de seguridad y salud ocupacional en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. En 100 trabajadores (de los cuales el 30 % eran varones y el 70 % mujeres). El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Instrumentos que utilizaron fue: Satisfacción Laboral 20/23 y Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo para trabajadores de diferentes áreas en una institución. El estudio obtuvo la existencia de una relación negativa y significativa entre ambas variables, es decir que a mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral. En conclusión, existe la urgencia de ejecutar un programa que reduzca los riesgos psicosociales.

Avilés (2020) en una muestra de 32 trabajadores del sector público, que atienden pacientes de Covid-19 en el hospital Alfredo Noboa Montenegro, Ecuador, determinó los factores de riesgo psicosociales en el personal médico, cuyo método de investigación utilizado fue descriptivo y transversal, el instrumento aplicado fue, una encuesta estandarizada y válida, E motional Impact Questionnaire COVID-19 (EIQ COVID-19). Los resultados indicaron, una prevalencia alta de ansiedad (81.25%) y depresión (31.25%), algunos trabajadores presentaron alteración psíquica significativa requiriendo intervención psicológica. En conclusión, los profesionales de salud tienen una alta preocupación y miedo de infectarse por COVID, por los altos niveles de exigencia en el trabajo, ajuste de horarios y carga laboral.

Preciado, Pozos, Colunga y Vásquez (2018) realizaron un estudio cuyo fin era determinar la relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y el síndrome de Burnout. La muestra estuvo conformada por 144 personas 72 dentistas docentes y 72 de práctica privada. Los instrumentos que emplearon

fueron el Inventario de Burnout de Maslach y cuestionario de factores psicosociales referido a aspectos personales, sociales y de trayecto. Los resultados evidenciaron una correlación directa entre la dimensión trayecto de los factores psicosociales con tensión laboral (AEL) y cansancio emocional (MBI); evidenciándose una conexión inversa en referencia al personal (MBI). Concluyeron que, existen niveles elevados de estrés laboral y complejidad en la relación con los compañeros en dentistas docentes, en cuanto a niveles de Burnout en los grupos no existe diferencia.

Niño y Parra (2018) en una muestra de 183 colaboradores, determinaron la conexión entre estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción laboral del personal de operaciones en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali. El método de estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. Los instrumentos aplicados fueron, ficha de datos generales del Ministerio de la Protección Social, Satisfacción Laboral S20/23 y cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ). El estudio concluyó manifestando que, existe una relación directa entre Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral, el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional con 44.3 %; transaccional con 37.7 %; satisfacción general 0.461; satisfacción, supervisión 0.656; satisfacción, prestaciones recibidas 0.595 y satisfacción, participación 0.656. En conclusión, el tipo de liderazgo participativo, carismático y transformador es un aspecto fundamental para la satisfacción laboral.

Jiménez, Orosco y Cáliz (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo fue valorar los factores de riesgos psicosociales en un muestreo de 90 auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. El método de estudio fue, cuantitativo de tipo descriptivo. Aplicaron el cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014 que evalúa la exposición al riesgo psicosocial, fundamentado en la prevención. Los resultados indicaron que los riesgos psicosociales más desfavorables para la salud son la rutina de trabajo, 97,6%; incertidumbre sobre las condiciones de trabajo, 66,1% y el orden de esconder emociones, 65,2% mientras que, en las propicias para la salud, se destaca el sentido de trabajo, 90,8% y la oportunidad de desarrollo, 90,7%. En conclusión, las condiciones psicosociales interfieren en la salud del personal de estudio.

2.2. Bases teóricas de las Variables

2.2.1. Variable 1: factores psicosociales

2.2.1.1. Definición de factores psicosociales

Sobre las definiciones actuales de factores psicosociales, sin duda, la definición más difundida es la que se instauró institucionalmente hace 36 años en la reunión de expertos del comité mixto.

El Organismo Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984) indicaron que: los factores psicosociales en el trabajo consisten en la relación entre el personal, el trabajo y entorno en el que se desenvuelve según sus actividades a ejecutar. En caso de que exista alguna alteración perjudicaría la salud integral de los colaboradores involucrados.

Los Factores Psicosociales que se manifiestan en el trabajo, como los de carácter tecnológico basado en adquisición de nuevos equipos con técnicas innovadoras, organizacionales, sociales, económicas o personales, con las que se relacionan los individuos, cabe la posibilidad de que interfieran de forma positiva o negativa en el bienestar y desempeño (personal o colectivo). Otra situación que forme parte de los efectos psicosociales o condición socio-ambiental se les considera como un factor psicosocial laboral (Toro et al, 2009).

2.2.1.2. Dimensiones psicosociales

1) Particularidades del área laboral

Se refiere a las características de la infraestructura donde los colaboradores desarrollarán las actividades diarias, con probables consecuencias negativas si no contara con los dispositivos necesarios para ejecutar las actividades.

2) Carga laboral

Se refiere al volumen, al porcentaje de actividades que los colaboradores pueden desarrollar a lo largo de una jornada laboral según sus capacidades físico-mentales. Si el trabajador/a supera el nivel de exigencia de la tarea a realizar, puede sufrir consecuencias negativas tales como: cansancio, bajo rendimiento, insatisfacción laboral.

McDonald (2003) indica que la carga de trabajo revela la relación que puede existir entre la demanda de ciertas tareas considerando que tan complejas o fáciles sean y la capacidad de la persona para desarrollarlas y cumplirlas.

3) Estrategias de la tarea

- En esta dimensión se incluye las exigencias y técnicas a ejecutar en la institución.
- Sobrecarga de trabajo. Exigencias extremas que se les asignan a los colaboradores.
- Infracarga de trabajo, cuando no hay coherencia entre el trabajo asignado y la disponibilidad de tiempo.
- Infratilización de habilidades, cuando las actividades de la tarea son inferiores a las competencias profesionales del trabajador/a.
- Repetitividad, las actividades son monótonas y rutinarias.
- Ritmo de trabajo, influye negativamente cuando se trabaja con plazos ajustados o exigencias de rapidez en un tiempo inadecuado.
- Ambigüedad del rol, inseguridad por parte del colaborador al desarrollar las actividades.
- Conflicto de rol, aparece cuando el colaborador difiere con las actividades a realizar.
- Programa de trabajo, según la organización, planifica sus jornadas laborales.
- Relaciones interpersonales en el trabajo, refiere a la intercomunicación que se da en un ambiente organizado.
- Inseguridad en el trabajo, inestabilidad laboral en el puesto de trabajo.
- Ausencia de compensaciones, conlleva a la desmotivación de seguir produciendo eficazmente.
- Falta de participación, puede crear situaciones de tensión si la organización no involucra al personal que ejecuta las actividades.

- Libertad de decisión, la supervisión extrema por parte de los superiores, restringe la iniciativa y creatividad de los colaboradores, y la poca inclusión en la toma de decisiones influyendo negativamente en el ambiente laboral.
- Fallos en la comunicación Vertical u Horizontal. La comunicación como componente relevante en los seres humanos debe ser fluida y horizontal para un buen entendimiento.

4) Exigencias laborales

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), las etapas del proceso de radioterapia ejecutadas por los tecnólogos médicos son muy relevantes y exigentes en su ejecución, cantidad y la calidad del personal, así como también del soporte técnico necesario (Castellanos, 2006). Esto significa que el personal tiene que estar capacitado ya que se requiere de mucha responsabilidad para ejecutar dichas actividades, se convierten en un peligro cuando estas exceden las cualidades y/o competencias del trabajador.

5) Rol del trabajo y desenvolvimiento de la carrera

Se refiere al vínculo manera estrecha con la satisfacción que siente el colaborador en el trabajo con las actividades diarias específicas que están destinadas a cubrir necesidades de salud, para esto el personal capacitado y competente tendrá que demostrar sus conocimientos, así como complementar con capacitaciones externas para lograr un mejor desarrollo profesional basado en sus propias experiencias y las adquiridas en otras institucionales idénticas a las suyas.

Mayo y Lank (2000), indicaron que las instituciones, dirigentes y/o trabajadores deben asumir regulaciones que acrediten el desarrollo de la carrera profesional.

Guichard (2013) señalan que al cambiar los estilos de aprendizaje actualmente se requieren nuevas competencias incorporando nuevas responsabilidades para encontrar la mejor manera de supervivencia y de satisfacción.

Este factor se puede volver un riesgo cuando el profesional no se actualiza académicamente o no le dan las facilidades del caso para que pueda desarrollar sus capacidades y habilidades.

6) Interrelación social y regulaciones institucionales

El intercambio de opiniones de una manera constructiva genera un ambiente agradable entre todos en una organización

- Dificultades en la relación con compañeros de trabajo

Katz y Kahn (1990) el conflicto hace referencia a los combates internos y externos, sin considerar las diferentes personas que conforma la empresa y cómo es el desempeño de la autoridad dentro del sistema. Las relaciones interpersonales se pueden convertir en un riesgo cuando no hay apoyo hacia los trabajadores, cuando el trato es de forma violenta sin respetar sus derechos, generando incomodidad e insatisfacción.

- Requiere participar en diversos grupos de trabajo.

Matos, Pasek y Rojas (2014), refieren que la participación en los grupos de trabajo es la intervención directa y activa en las acciones, asumir con responsabilidad compartida las actividades, tanto al esfuerzo como al disfrute de los beneficios. Se convierte en un riesgo cuando hay discrepancias entre los trabajadores perjudicando la organización.

- Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.

Los trabajadores que conservan relaciones de buena calidad con sus jefes alcanzan mayores estándares de rendimiento, satisfacción y compromiso (Liden, 2000; Lee, 2005; Ansari, 2007), se convierte en un riesgo cuando no hay comunicación fluida entre los trabajadores y los jefes.

- Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son no apropiados.

Según la norma ISO (10667: 2012). Proporcionar un manual de organización y funciones (MOF) de prácticas adecuadas en evaluación de personas en contextos de trabajo, basándose en muestras medibles y aplicables a nivel mundial. Este

factor se convierte en un riesgo cuando las evaluaciones no se ajustan con el desempeño de los colaboradores.

- Los sistemas de control del personal son incorrectos.

El control de personal permite gestionar cada una de las actividades que realiza el colaborador dentro de una organización, se convierten en un riesgo cuando estas no son cumplidas por los colaboradores.

- Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.

Gestionar la comunicación es relevante para un buen desenvolvimiento dentro de las organizaciones, no dar solución inmediata por falta de facilidades o abordaje profesional comprometiendo a la organización.

- Te limitan su intervención en las etapas de toma de decisiones.

La falta de oportunidades y de participación, complican el crecimiento de los proyectos y de las personas.

- El reporte que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.

Se dice que es eficaz una empresa u organización, cuando actúa oportunamente para lograr los objetivos deseados o propuestos. Se convierte en algo riesgoso cuando la información no es apropiada y entendible para la ejecución de las actividades.

- Insatisfacción con el trabajo que realiza en este centro laboral.

La insatisfacción laboral se manifiesta cuando el empleado percibe que realiza trabajos rutinarios sin retos, salario injusto, clima laboral tenso, es decir no están de acuerdo con el trabajo que realizan.

7) Remuneración del rendimiento

La remuneración del rendimiento, hace referencia al pago de un salario por un trabajo ejecutado, cuyo objetivo es reconocer y recompensar el esfuerzo que emplea el colaborador para lograr metas programadas de la institución a la cual pertenece, respetando las normas y exigencias que cada una de ellas tiene para

identificarse y diferenciarse de las demás. Son pocas las instituciones que reconocen el esfuerzo que emplean los colaboradores para lograr objetivos propuestos. Lo que buscamos en esta investigación es motivar a las instituciones a incentivar y promover con el salario justo el desarrollo personal y la creatividad para que sienta que los esfuerzos son reconocidos y admirados.

2.2.1.3. Factores que determinan los factores psicosociales

1) Fisiológicos

Los mecanismos fisiológicos como el sistema neuroendocrino, la presión arterial, la temperatura corpórea, la frecuencia cardíaca, etc. tienen una gran relevancia dentro del esfuerzo que realizan los seres humanos al ejecutar una actividad. Es importante valorarlos junto con los aspectos psicológicos y el ambiente social del trabajo, ya que si existen alteraciones de uno de ellos interrumpe las actividades para ejercer dentro del ámbito laboral.

2) Psicológico

El aspecto psicológico comprende procesos mentales que van junto con la actividad que se ejerce (atención, concentración, aptitud, actitud, percepción) y que deberían ir de la mano para lograr una atención de calidad y satisfacción personal.

3) Conductual

La actitud de un personal de salud frente a la necesidad de requerimiento que solicita una persona ajena a sus servicios debe ser intachable, ya que, al estar en esta situación de apoyo, es considerado como un personal capacitado con vocación de servicio el cual debe demostrar aspectos éticos profesionales que lo identifican como personal de primera línea, reconocidos en la actualidad, para hacer frente a esta pandemia de la COVID-19.

Ante un acontecimiento psicosocial laboral adversa, usualmente los colaboradores no responden con las mismas actitudes, ya que, cada uno posee ciertas características que los identifica como: temperamento, obligaciones, aspiraciones de desarrollo, sensibilidad, facilidad de adaptación, etc.

Las condiciones psicosociales contraproducentes dan lugar a acciones y posturas inapropiadas en el centro de labor con ciertos efectos en el bienestar de los involucrados. El personal de salud debe saber controlar sus impulsos frente a situaciones de frustración o apatía con los demás, ya que esto perjudica la atención y recuperación del cliente.

4) Síntomas

Los síntomas son múltiples y propios de cada persona estos pueden ser físicos caracterizados por cansancio, malestar general, pérdida de peso etc. Pueden ser emocionales como irritabilidad, ansiedad, depresión, frustración, aburrimiento, etc. y los síntomas conductuales que se reflejan en el comportamiento de riesgo como la mala interacción entre compañeros o la mala atención a los clientes, generando discordia y mala interpretación de su trabajo.

5) Consecuencias

Las consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo afectan las interrelaciones personales ocasionando conflictos que deterioran la imagen personal e institucional. Los efectos o consecuencias psicosociales del trabajo se definen como el total de actitudes, sean del tipo emocional, cognitivo, fisiológica y de conductas que pueden manifestarse en un determinado tiempo de forma positiva o negativa.

2.2.1.4. Teorías psicosociales

Las teorías psicosociales se basan en la estructura, las personas y el entorno.

1) Teorías del rol

Balint Micahel, el rol indica un tipo de relación entre el profesional de la salud y el enfermo, así mismo, radica en una cadena de comportamientos o conductas evidentes como expectativa de un individuo que se encuentra en un determinado lugar.

Según Frederic Munné, es una teoría interdisciplinaria que se deriva de patrones culturales, sociales y de personalidad.

El rol del tecnólogo médico, es atender con calidad y calidez a todos los pacientes que se hacen presente al departamento de radioterapia, INEN.

2) Teorías estructurales

Representadas por la escuela clásica de Taylor, Weber y Fayol.

Taylor (1911) menciona que las deficiencias se producen por todos nuestros actos, y la solución radica en el manejo sistemático y no en la búsqueda de personas superdotadas, sino que el avance está en el interés propio, puesto que cada obrero tiene sus propias capacidades y restricciones especiales, la finalidad es llevarlo a su más alto rendimiento y prosperidad para lograr metas concretas.

Max Weber (1864-1920) se fundamenta en la teoría de la burocracia, que se refiere a la estructuración jerárquica de la autoridad en el trabajo en el cual posee una serie de derechos y obligaciones para resolver conflictos de la sociedad y por extensión de la empresa. El efecto burocrático ayuda a prever el comportamiento humano facilitando el desempeño de los trabajadores.

Henry Fayol (1841-1925) padre de la teoría administrativa promotor de la división de los aspectos funcionales para las empresas, con 14 alternativas y cinco reglas precisas: la planificación, organización, dirección, coordinación y control, para garantizar el mejor funcionamiento de una empresa u organización.

3) Teorías orientadas al comportamiento

Se trata de teorías para beneficio de las personas aplicadas de un modo genérico en todas las organizaciones, en cualquier lugar donde haya una organización, será necesario tener que comprender el comportamiento de la organización. (Davis y Newstrom, 1990).

Elton Mayo menciona que las relaciones interpersonales son importantes que integra al hombre en los grupos de trabajo, también se corroboró en el proceso de pruebas y entrevistas de los trabajadores, se encontraban motivados si existían personas que les daban el valor como personas, con ello, tenían mejor entusiasmo y generaban mayor producción. (Gordon, 1997)

El desempeño del tecnólogo médico se fundamenta en el código de ética y deontología que establece las normas de conducta y comportamiento en el modo de ser y actuar para el actuar profesional.

4) Teorías organizacionales contingentes

Hace redundancia en la organización, indicando, que todo es relativo y siempre obedece a ciertos factores (tecnología, complejidad de la tarea, interdependencia, el ambiente, etc.).

Aspectos dinámicos que se basan en el entorno y se adaptan a las necesidades y situaciones cambiantes según el contexto en que se desarrollan.

2.2.2. Variable 2: satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

Boada y Tous (1993) mencionan que, la satisfacción laboral es como se siente un colaborador en su área de trabajo según su experiencia.

Es un concepto amplio en el que se hacen presente las actitudes de las personas en su área de trabajo, de esto depende la calidad atención y la diferencia que puede marcar una institución.

2.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral

Palma (2004) considera: que las dimensiones referidas a satisfacción laboral son las siguientes:

1) Condiciones físicas y/o materiales

Se refiere a las características del ambiente en donde se desarrollan las actividades laborales cotidianas de trabajo.

2) Beneficios laborales y/o remunerativos

Considerados a los beneficios económicos extras que pueda dar la empresa al colaborador como reconocimiento al buen desempeño.

3) Políticas administrativas

Cumplimiento de las normas institucionales según las necesidades de la empresa.

4) Relaciones sociales

Es la interrelación con cada uno las partes de la institución con los que se participa en actividades laborales cotidianas. Se evalúa las intervenciones verticales y transversales en la organización, se considera un riesgo cuando la calidad se ve afectada.

5) Desarrollo personal

Facilitar capacitaciones o eventos académicos que ayudaran a una mejor formación del colaborador en su desempeño.

6) Desarrollo de tareas

Poner en marcha lo aprendido teóricamente y lo práctico según sus capacidades de cada colaborador.

7) Relación con la autoridad

Interacción de los colaboradores y sus jefes mediatos superiores en la institución u organización.

2.2.2.3. Factores que determinan la satisfacción laboral

1) Ambientales

El ambiente de trabajo en salud debe ser adecuado según los lineamientos y normas vigentes basadas en la protección y salud en el trabajo, asimismo, incorporar la bioseguridad de medidas de prevención para el bienestar de los colaboradores.

2) Estructura organizacional

Las estructuras organizacionales se basan muchas veces en la sobrecarga cuantitativa o cualitativa de las tareas provocando insatisfacción laboral, dentro de esta estructura se consideran:

Pausas y descansos en forma semestral por trabajar con radiaciones ionizantes, así como también las vacaciones correspondientes cada año, esto con la finalidad que el colaborador cambie de ambiente y evitar daños a la salud por trabajar periodos continuos.

Horarios de trabajo: las disponibilidades de horarios se dan de acuerdo a la necesidad del departamento de radioterapia, cambiando de turno si es necesario para cubrir ciertos vacíos en caso de faltar personal, cabe señalar que el personal dispone de todos los requisitos que estén bajo la jurisdicción del hospital, como, por ejemplo: descanso médico por enfermedad o accidentes, periodos de gestación, por ser personal de alto riesgo a la Covid-19, etc. Contando con horario flexible, que brinda al colaborador un grado de libertad temporal en el trabajo, lo que permite aportar a la satisfacción laboral y favorece la vida familiar.

Funciones y tareas, se refiere al trabajo multidisciplinario que involucra diversas especialidades afines con un solo objetivo que es el bienestar del paciente, atendiéndolo con calidad y excelencia para satisfacción propia y del paciente todo esto lleva a tener una buena satisfacción laboral.

Ritmo de trabajo, depende de la patología que se quiere tratar, las condiciones del paciente, de la técnica de tratamiento a ejecutar que puede ser simple o compleja que demanda de más tiempo para su ejecución, de la cantidad de pacientes programados, ahora con la pandemia los pacientes que llegan al INEN, la mayoría no están en buenas condiciones debido a la pandemia que la mayoría esperaba que iba pasar pronto sin pensar que el cáncer no hay pandemia que lo detenga, pues este avanza sin contemplaciones, el equipo multidisciplinario está capacitado para hacer frente a todos estos desafíos salvaguardando la salud

Las capacitaciones que tienen los tecnólogos son constantes y obligatorias ya que de estas actualizaciones que se realizan depende los resultados de curación o paliación del paciente. La monotonía en el trabajo crea insatisfacción y atraso para el profesional, así como la tecnología avanza y ofrece nuevos retos, el profesional debe estar actualizado para poder manejar estos equipos modernos.

El trabajo que ejerce el tecnólogo médico es muy importante, es complejo en el sentido de que se requiere, alta concentración, análisis para interpretar los planes

de tratamiento y experiencia para poder ejecutarlos, actualizarse con las nuevas técnicas de tratamiento, asistencia virtual de los cursos, participar en la organización de eventos afines a la carrera, compartir experiencias con otras instituciones, etc.

Carga mental, se requiere niveles altos de concentración para el desenvolvimiento y cumplimiento de las tareas en el trabajo.

Formación, para ejecutar cualquier tarea es importante una capacitación previa y un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo, lo que favorece a desempeñar un buen trabajo satisfactorio y enriquecedor. El trabajador se siente frustrado cuando lleva a cabo actividades que no están en su perfil profesional, sintiéndose fuera del contexto para lo que se preparó llevándolo a sentir insatisfacción laboral.

Responsabilidad, el nivel de responsabilidad es alto, por tener en sus manos la vida de seres humanos que depende de su capacidad para devolverles la esperanza de seguir viviendo. Así mismo, si el nivel jerárquico en el que se encuentra y las funciones que cumple el trabajador están por debajo de sus capacidades, aparece la desmotivación e insatisfacción. Contrariamente si las funciones a ejecutar están por encima de su cualificación y capacidades, se produce estrés.

Comunicación en el trabajo, debe ser fluida, sencilla y clara para lograr el buen entendimiento y desarrollar con firmeza las actividades diarias.

Los diferentes tipos de autoridad, interviene en el clima de trabajo y en la interacción de los trabajadores y los jefes, de manera positiva o negativa.

El ser participante de decisiones, la falta de intervención de los trabajadores en el ajuste de decisiones en el trabajo, es percibido como mal trato y desconsideración denotándose como un factor interviniente de insatisfacción laboral.

Condiciones de empleo, cuando existe estabilidad laboral los trabajadores experimentan tranquilidad, de lo contrario reina la vacilación e inseguridad causando

ansiedad en el trabajador, razón importante por lo que se debe contar con cierto grado de firmeza y solidez en el empleo (Vallejo 2010).

3) Personales

El trabajo implica una de las labores más fundamentales en la vida del hombre no sólo porque representa el medio para subsistir, sino porque es fuente de desarrollo profesional, socialización, pertenencia y medio para alcanzar nuevas metas y crecimiento como persona ya que produce sentimientos de confianza en sí mismo aumentando la motivación y la capacidad de trabajo es decir se genera satisfacción general y mejora de la salud. De ahí nace la importancia de seguir estudiando, realizar una segunda carrera o alcanzar nuevos grados y retos, para poder lograr un ascenso que mejore el nivel y posición económica logrando satisfacción laboral en el desarrollo profesional, derecho individualizado del profesional a progresar alcanzando reconocimiento y dejando huella en el campo laboral.

4) Síntomas

Los síntomas se traducen en malestar laboral con reacciones negativas e irresponsables del trabajador entorno a su trabajo. Estas reacciones negativas o de rechazo se sujetan, básicamente, a las condiciones laborales e individualidad de cada persona dependiendo en gran medida del agrado o no por su trabajo que realizan, cabe resaltar que, en el área de salud, todo el personal debe tener vocación de servicio y no verlo como una necesidad para satisfacer necesidades personales.

5) Consecuencias

Las consecuencias serían la pérdida de motivación y el interés generando angustia, tensión, inquietud, desánimo que posiblemente afecte el rendimiento, utilidad y eficiencia del trabajo. Cabe mencionar que cuando el colaborador guste menos de su trabajo mayor será la posibilidad de abandono.

2.2.2.4. Teorías psicológicas

1) Teoría motivacional: Frederick Herzberg (1966)

Sostenía que, los niveles de rendimiento de las personas estaban supeditadas al grado de satisfacción, sus respuestas hacia el trabajo eran diferentes de acuerdo a su actitud o sentir (bien o mal).

En cuanto al factor dual de Herzberg fue el resultado de sus investigaciones en las que se estudiaron la satisfacción de las personas en la ejecución de su trabajo, se confirmó que el bienestar está en unión con la motivación propia, con el reconocimiento, y la complacencia de haber alcanzado y cumplido con sus metas denominándoles a estos factores motivacionales o intrínsecos. Al ambiente donde la persona desarrolla sus tareas, relaciones personales, disposiciones de trabajo y política institucionales son llamados factores higiénicos o extrínsecos. Como resultado de ambos factores aparece el concepto de “enriquecimiento del trabajo” que son indicadores para evitar la rutina incrementando las responsabilidades y la valoración de las personas. Así, los enriquecimientos de las actividades están sujetos al desenvolvimiento de cada trabajador, la que debe realizarse tomando en cuenta sus particularidades personales. Valorando aspectos principales como la solución de problemas, la retroalimentación y el entorno de trabajo.

2) Teoría de las necesidades: David McClelland

David McClelland basa su teoría en las necesidades de las personas encaminadas a lo que desean alcanzar, sosteniendo que estas cuentan con tres particularidades basadas en el factor motivacional, las cuales son:

El **logro** que se describe como el estímulo de alcanzar el éxito constante y el empuje para lograr la excelencia en el desenvolvimiento de las tareas importantes, esperando el reconocimiento por su trabajo.

El **poder** es la búsqueda del individuo para influir en su entorno aspirando a la valoración y gratitud de los jefes y compañeros de trabajo.

La **afiliación** se adquiere en las relaciones interpersonales, fundamentada en el amor y afecto.

3) Teoría de campo de Kurt Lewin (1938)

Lewin instauró dos categorías fundamentales para su teoría de campo. La primera indica que la conducta infiere de una integridad de sucesos coexistentes. La segunda denota, que los sucesos coexistentes tienen un carácter de “campo dinámico”. Lewin se basó en el “campo de fuerzas” para exponer los factores ambientales que intervienen en la conducta humana. El campo psicológico de fuerzas (espacio vital) vendría a ser el contexto que comprende la persona y su percepción de la realidad próxima, lugar subjetivo, propio, que reúne la manera en la que vemos el mundo, con nuestros anhelos, potencialidades, temores, experiencias y deseos con ciertos límites, constituido especialmente por las cualidades físico sociales del medio.

Esta Teoría de campo posibilita el estudio de la conducta con un criterio de forma total, el predominio psicológico en la conducta es muy importante y determinante, al no existir modificaciones en el campo, tampoco se modificará la conducta, ambas van juntas de modo que se afectan entre sí en tiempo real. (Fernández, 1993).

2.3. Definición de Términos Básicos

Factor: Describe las cualidades psicológicas que pueden causar cierto grado perjudicial. Denotándose entre ellas los rasgos de la personalidad, los estilos de afrontamiento, las autopercepciones, las creencias y la presencia de trastornos de salud mental. El factor asimismo detalla las influencias del aprendizaje social, las vivencias hostiles en la niñez y el proceso de cambios en la vida (Abbott, 2018).

Riesgos laborales: término proveniente del árabe, que lo define como la probabilidad de que ocurran daños a causa del trabajo (Raffino, 2020).

Psicosocial: La utilización extensa de la definición del término psicosocial en las diversas áreas de psicología, tanto teóricas y prácticas, ha conllevado que en la actualidad se cuente con limitada claridad sobre su significado, en peligro de transformarse en un significado superficial, vano del lenguaje psicológico en la actualidad. Hoy en día se podría sostener que lo psicosocial ha dejado de ser

exclusivo del campo social y comunitario pasando a formar parte como una alternativa complementaria a la educación o el trabajo (Rizo, 2009).

Satisfacción: Robinns (1998), sostiene que hay dos formas de conceptualizar a la satisfacción: Satisfacción general, que es un indicador promedio de lo que siente el trabajador ante los distintos aspectos de su trabajo. Satisfacción por facetas, es el grado mayor o menor de satisfacción que experimenta el trabajador ante aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, monitoreo recibida, interacción entre compañeros y jefes del trabajo, políticas de la empresa.

Laboral: Es un sinónimo con el que se califica y relaciona al trabajo, que es la condición céntrica y vasta de los diversos puntos de vista de la vida personal, familiar y social, estableciendo de este modo formas de relación que cumplan con la transformación del mundo mediante la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás (Meda, 1995).

Salud: se le define como la carencia de disfunciones, alteraciones o como la presencia de aspectos positivos tanto físico, psicológico y sociales (Organización Mundial de la Salud, 2020)

Pandemia: Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. La caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas (Organización Mundial de la Salud, 2020).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

HE 2 Existe correlación entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?

HE 3 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

HE 4 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

HE 5 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

HE 6 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

HE 7 Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.

3.2. Variables de estudio

Variable 1: Factores psicosociales en el trabajo

Variable 2: Satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Factores psicosociales

Para Pando (2016) los factores psicosociales se hayan en un contexto laboral que está directamente conectados con la organización, el contenido de las actividades y la realización de las tareas, y que tienen la facilidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del empleado. Los factores psicosociales pueden producir daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden actuar positivamente.

3.2.1.2. Satisfacción laboral

Para Palma (2004) la satisfacción laboral es la disposición del empleado hacia su propio empleador en función a vínculos con su propio desarrollo, incentivos laborales y pecunia a recibir, políticas administrativas, interrelaciones con otros miembros de la organización y con la autoridad, condiciones físicas y tangibles que faciliten su tarea y el desempeño las mismas.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Factores psicosociales

Se definen a través de las puntuaciones alcanzadas en el Análisis del “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” en Perú (2016). Este cuestionario lo diseñó Silva como cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo Académico y se adaptó a la versión original por Pando y Aranda.

3.2.2.2. Satisfacción laboral

Se define a través de las puntuaciones alcanzadas en la “Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC”. Fué diseñada por Palma (2004) en Perú.

Matriz de Operacionalización de las variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Número de ítems | Escala de medición |
|---|--|--|-----------------|--------------------|
| Variable 1 Factores psicosociales | Condiciones del lugar de trabajo | Existencia de ruido, iluminación, temperatura no adecuada Mala higiene, exposición a polvos, gases, solventes o vapores, microbios, hongos, insectos o roedores; hacinamiento. No cuenta con el equipo y materiales necesarios. | 46 | Nominal |
| | Carga de trabajo | Exceso o pocas actividades, demandas laborales que no corresponden al nivel de conocimientos y habilidades Jornada de trabajo prolonga, fines de semana y vacaciones. | | |
| | Contenido y características de la tarea | Trabajo rutinario, aburrido y no permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos. Cambios constantes en las actividades que no son su responsabilidad y de especialidad. Ejerce actividades de coordinación y supervisión del personal | | |
| | Exigencias laborales | Trabajo complejo con alto grado de concentración permanecer muchas horas en posturas incómodas. Uso de verbalización constante, esfuerzo visual, exigencia de creatividad e iniciativa. Exigencias para ingresar a programas de bonos. | | |
| | Papel laboral y desarrollo de la carrera | Realizar actividades que no son de su agrado, dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo, exigencias actuales que no son compatibles con sus labores. Estatus o puesto de trabajo que no corresponde a sus expectativas, oportunidades para la promoción limitadas | | |
| | Interacción social y aspectos organizacionales | Dificultad en la comunicación y relación con los compañeros y/o jefe; procesos de evaluación de desempeño inadecuados; sistemas de control del personal incorrectos, Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones | | |
| | Remuneración del rendimiento | Inconforme con el salario que recibe por su trabajo y/o satisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones. Programas que no permiten estabilidad económica. | | |

| | | | | |
|--|--|--|----|----------------|
| Variable 2 Satisfacción laboral | Condiciones físicas y/o materiales. | Distribución física del ambiente que facilita la realización del desempeño laboral diario por ser confortable. | 36 | Nominal |
| | Beneficios laborales y/o remunerativos | Sueldo muy bajo o bastante aceptable que permite cubrir las expectativas económicas. Malestar con lo que realiza. | | |
| | Políticas administrativas | Siento que recibo mal trato de la empresa sensación de explotación, disgusto con el horario de trabajo por exceder lo reglamentado sin reconocimiento por el esfuerzo. | | |
| | Relaciones sociales | El ambiente con mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones la solidaridad está presente. Prefiero tomar distancia con las personas del trabajo. | | |
| | Desarrollo personal | El trabajo que hago es justo para mi manera de ser que permite desarrollarme personalmente. Me siento feliz, realizado por los resultados que logro en el trabajo. | | |
| | Desarrollo de tareas | La tarea que realizo me gusta porque es valiosa y me siento útil. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia, me aburre. | | |
| | Relación con la autoridad | Los jefes son cordiales y comprensivos, si solicito alguna consulta sobre el trabajo valorando el esfuerzo. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s). | | |

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica llamada también investigación pura, en la que no se soluciona problema alguno ni se ayuda a resolverlo, sin embargo, sirve de base teórica para el desarrollo de otras investigaciones, con este tipo de estudios se pueden diseñar estudios exploratorios, descriptivos o correlaciones. Salinas 2012 (citado en Arias, 2020).

3.3.2. Nivel de investigación

Es correlacional, es decir que se encarga de calcular la relación entre estas variables, sin determinar causas y efectos, pero pueden servir de base para investigaciones futuras cuyo propósito principal de este estudio es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada. Ríos 2017 (citado en Arias, 2020).

3.4. Diseño de la investigación

El esquema de esta investigación es no experimental y transversal, porque no se manipulan las variables, recolectándose los datos en un solo momento, cuya finalidad es describir y analizar incidencias e interacciones de las variables en tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Los participantes de esta investigación estuvieron constituidos por 60 tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2020, ubicado en la avenida Angamos 2520 del distrito de Surquillo, Lima. Se trabajó con el régimen de rotación que incluye turnos diurnos, días de semana, sábados, domingos y feriados.

3.5.2. Muestra

La muestra censal estuvo integrada por 60 tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del (INEN) 2020.

Para Sabino (2002) el censo poblacional es el estudio que recaba información de todas las personas que están involucradas en el problema (población definida).

Por ser la población pequeña todos los que participaron en la investigación tienen la misma oportunidad de ser seleccionados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada para el siguiente trabajo fue la encuesta, la cual consiste en un grupo de preguntas respecto a una o más variables a medir (Sampieri et. al, 2003).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos seleccionados para esta investigación son:

- Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo
- Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Ficha técnica del instrumento 1

I. Datos Generales

Nombre: Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

Autor de Edición Original: Noemí Silva

Autor de Edición Adaptada: Pando y Aranda

Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años

Número de Ítems: 46 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

II. Normas de Corrección

Cada ítem del cuestionario cuenta con una escala tipo Likert, señalando la frecuencia en la que están presentes los factores psicosociales en su trabajo.

Las puntuaciones utilizadas son:

| | |
|---------------|-----|
| Nunca | (0) |
| Casi nunca | (1) |
| Algunas veces | (2) |
| Casi siempre | (3) |
| Siempre | (4) |

Los factores psicosociales, según su efecto, pueden ser ‘factores psicosociales negativos’ o ‘factores de riesgo psicosocial’, peligrosos para la salud; y los ‘factores psicosociales positivos’ o ‘factores psicosociales protectores’, pueden salvaguardar la salud del trabajador.

Ciertos autores hablan sobre la coexistencia de factores psicosociales que según la manera de mostrarse pueden tener efectos positivos o negativos; es el caso de Muñoz, a través de lo que él llama “factores bipolares que abarcan tanto en la satisfacción como en la insatisfacción de las tareas”.

III. Finalidad de la prueba

Es dar a conocer si los empleados son expuestos a escenarios hostiles en su ambiente de trabajo que podrían afectar su salud física, psíquica o social. Dicho instrumento se puede aplicar a personal académico, de salud, administrativo y trabajadores de economía formal.

IV. Componentes de la prueba

El cuestionario fue aplicado en Lima, Arequipa y Trujillo en el año 2015 a trabajadores en general contando con 46 ítems y conservando los 7 factores: Condiciones del lugar de trabajo (con 9 ítems), Carga de trabajo (5 ítems), Contenido y características de la tarea (7 ítems), Exigencias laborales (7 ítems), Papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems), Interacción social y aspectos

organizacionales (9 ítems) y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento (3 ítems).

V. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

El primer paso consistió en verificar la significancia del conjunto de reactivos para proceder al análisis factorial por medio de la Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) que tuvo un valor de 0,9, con una 'esfericidad de la prueba de Bartlett's' de 10295,9 y una significancia de 0,0, valores que son interpretados como favorables para continuar con el análisis factorial.

Confiabilidad

Para el cuestionario de manera global y para cada uno de los factores, se obtuvo el coeficiente α de Cronbach como indicador de la fiabilidad como consistencia interna, asumiendo los criterios de interpretación de Muñiz y de Prieto.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2

I. Datos Generales

| | |
|-----------------------|------------------------------------|
| Nombre: | Satisfacción Laboral SL-SPC |
| Autora: | Sonia Palma Carrillo |
| Lugar: | Lima – Perú |
| Forma de aplicación: | Individual o colectiva |
| Edades de aplicación: | Adultos de 18 a más años |
| Número de ítems: | 36 ítems |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Sujetos adultos, varones o mujeres |

II. Normas de Correlación

La Escala SL-SPC evalúa la satisfacción laboral mediante la escala Likert de 5 alternativas, con puntajes del 1 al 5.

El puntaje total es la sumatoria de las puntuaciones de las respuestas de cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son:

| | |
|-----------------------|-----|
| Total, desacuerdo | (1) |
| En desacuerdo | (2) |
| Indeciso | (3) |
| De acuerdo | (4) |
| Totalmente de acuerdo | (5) |

Para los ítems (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, los puntajes que se pueden alcanzar oscilan entre 36 y 180 Los que significan:

Puntajes altos = satisfacción frente al trabajo y

Puntajes bajos = insatisfacción frente al trabajo

Existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Categorías diagnósticas de la Escala de Satisfacción Laboral

| Satisfacción Laboral | Factores | | | | | | | P.T. |
|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | |
| Alta satisfacción | 23+ | 18+ | 23+ | 19+ | 29+ | 29+ | 29+ | 168+ |
| Parcial satisfacción | 20-22 | 15-17 | 20-22 | 17-18 | 26-28 | 26-28 | 25-28 | 149-167 |
| Regular satisfacción | 15-19 | 9-14 | 15-19 | 12-16 | 19-25 | 19-25 | 19-24 | 112-148 |
| Parcial insatisfacción | 11-14 | 7-8 | 11-14 | 10-11 | 14-18 | 14-18 | 14-18 | 93-111 |
| Alta insatisfacción | 0-10 | 0-6 | 0-10 | 0-9 | 0-13 | 0-13 | 0-13 | 0-92 |

III. Finalidad de la Prueba

Calcular el índice de satisfacción laboral en entidades u organizaciones según las condiciones físicas materiales, incentivos laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral, desarrollo personal, desempeño de tareas.

IV. Componentes de la prueba

La Escala SL-SPC está compuesta por 36 ítems y 7 dimensiones (factores) y están ordenados de la siguiente manera:

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems): 1,13,21,28,32. Se refiere a la infraestructura en la que se desarrollan las labores cotidianas de trabajo.

Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos (4 ítems) 2,7,14,22. Relacionado con la compensación económica regular o adicional del pago de la labor que se realiza.

Factor III: Políticas administrativas (5 ítems): 8,15,17,23,33. Grado frente a las normas instituciones orientadas a regular la relación laboral y el trabajador.

Factor IV: Relaciones sociales (4 ítems): Grado de relación o interacción con los integrantes de la organización.

Factor V: Desarrollo personal (6 ítems):4,10,18,25,29,34. Oportunidades que tiene el trabajador de ejecutar actividades significativas para su autorrealización.

Factor VI: Desarrollo de tareas (6 ítems):5, 11, 19, 26, 30,35. Es la asociación valorativa del trabajador por sus tareas diarias en la entidad que labora.

Factor VII: Relación con la autoridad (6 ítems): 6,12, 20, 27, 31,36. Es la estimación valorativa del trabajador con referencia a su relación con su jefe directo frente a sus labores diarias.

V. Validez de la prueba

Se evaluó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores, la validez es de 0.05.

VI. Confiabilidad de la prueba

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad con un valor de 0.79, lo que se traduce en alta confiabilidad.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Instrumento 1: Factores psicosociales en el trabajo

Validez

Para el presente estudio y, debido a que la validez del instrumento excede los 5 años, se decidió realizar la validez de contenido a través del criterio de jueces, los mismos que coincidieron en aprobar como válidos todos los ítems de acuerdo a su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación tal como se observa en el anexo 3.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 50 participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Análisis de validez ítem –test de la escala de factores psicosociales

| ítem | Correlación ítem test | ítem | Correlación ítem test |
|---------|-----------------------|---------|-----------------------|
| ítem 1 | ,414** | ítem 24 | ,591** |
| ítem 2 | ,479** | ítem 25 | ,154 |
| ítem 3 | ,357** | ítem 26 | ,284* |
| ítem 4 | ,102 | ítem 27 | ,178 |
| ítem 5 | ,345** | ítem 28 | ,347** |
| ítem 6 | ,294* | ítem 29 | ,628** |
| ítem 7 | ,446** | ítem 30 | ,272* |
| ítem 8 | ,220 | ítem 31 | ,235 |
| ítem 9 | ,260* | ítem 32 | ,238* |
| ítem 10 | ,616** | ítem 33 | ,406** |
| ítem 11 | ,233 | ítem 34 | ,341** |
| ítem 12 | ,270* | ítem 35 | ,471** |
| ítem 13 | ,228 | ítem 36 | ,430** |
| ítem 14 | ,004 | ítem 37 | ,660** |
| ítem 15 | ,253 | ítem 38 | ,640** |
| ítem 16 | ,423** | ítem 39 | ,559** |
| ítem 17 | ,375** | ítem 40 | ,598** |
| ítem 18 | ,286* | ítem 41 | ,388** |
| ítem 19 | ,484** | ítem 42 | ,408** |
| ítem 20 | ,191 | ítem 43 | ,527** |
| ítem 21 | ,261* | ítem 44 | ,497** |
| ítem 22 | ,418** | ítem 45 | ,441** |
| ítem 23 | ,141 | ítem 46 | ,464** |

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación

Tabla 2.
Confiabilidad de los factores psicosociales

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--|------------------|----------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | 0.684 | 9 |
| Carga de trabajo | 0.558 | 5 |
| Contenido y características de la tarea | 0.612 | 7 |
| Exigencias laborales | 0.659 | 7 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | 0.610 | 6 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 0.798 | 9 |
| Remuneración del rendimiento | 0.716 | 3 |
| Factores psicosociales | 0.847 | 46 |

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Validez

Para el presente estudio y, debido a que la validez del instrumento excede los 5 años, se decidió realizar la validez de contenido a través del criterio de jueces, los mismos que coincidieron en aprobar como válidos todos los ítems de acuerdo a su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación tal como se observa en el anexo 3.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 50 participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Análisis de validez ítem –test de la Escala de Satisfacción laboral

| ítem | Correlación ítem test | ítem | Correlación ítem test |
|---------|-----------------------|---------|-----------------------|
| ítem 1 | ,455** | ítem 24 | ,470** |
| ítem 2 | ,578** | ítem 25 | ,205 |
| ítem 3 | ,555** | ítem 26 | ,294* |
| ítem 4 | ,538** | ítem 27 | ,044 |
| ítem 5 | ,605** | ítem 28 | ,002 |
| ítem 6 | -,019 | ítem 29 | ,112 |
| ítem 7 | -,085 | ítem 30 | ,279* |
| ítem 8 | ,389** | ítem 31 | ,290* |
| ítem 9 | ,358** | ítem 32 | ,207 |
| ítem 10 | -,284* | ítem 33 | ,300* |
| ítem 11 | -,203 | ítem 34 | ,421** |
| ítem 12 | ,016 | ítem 35 | -,124 |
| ítem 13 | -,055 | ítem 36 | ,303* |
| ítem 14 | ,156 | | |
| ítem 15 | ,147 | | |
| ítem 16 | -,053 | | |
| ítem 17 | ,132 | | |
| ítem 18 | ,276* | | |
| ítem 19 | ,496** | | |
| ítem 20 | ,420** | | |
| ítem 21 | ,409** | | |
| ítem 22 | ,340** | | |
| ítem 23 | ,496** | | |

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación.

Tabla 4.
Nivel de confiabilidad de satisfacción laboral

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--|------------------|----------------|
| Condiciones físicas y/o materiales | 0.510 | 5 |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | 0.524 | 4 |
| Políticas administrativas | 0.437 | 5 |
| Relaciones sociales | 0.463 | 4 |
| Desarrollo personal | 0.501 | 6 |
| Desarrollo de tareas | 0.489 | 6 |
| Relación con la autoridad | 0.471 | 3 |
| Satisfacción laboral | 0.532 | 36 |

3.7. Métodos de análisis de datos

Inicialmente, se solicitó la autorización del acceso al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) específicamente al departamento de radioterapia donde se realizará la investigación. Luego, se realizó la aplicación de los instrumentos psicométricos de ambas variables diseñados de manera virtual con la aplicación Google forms; en el primer bloque se presentó el consentimiento informado, en el segundo bloque se solicitaron los datos sociodemográficos y en el tercer bloque se presentaron ambos instrumentos, y finalmente, se mencionó que los datos recabados permanecerán en total confidencialidad, con el fin que puedan responder de manera sincera, de esta forma los trabajadores solo se limitarán a leer y marcar la alternativa que consideren pertinente. Para que el archivo pudiera llegar a cada uno de los trabajadores, se utilizó la aplicación WhatsApp para poder distribuir el enlace de invitación a la prueba. La evaluación virtual se realizó de forma individual, en el cual los trabajadores participaron de manera voluntaria.

Después de la aplicación de los instrumentos se elaboró una base de datos en Excel para tabular las respuestas de los participantes, luego de revisarla y verificar que no exista ningún dato atípico que perjudique el procesamiento estadístico, se trasladaron al software estadístico (SPSS) en su versión 25 para el análisis estadístico de los datos.

Los estadísticos empleados fueron:

Para los objetivos específicos descriptivos, se utilizaron las frecuencias, porcentajes y la media aritmética. También, se analizaron los estadísticos de tendencia central como la media aritmética para calcular los promedios de los participantes. De la misma manera, se utilizó la desviación estándar para conseguir el nivel de dispersión de la muestra. La mediana para determinar el valor central del conjunto de datos.

Para determinar el estadístico a utilizar se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov encontrándose valores en el nivel de significancia superiores al .05, motivo por el cual se utilizó el estadístico no paramétrico de Spearman (r_s) para el análisis de las relaciones entre los factores Psicosociales y la satisfacción laboral.

3.8. Aspectos deontológicos

En la investigación se eligió a un grupo profesional de la salud con la finalidad de poder facilitar información real y verídica que cumpla con todos los requisitos éticos y morales de confidencialidad y responsabilidad, considerando el respeto y la autonomía de los profesionales, dándoles un valor a las respuestas de opinión que se puedan dar en dicha información, para esto cabe mencionar los aspectos éticos de Helsinki, en que todo sujeto debe estar informado antes de tomar una decisión de opinión a través de un consentimiento, así como también guardar la confidencialidad de la información que se obtengan y la integridad de la persona.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Estadística descriptiva de los factores psicosociales

| | CLT | CT | CCT | EL | PLDC | ISAO | RR | Factores psicosociales |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| Media | 15.37 | 7.95 | 9.40 | 19.65 | 9.85 | 15.07 | 7.48 | 84.77 |
| Mediana | 15.50 | 8.50 | 9.00 | 19.00 | 10.00 | 15.00 | 8.00 | 86.00 |
| Moda | 17 | 10 | 8 | 18 | 11 | 14 | 6 | 86 |
| Desviación estándar | 5.049 | 3.461 | 3.632 | 3.668 | 3.488 | 5.599 | 2.831 | 18.177 |
| Asimetría | -.156 | -.385 | .329 | .217 | -.448 | -.104 | -.786 | -.748 |
| Curtosis | -.545 | -.113 | .592 | -.118 | .495 | -.442 | .310 | 1.224 |

Nota: *CLT*: condiciones del lugar de trabajo, *CT*: carga de trabajo, *CCT*: contenido y características de la tarea, *EL*: exigencias laborales, *PLDC*: papel laboral y desarrollo de la carrera, *ISAO*: interacción social y aspectos organizacionales, *RR*: remuneración del rendimiento,

La tabla 5, se observan los estadísticos descriptivos de factores psicosociales, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: EL alcanzó una media de 19.65 con una desviación estándar de 3.66, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, RR obtuvo una media de 7.48 y una desviación estándar de 2.83; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzo. Finalmente, el total de factores psicosociales alcanzó una media de 84.77 y una desviación estándar de 18.17. Todas ubicándose en una categoría promedio.

Tabla 6.
Estadística descriptiva de la satisfacción laboral

| | CFM | BLR | PA | RS | DP | DT | RA | Satisfacción laboral |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|
| Media | 9.67 | 8.00 | 10.75 | 8.83 | 14.03 | 14.80 | 11.32 | 77.40 |
| Mediana | 10.00 | 8.00 | 11.00 | 9.00 | 14.00 | 15.00 | 11.00 | 78.00 |
| Moda | 10 | 6 | 11 | 10 | 14 | 15 | 10 | 78 |
| Desviación estándar | 1.928 | 1.841 | 2.289 | 1.815 | 1.461 | 2.455 | 1.809 | 7.500 |
| Asimetría | .566 | .472 | -.190 | .028 | -.464 | -.237 | .379 | -.254 |
| Curtosis | .740 | .538 | -.064 | .144 | 1.652 | .401 | .258 | -.008 |

Nota: *CFM*: condiciones físicas y/o materiales, *BLR*: beneficios laborales y/o remunerativos, *PA*: políticas administrativas, *RS*: relaciones sociales, *DP*: desarrollo personal, *DT*: desarrollo de tareas, *RA*: relación con la autoridad

La tabla 6, se observan los estadísticos descriptivos de satisfacción laboral, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: DT alcanzó una media de 14.80 con una desviación estándar de 2.45, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, BLR obtuvo una media de 8.00 y una desviación estándar de 1.84; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzo. Finalmente, el total de satisfacción laboral alcanzó una media de 77.40 y una desviación estándar de 7.50. Todas ubicándose en una categoría promedio.

Tabla 7.*Predominancia de los factores psicosociales*

| Factores psicosociales | Media | Mediana |
|--|--------------|---------|
| Condiciones del lugar de trabajo | 15.37 | 15.50 |
| Carga de trabajo | 7.95 | 8.50 |
| Contenido y características de la tarea | 9.40 | 9.00 |
| Exigencias laborales | 19.65 | 19.00 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | 9.85 | 10.00 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 15.07 | 15.00 |
| Remuneración del rendimiento | 7.48 | 8.00 |

En la tabla 7, se puede apreciar que tres factores psicosociales son los que predominan en la muestra, siendo exigencias laborales con una media de 19.65 el factor que alcanzó el puntaje más alto, seguido del factor condiciones del lugar con 15.37 e interacción social y aspectos organizacionales con 15.07.

Tabla 8.*Niveles de la variable satisfacción laboral*

| Niveles | <i>f</i> | % |
|---------|----------|--------|
| Bajo | 14 | 23.34 |
| Medio | 29 | 48.33 |
| Alto | 17 | 28.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Nota: *f*: frecuencia, %: porcentaje

En la tabla 8, se evidencia que el 48.33% (29) de la muestra se encuentra en un nivel promedio, seguido de un 28.33% (17) se encuentra en un nivel alto, así mismo encontramos que el 23.34% (14) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Prueba de normalidad para las variables de investigación

Tabla 9.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para los factores psicosociales

| | Estadístico | Gl | Sig. |
|------------------------|-------------|----|-------------|
| CLT | .128 | 50 | .040 |
| CT | .156 | 50 | .004 |
| CCT | .119 | 50 | .073 |
| EL | .121 | 50 | .066 |
| PLDC | .104 | 50 | ,200* |
| ISAO | .101 | 50 | ,200* |
| RR | .131 | 50 | .032 |
| Factores Psicosociales | .126 | 50 | .046 |

Nota: *CLT*: condiciones del lugar de trabajo, *CT*: carga de trabajo, *CCT*: contenido y características de la tarea, *EL*: exigencias laborales, *PLDC*: papel laboral y desarrollo de la carrera, *ISAO*: interacción social y aspectos organizacionales, *RR*: remuneración del rendimiento.

La tabla 9, indica los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde la mayoría de las puntuaciones de la distribución es no normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica Rho Spearman (r_s) para la contrastación de hipótesis.

Tabla 10.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para satisfacción laboral

| | Estadístico | Gl | Sig. |
|----------------------|-------------|----|-------------|
| CFM | .174 | 50 | .001 |
| BLR | .125 | 50 | .049 |
| PA | .144 | 50 | .011 |
| RS | .164 | 50 | .002 |
| DP | .179 | 50 | .000 |
| DT | .145 | 50 | .011 |
| RA | .142 | 50 | .013 |
| Satisfacción Laboral | .164 | 50 | .002 |

Nota: *CFM*: condiciones físicas y/o materiales, *BLR*: beneficios laborales y/o remunerativos, *PA*: políticas administrativas, *RS*: relaciones sociales, *DP*: desarrollo personal, *DT*: desarrollo de tareas, *RA*: relaciones con la autoridad

La tabla 10, los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde se observa que todas las dimensiones, incluyendo el total de satisfacción laboral, la distribución es no normal ($p < 0.05$), por lo tanto, justifica el empleo de la estadística no paramétrica Rho Spearman (r_s) para la contrastación de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Tabla 11.

Relación entre los factores psicosociales y las condiciones físicas y/o materiales

| n=60 | | Condiciones físicas y/o materiales |
|---|-------|---------------------------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.076 |
| | P | .565 |
| Carga de trabajo | r_s | -.143 |
| | P | .277 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -.012 |
| | P | .930 |
| Exigencias laborales | r_s | -.207 |
| | P | .112 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.175 |
| | P | .181 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.309* |
| | P | .016 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.286* |
| | P | .026 |

La tabla 11, presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales, se encontró que la relación es negativa, débil y significativa, con el factor interacción social y aspectos organizacionales (r_s): -.309; $p = .016$) mientras que el factor Remuneración del rendimiento y la dimensión condiciones físicas y/o materiales se relaciona de manera negativa, muy débil y significativa (r_s): -.286; $p = .026$). Existiendo relación entre los dos factores y la dimensión condiciones físicas y/o materiales

Tabla 12.

Relación entre los factores psicosociales y los beneficios laborales y/o remunerativos

| n=60 | | Beneficios laborales y/o remunerativos |
|--|-------|--|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.016 |
| | p | .904 |
| Carga de trabajo | r_s | .074 |
| | p | .572 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | .037 |
| | p | .777 |
| Exigencias laborales | r_s | -.046 |
| | p | .729 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.363** |
| | p | .004 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.143 |
| | p | .275 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.123 |
| | p | .348 |

La tabla 12, presenta el análisis de correlación entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, se encontró que solo existe relación negativa, débil y significativa, entre el factor papel laboral y desarrollo de la carrera (r_s : -.363; $p = 004$) con beneficios laborales y remunerativos. Existiendo relación entre el factor y la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 13.*Relación entre los factores psicosociales y las políticas administrativas*

| n=60 | | Políticas administrativas |
|--|-------|---------------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.138 |
| | P | .292 |
| Carga de trabajo | r_s | -.134 |
| | P | .309 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -.149 |
| | P | .257 |
| Exigencias laborales | r_s | -.102 |
| | P | .440 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.240 |
| | P | .064 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.210 |
| | P | .107 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -,306* |
| | P | .017 |

La tabla 13, presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas, se encontró que la relación es negativa, débil y significativa, entre el factor remuneración del rendimiento (r_s : -.306; $p = 017$) y la dimensión política administrativas. Existiendo relación entre el factor y la dimensión políticas administrativas.

Tabla 14.*Relación entre los factores psicosociales y las relaciones sociales*

| n=60 | | Relaciones sociales |
|--|-------|---------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.230 |
| | p | .077 |
| Carga de trabajo | r_s | -.021 |
| | p | .876 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -.223 |
| | p | .086 |
| Exigencias laborales | r_s | -.275* |
| | p | .034 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.407** |
| | p | .001 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.453** |
| | p | .000 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.495** |
| | p | .000 |

La tabla 14, presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales, se encontró que la relación es negativa, muy débil y significativa, con el factor exigencias laborales (r_s : -.275; p = 034); con el factor papel laboral y desarrollo de la carrera la relación es negativa, débil y altamente significativa (r_s : -.407; p = 001); asimismo con el factor interacción social y aspectos organizacionales la relación es negativa, débil y altamente significativa (r_s : -.453; p = 000) y con el factor remuneración del rendimiento la relación es negativa, débil y altamente significativa (r_s : -.495; p = 000), existiendo relación con cuatro factores y la dimensión Relaciones sociales.

Tabla 15.*Relación entre los factores psicosociales y el desarrollo personal*

| n=60 | | Desarrollo personal |
|--|-------|---------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.192 |
| | p | .143 |
| Carga de trabajo | r_s | -,313* |
| | p | .015 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -.154 |
| | p | .239 |
| Exigencias laborales | r_s | .113 |
| | p | .390 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.152 |
| | p | .247 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.211 |
| | p | .106 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.123 |
| | p | .348 |

La tabla 15, presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal, se encontró que la relación es negativa, débil y significativa, entre el factor carga de trabajo (r_s : -.313; p = 015) y la dimensión desarrollo personal.

Tabla 16.*Relación entre los factores psicosociales y el desarrollo de tareas*

| n=60 | | Desarrollo de tareas |
|--|-------|----------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.010 |
| | p | .941 |
| Carga de trabajo | r_s | -,365** |
| | p | .004 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -,320* |
| | p | .013 |
| Exigencias laborales | r_s | .131 |
| | p | .319 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | .026 |
| | p | .843 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.048 |
| | p | .715 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | .114 |
| | p | .386 |

La tabla 16, presenta el análisis de correlación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas, se encontró que la relación es negativa, débil y altamente significativa, con el factor carga de trabajo (r_s : -.365; $p = 004$) mientras que el factor contenido y características de la tarea y la dimensión desarrollo de tareas se relaciona de manera negativa, débil y significativa (r_s : -.320; $p = 013$). Existiendo relación entre los dos factores y la dimensión desarrollo de tareas.

Tabla 17.*Relación entre los factores psicosociales y la relación con la autoridad*

| n=60 | | Relación con la autoridad |
|---|-------|------------------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | .271* |
| | p | .036 |
| Carga de trabajo | r_s | .023 |
| | p | .861 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | .079 |
| | p | .550 |
| Exigencias laborales | r_s | .050 |
| | p | .703 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.035 |
| | p | .791 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.134 |
| | p | .307 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.103 |
| | p | .434 |

La tabla 17, presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad, se encontró que la relación es positiva, muy débil y significativa, entre el factor condiciones del lugar de trabajo (r_s : .271; $p = 036$) y la dimensión relación con la autoridad.

Tabla 18.*Relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral*

| | | Satisfacción laboral |
|--|-------|----------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | r_s | -.064 |
| | p | .625 |
| Carga de trabajo | r_s | -.253 |
| | p | .051 |
| Contenido y características de la tarea | r_s | -.195 |
| | p | .135 |
| Exigencias laborales | r_s | -.076 |
| | p | .566 |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | r_s | -.345** |
| | p | .007 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | r_s | -.371** |
| | p | .003 |
| Remuneración del rendimiento | r_s | -.356** |
| | p | .005 |

La tabla 18 presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral, se encontró que la relación es negativa, débil y significativa, con el factor papel laboral y desarrollo de la carrera, (r_s : -.345; p = 007); con en el factor interacción social y aspectos organizacionales (r_s : -.371; p = 003) y también con el factor Remuneración del rendimiento (r_s : -.356; p = 005). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada solo existe relación entre 3 factores psicosociales y satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la Hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Esta investigación tuvo como objetivo general establecer la correlación entre factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. Al respecto se halló que: hay relación significativa e inversa de grado débil entre los factores papel laboral y desarrollo de la carrera, (r_s : $-.345$; $p = 007$); interacción social y aspectos organizacionales (r_s : $-.371$; $p = 003$) y remuneración del rendimiento (r_s : $-.356$; $p = 005$), lo que significa que, si existe más presencia de factores psicosociales, menor será la satisfacción laboral y viceversa. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Espinoza, Quimi, Escobar y Camacho (2020), Herrera y León (2018), Tapia (2018) quienes señalan que hay una relación altamente significativa y negativa entre ambas variables, es decir que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, disminuye la satisfacción laboral, por otro lado estos resultados difieren con los reportados por Huamán y Requena (2019), Panucar (2018) que indicaron que existe una correlación directa y altamente significativa entre esas variables. Se concluye entonces, que los factores psicosociales no siempre están relacionados a la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN. Por lo presentado, es rechazada la hipótesis de estudio y es aceptada la hipótesis nula.

A continuación, se describen los objetivos específicos de la investigación:

En cuanto al primer objetivo específico se halló que: los factores psicosociales que predominan en los tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, son las exigencias laborales con una media de 19.65 alcanzando el puntaje más alto, seguido del factor condiciones del lugar con 15.37 e interacción social y aspectos organizacionales con 15.07, lo que demuestra que las actividades laborales se ven afectadas por las modificaciones que se vienen dando por la pandemia de la Covid – 19, donde los colaboradores se han visto forzados por las circunstancias a adquirir nuevas medidas de protección, asistir necesidades según los requerimientos del hospital, que en ciertos casos no

satisfacen a los colaboradores. Este estudio tiene similitud con los hallados por Avilés (2020) que señaló que las exigencias laborales, la carga de trabajo, ajustes de horarios, etc. Han aumentado por la pandemia de la Covid-19. Por lo que se concluye que, en la muestra de estudio, a mayores exigencias laborales menor será la satisfacción laboral.

En el segundo objetivo específico se encontró que: el nivel de satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, está distribuida de la siguiente manera, el 48.33% se encuentra en un nivel intermedio, continuado por un 28.33% que se encuentra en un nivel alto, así como el 23.34% se encuentra en un nivel bajo. Esto significa que la mayoría de los tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, tienen un nivel promedio de satisfacción laboral. Estos resultados: tienen semejanza con los encontrados por Avilés (2020) mencionando que el nivel de la implicación y compromiso con el trabajo es medio. La preocupación y miedo de infectarse por el COVID en los todos los profesionales de salud es alto. Existiendo altos niveles en la exigencia en el trabajo, por ajuste de horarios y de carga laboral. Con esto concluimos que el nivel satisfacción laboral se puede ver afectada por la coyuntura actual, encontrándose sometida a las necesidades del hospital según su requerimiento para alcanzar las expectativas.

Para el tercer objetivo específico se halló que: hay una relación significativa e inversa de grado débil entre el factor interacción social y aspectos organizacionales (r_s : $-.309$; $p = .016$), mientras que el factor remuneración del rendimiento y la dimensión condiciones físicas y/o materiales se relaciona de manera significativa e inversa de grado muy débil (r_s : $-.286$; $p = 026$). Lo que podría indicar que las limitaciones que puedan tener los colaboradores en el trabajo dificultaría en gran medida el desempeño profesional. Estos resultados coinciden con la Teoría que plantean Katz y Kahn (1990) donde sostienen que el conflicto hace referencia a las diferencias internas y externas, sin considerar los tipos de personas que existen en la empresa o institución y cómo se ejecuta la autoridad dentro del sistema. Por lo que se concluye que mientras aumenta el malestar en este tipo de factores psicosociales, las condiciones físicas y/o materiales para

ejercer las actividades en el ambiente de trabajo decrecen, es decir no son las óptimas.

Para el cuarto objetivo específico se descubrió que: existe relación significativa e inversa de grado débil entre el factor papel laboral y desarrollo de la carrera (r_s : $-.363$; $p = 004$) con la dimensión beneficios laborales y remunerativos, esto significa que la complejidad de las tareas realizadas por los tecnólogos médicos no va de acorde con el sueldo percibido que no justifica el esfuerzo. Estos resultados difieren con lo que sostiene Paucar (2018) quien encontró una relación directa y altamente significativa entre los factores; carga laboral, papel de trabajo y desenvolvimiento de la carrera y la dimensión remuneración de riesgos psicosociales emergentes con todas las dimensiones de satisfacción laboral. Por lo que se concluye que mientras más aumente el factor psicosocial, menor serán los incentivos laborales y/o remunerativos que el colaborador pueda percibir.

Para el quinto objetivo específico se encontró que: hay relación significativa e inversa de grado débil entre el factor remuneración del rendimiento (r_s : $-.306$; $p = 017$) y la dimensión política administrativas, es decir que los colaboradores sienten que su trabajo no es reconocido por las autoridades. Estos resultados tienen similitud con los hallados por Herrera y León (2018) quienes indicaron que los empleados obtienen satisfacción laboral de manera extrínseca más no de una manera motivacional. Por lo que se concluye, que la percepción de la remuneración no compensa el trabajo realizado por los tecnólogos médicos, probablemente esto implica que no cumplan con las políticas administradas establecidas por la institución.

Para el sexto objetivo específico se encontró que: existe relación significativa e inversa con grado muy débil, entre el factor exigencias laborales (r_s : $-.275$; $p = 034$) y la dimensión relaciones sociales, mientras que, con los factores papel laboral y desarrollo de la carrera (r_s : $-.453$; $p = 000$), factor interacción social y aspectos organizacionales (r_s : $-.453$; $p = 000$) y el factor remuneración del rendimiento la relación es altamente significativa e inversa de grado débil (r_s : $-.495$; $p = 000$). Esto quiere decir que los colaboradores perciben que hay muchas exigencias laborales por ser un trabajo con cierta complejidad donde se requiere concentración, habilidad, responsabilidad y formación académica frente a las nuevas tendencias

por la pandemia, sin embargo, sienten que no se les toma en cuenta su participación en el proceso de toma de decisiones cuando se va a realizar algún cambio relacionado con el papel laboral y desarrollo de la carrera, razón por la cual no se encuentran satisfechos. Estos resultados difieren con los de Guichard (2013) que señala que al cambiar los estilos de aprendizaje actualmente se requieren nuevas competencias incorporando nuevas responsabilidades para encontrar la mejor manera de supervivencia y de satisfacción. Por lo que se concluye que, mientras más aumenten los factores psicosociales mencionados, menor serán las relaciones sociales.

Para el séptimo objetivo específico se halló que: hay relación significativa e inversa de grado débil con en el factor carga de trabajo (r_s : $-.313$; $p = 015$) y la dimensión desarrollo personal, esto significa que si se exceden las tareas laborales ocasiona agotamiento e incomodidad en los colaboradores lo que estaría afectando la salud física y mental no permitiendo el desarrollo personal. Estos resultados tienen similitud con lo estipulado por McDonald (2003), en la que indica que la carga de trabajo revela la relación que puede existir entre la demanda de ciertas tareas considerando que tan complejas o fáciles sean y la capacidad de la persona para desarrollarlas y cumplirlas. Por lo que se concluye que mientras más aumente el factor psicosocial, menor será el desarrollo personal.

Para el octavo objetivo específico se descubrió que: hay una relación altamente significativa e inversa de grado débil, entre el factor carga de trabajo (r_s : $-.365$; $p = 004$) y con el factor contenido y características de la tarea, existe relación significativa e inversa de grado débil (r_s : $-.320$; $p = 013$) con la dimensión desarrollo de tareas, esto significa que por la coyuntura actual la carga laboral aumentó incrementándose la lista de pacientes en espera debido al confinamiento dictado por el gobierno. Estos resultados difieren con los de Paucar (2018) quien mencionó que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión: carga de trabajo; papel laboral y desarrollo de la carrera; y la dimensión remuneración de riesgos psicosociales emergentes con la dimensión satisfacción laboral. Por lo que se concluye que mientras más aumenten los factores psicosociales mencionados, menor será el desarrollo de tareas.

Para el noveno objetivo específico se encontró que: hay una relación significativa, positiva de grado muy débil, entre el factor condiciones del lugar de trabajo (r_s : .271; $p = 036$) con la dimensión relación con la autoridad. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Jiménez, Orosco y Cáliz (2017) quienes señalan que las exposiciones a riesgos psicosociales más perjudiciales para la salud fueron: el tipo de trabajo, 97,6%; incertidumbre sobre las condiciones de trabajo 66,1% y los pedidos de esconder emociones, 65,2% mientras que, en las óptimas para la salud, sobresalen el sentido de trabajo, 90,8% y las oportunidades de desarrollo, 90,7%. Finalmente, es evidente que las condiciones psicosociales influyen en la salud de la población de estudio. Por lo cual se concluye que mientras no existan adecuadas condiciones laborales en el lugar de trabajo, menor será la relación con la autoridad.

VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados entre la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del área de radioterapia INEN, 2020, se establecen las siguientes conclusiones:

- 1) En esta tesis se determinó la relación de siete factores psicosociales de los cuales tres, presentan relación significativa e inversa de grado débil con la satisfacción laboral, estas son: factores papel laboral y desarrollo de la carrera, (r_s : $-.345$; $p = 007$); interacción social y aspectos organizacionales (r_s : $-.371$; $p = 003$) y remuneración del rendimiento (r_s : $-.356$; $p = 005$), lo que supone que los factores psicosociales no siempre están relacionada a la satisfacción laboral.
- 2) Se Identificó cuáles son los factores psicosociales que predominan, donde las exigencias laborales alcanzaron el mayor puntaje con una media de 19.65. seguido del factor condiciones del lugar con 15.37 e interacción social y aspectos organizacionales con 15.07, lo que implica que a mayores exigencias laborales menor será la satisfacción laboral.
- 3) Se evaluó el nivel de satisfacción laboral; el 48.33% presentan un nivel promedio, luego un 28.33% con un nivel alto, así como el 23.34% con un nivel bajo, lo que supone que la mayoría de tecnólogos médicos poseen un nivel normal de satisfacción laboral mientras que un grupo menor se puede ver afectada por los requerimientos actuales del hospital.
- 4) A mayor desagrado de los factores psicosociales como: la interacción social y aspectos organizacionales y/o remuneración del rendimiento menor será la satisfacción laboral causada por las limitaciones de las condiciones físicas y/o materiales.
- 5) A mayor presencia de los factores psicosociales como: el papel laboral y desarrollo de carrera menor será la satisfacción laboral causada por los beneficios laborales y/o remunerativos.

- 6) A mayor existencia de factores psicosociales como: la remuneración del rendimiento, donde el profesional siente que su trabajo no es reconocido menor será la satisfacción laboral provocada por las políticas administrativas.
- 7) A mayor presencia de los factores psicosociales como: pedidos laborales; papel laboral y progreso de la carrera; interacción social y aspectos organizacionales; y remuneración del rendimiento será menor la satisfacción laboral causada por las relaciones sociales:
- 8) A mayor presencia de los factores psicosociales como: carga de trabajo, menor será la satisfacción laboral causada por el desarrollo personal donde las tareas laborales son excesivas.
- 9) A mayor presencia de los factores psicosociales como: rutina de trabajo; contenido y particularidades de la tarea, menor será la satisfacción laboral provocada por desarrollo de tareas.
- 10) A mayor presencia de los factores psicosociales como: condiciones del lugar de trabajo, menor será la satisfacción laboral provocada por la relación con la autoridad.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) De acuerdo a los resultados obtenidos, se sugiere al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), reconocer y priorizar los factores psicosociales que afectan negativamente al desempeño laboral de los tecnólogos médicos para tomar medidas correctivas.
- 2) A los jefes institucionales, promover mejoras en los factores higiénicos y factores motivacionales con el objetivo de que el profesional cuente con un ambiente seguro con equipos y dispositivos adecuados para el mejor desarrollo de sus labores.
- 3) Al Colegio de Tecnólogos Médicos, recordar el gran trabajo que los tecnólogos médicos realizan día a día, fomentando incentivos laborales atractivos para el colaborador con el objetivo de recompensar proporcionalmente su esfuerzo y dedicación.
- 4) A los profesionales en general, respetar los acuerdos establecidos por el hospital, dando importancia al Manual de Organización de Funciones (MOF) para conservar un buen clima laboral dentro del hospital.
- 5) Se propone establecer alianzas con el área de Psicología, con la finalidad que se programen actividades asertivas de interrelaciones personales, para una mejor convivencia profesional.
- 6) A los médicos jefes del hospital especializado en Oncología, promocionar posibilidades de ascenso con el objetivo de que el colaborador se sienta motivado en su crecimiento profesional y desarrollo personal dentro de la institución. Comunicar anticipadamente los cambios, con el objetivo de lograr una mejor percepción por los colaboradores.
- 7) Distribuir de una manera apropiada las tareas laborales logrando equidad con el personal, así como también propiciar capacitaciones académicas virtuales con el objetivo de complementar conocimientos.
- 8) A los profesionales en general, incentivar lazos de comunicación más fluida entre los jefes y colaboradores con el objetivo de lograr una relación abierta

y respetuosa que influya de manera positiva en el trabajo, productividad y motivación.

- 9) Al hospital especializado en Oncología, se sugiere poner énfasis y relevante consideración en cuanto a los niveles de exigencia laboral, ya que, estos deben estar acorde a la coyuntura actual. Evitando de esta manera, probables discrepancias.
- 10) Se plantea ampliar la muestra y continuar con los estudios sobre los factores psicosociales que actúan negativamente en la satisfacción laboral para que, a futuras investigaciones, se puedan corroborar los resultados utilizando un muestreo probabilístico para poder generalizar los resultados en los profesionales de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott et al (2018). Marco de trabajo conceptual acerca del juego perjudicial: resumen de factores. *Gambling Research Exchange Ontario (GREO)*. Recuperado de [https://www.greo.ca/Modules/EvidenceCentre/files/GREO%20\(2019\)%20Psychological%20Factors%20Summary%20-%20Spanish.pdf](https://www.greo.ca/Modules/EvidenceCentre/files/GREO%20(2019)%20Psychological%20Factors%20Summary%20-%20Spanish.pdf)
- Aranda, C. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *An. Fac. med.* vol.77 no.4 Lima. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la Elaboración*, (1ra ed.). Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. (1ra ed. Digital). Arequipa – Perú. Libro electrónico. Recuperado de: www.cienciaysociedad.org
- Avilés, S (2020). *Factores de riesgo psicosociales del personal de salud que atiende pacientes COVID del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de junio a agosto del 2020* (Tesis de pregrado) Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado de <http://190.15.128.197/bitstream/123456789/3677/1/ TESIS-%20FACTORES%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf>
- Balarezo, G (2019). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción aboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista* (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42567/Balarezo_IGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balint Micahel. *El médico, el paciente y la enfermedad*. Libros básicos. Buenos Aires 1986. Recuperado de <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/2.pdf>

- Barba, A (2010). *Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: contexto, realidades y mitos*. Gestión y estrategia núm.38, julio / diciembre 2010.
- Bernal, C. (2009). *Metodología de Investigación*. México: Pearson educación.
- Boada y Tous (1993). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234840.pdf>
- Castellanos, M (2006). Las nuevas tecnologías: necesidades y retos en radioterapia en América Latina. *Rev. Pana. Salud Pública*. 20(2/3):143–50.
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., y Camacho, I (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista de psicología UNEMI*. Volumen 4, N° 007, julio a diciembre, pp. 21 - 39. Recuperado de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Felix Cordova, F. S. y Egusquiza Palacin, B. (08 de junio de 2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. *Actualidad Laboral*. Revista especializada en derecho laboral. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>
- Fernández, J. La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) N.º 127, 2009, pp. 33-53*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99715163002.pdf>
- Guichard (2013). Los estilos de aprendizaje en la enseñanza y el aprendizaje: Una propuesta para su implementación. *Revista de Investigación*, núm. 58, 2005, pp. 83-102. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140372005.pdf>
- Gutiérrez Bazán, A. L. D. L. (2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015.

- Henry, M, NEFFA, J (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica de salud mental: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET; La Plata: UNLP; Moreno: UNM; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. ISBN 978-987-46124-8-9. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2019/10/2-Materiales-Henry-Neffa.rar>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed.). México DF: McGraw Hill. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/diaz_m_ea/capitulo3.pdf.
- Herrera, C y León, D (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*. Arequipa (Tesis de pregrado) Universidad Católica San Pablo. Recuperado de: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15640>
- Huamán, G y Requena, B (2019). *Factores psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte EsSalud*. Lima (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/5239>
- Jiménez, C, Orosco, M y Cáliz, N (2017) *Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Rev. U.D.C.A Act. y Div. Cient. 20(1): 23-32, enero-junio, 2017. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf>
- Kurt, L. (1988). La teoría del campo y el aprendizaje. *La Teoría de Campo en las Ciencias Sociales*. E.E.U.U. (4to capítulo)
- Liden,(2000); Lee (2005); Ansari (2007), Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, núm. 26, 2010, pp. 112-132. Recuperado de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002>

- Londoño, M (2015). Influencias de los factores psicosociales en la salud percibida, el burnout y el engagement del personal . *Psicosociología*. Disponible en : <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/influencia-factores-psicosociales-en-salud-percibida-burnout-engagement-personal>
- Mamani, G (2020). *Influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral del personal médico del hospital Honorio Delgado, Arequipa* (Tesis de pregrado) Universidad. Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10881/MCmarigc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Matos, Pasek y Rojas (2014), El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, vol. 20, núm. 2, 2018. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889002/99356889002.pdf>
- Maurizio, R. (2020). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. *Nota técnica*; 1-20. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Mayo y Lank (2000), *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Cuadernos de Gestión Vol. 2. N. ° 1 (Año 2002). Recuperado de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>.
- Méda, D. (1995). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología del Caribe*. Vol. 34 n° 2. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Monge, G. (31 de Agosto de 2020). Salud mental frente a la nueva normalidad laboral. *Enfoque- Derecho*. Recuperado de <https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?>

- Niño, L y Parra, L (2018). *Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada*. Revista *Perspectiva psicosocial intralaboral*. Revista Verba Luris: Num.42. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/336969666_Estilos_de_liderazgo_y_satisfaccion_laboral_en_personal_operativo_en_seguridad_privada_Perspectiva_psicosocial_intralaboral
- OMS (2020). Mejorar la salud para todos. *Constitución de la OMS*. Recuperado de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/constitution>
- Palma, S (2004). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy – Trujillo 2015*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1809>
- Pando Moreno, M., Varias, W., Aranda Beltran, C., & Elizalde Nuñez, F. (10 de octubre de 2016). Análisis factorial exploratorio del "Cuastionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú. 365-371. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/379/37949317008.pdf>
- Paucar, A (2018). *Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana*. (Tesis de pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola- Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3584/1/2018_Paucar-Santiva%C3%B1ez.pdf
- Pérez, J. P. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20-47. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?q=factores+psicosociales+y+satisfaccion+laboral&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018&as_yhi=2020&pli=1
- Pérez, M. I. T. (1987). La satisfacción laboral (Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia). Recuperado de https://www.academia.edu/download/57839903/Satisfaccion_laboral.pdf

- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., y Vásquez, J (2017) *Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos*. Artículo Universitas Psychologica, Colombia. V. 16. No. 2. Abril-Junio 2017. ISSN 1657-9267. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Quintana, I., Mendoza, R., Bravo, C., Mora, M (2018). Enfoque psicosocial. Concepto y aplicabilidad en la formación profesional de estudiantes de psicología. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* Vol. 1, N° 2/2018 Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/download/3623/3541/18881>
- Raffino, M. (2020). Riesgo-concepto, tipos y características. *Para concepto*. De. Disponible en <https://concepto.de/riesgo/>
- Rizo, A. (2009). Aproximación teórica a la intervención psicosocial. *Poiésis*. Recuperado de <https://doi.org/10.21501/issn.1692-0945>
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (10ma ed.) México. Pearson educación.
- Rodriguez, E. (2020) La Teoría de las necesidades de McClelland. La mente es maravillosa. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Romero, M. (2017). Significado *del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Sabino, C. (2002). *El proyecto de investigación*. (6ta ed). Caracas - República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g_arias_-_el_proyecto_de_investigacion_3a3c2b3n_6ta_-_edicic3a3c2b3n1.pdf
- Sampieri, R. et. al, (2003). Metodología de la investigación. *Recolección de datos cuantitativos*. (6ta ed.). México. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Talavera, B. (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés* 23(1); 45-51. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7001#inicio
- Tapia, S (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1
- Taylor (1911). Principios de la administración científica. *Jornadas de Sociología de la UNLP*. Recuperado de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/>
- Toro et al (2009). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal. *ORP journal*. Vol.4. Fundación Internacional ORP. Barcelona, octubre 2015. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454014.pdf>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. (1ra.ed). Colombia. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE |
|---|--|--|-------------------------------|
| Problema general | Objetivo general.- | Hipótesis general.- | Variable 1 |
| ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del INEN, 2020? | Determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del INEN, 2020. | Existe relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del INEN, 2020. | Factores Psicosociales |
| Problemas específicos | Objetivos específicos.- | Hipótesis específicas.- | Variable 2 |
| 1) ¿Qué factores psicosociales predominan en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020? 2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020? 3) ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020? 4) ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020? | 1) Identificar cuáles son los factores psicosociales que predominan en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. 2) Evaluar cuál es el nivel de satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. 3) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. 4) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. | 1) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020 2) Existe correlación entre los factores psicosociales y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. 3) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. 4) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. | Satisfacción laboral |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>5) ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?</p> <p>6) ¿Qué relación hay entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?</p> <p>7) ¿Qué relación tienen los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?</p> <p>8) ¿Qué tipo de relación existe entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?</p> <p>9) ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020?</p> | <p>5) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión políticas administrativas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>6) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relaciones sociales en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>7) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>8) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>9) Determinar la relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> | <p>5) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo personal en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>6) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión desarrollo de tareas en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> <p>7) Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión relación con la autoridad en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020.</p> | |
|--|---|--|--|

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE DE FACTORES PSICOSOCIALES

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Tipo de respuesta | Niveles | Escala de Medición |
|---|--|--|---|---------|--------------------|
| Condiciones del lugar de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> -El ruido interfiere en sus actividades -La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada -La temperatura en su área de trabajo no es adecuada -Existe mala higiene en su área de trabajo -Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores -Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores -El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza -Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar -No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9. | Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | Nominal |
| Carga de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> -Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo -Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades -Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) -Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa -Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo | 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5. | Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |
| Contenido y características de la tarea | <ul style="list-style-type: none"> Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido -Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros -Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos -Participa en proyectos que no son de su interés -Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad -Realiza actividades que no son de su especialidad -Ejerce actividades de coordinación y supervisión de persona | 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 | Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |
| Exigencias laborales | <ul style="list-style-type: none"> -Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja -Requiere alto grado de concentración | 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, | Nunca (0) Casi nunca (1) | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---|------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> -Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) Hace uso de verbalización constante -Requiere de esfuerzo visual prolongado -Su trabajo requiere creatividad e iniciativa -Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad | 4.5, 4.6, 4.7. | <ul style="list-style-type: none"> Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |
| Papel laboral y desarrollo de la carrera | <ul style="list-style-type: none"> -Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado -Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo -Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles -El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas -En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas -Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación | 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6. | <ul style="list-style-type: none"> Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |
| Interacción social y aspectos organizacionales | <ul style="list-style-type: none"> -Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo -Requiere participar en diversos grupos de trabajo -Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato - Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados -Los sistemas de control del personal son incorrectos -Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo -Te Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones -La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa -Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral | 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9. | <ul style="list-style-type: none"> Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |
| Remuneración del rendimiento | <ul style="list-style-type: none"> -Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza -Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones -Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica | 7.1, 7.2, 7.3. | <ul style="list-style-type: none"> Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | ---- | |

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Tipo de respuesta | Nivel | Escala de Medición |
|--|---|--------------------------|--|-----------------------|--------------------|
| Condiciones físicas y/o materiales | -La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. -El ambiente donde trabajo es confortable -La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable -En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente -Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias | 1,13, 21,28,3 2 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | Nominal |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | -Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo -Me siento mal con lo que hago -Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable -Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas | 2,7,14, 22 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |
| Políticas administrativas | -Siento que recibo de parte de la empresa maltrato -La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando -Me disgusta mi horario -El horario de trabajo me resulta incómodo -No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | 8,15, 17,23,3 3 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |
| Relaciones sociales | -El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones -Me agrada trabajar con mis compañeros -Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo -La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo | 3,9,16, 24 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |
| Desarrollo personal | -Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser -Mi trabajo permite desarrollarme personalmente -Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo -Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo -Mi trabajo me hace sentir realizado -Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo | 4,10, 18,25,2 9,34 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |
| Desarrollo de tareas | -La tarea que realizo es valiosa como cualquier otra -Me siento realmente útil con la labor que realizo -Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia -Mi trabajo me aburre -Me gusta el trabajo que realizo -Me siento complacido con la actividad que realizo | 5,11, 19,26,3 0,35 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |

| | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------|--|
| Relación con la autoridad | <ul style="list-style-type: none"> -Mi(s) jefe(s) es/son comprensivos -Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo -Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo -La relación que tengo con mis superiores es cordial -No me siento a gusto con mi(s) jefe(s) -Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo | 6,12, 20,27,3 1,36 | Total, Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1) | Bajo Medio Alto | |
|---------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------|--|

Anexo 3 Instrumento

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

La presente investigación permite determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en un equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia INEN, 2020. Por lo que agradeceré de respuesta a las siguientes preguntas:

| Nº | DIMENSIONES/ítems | 0 Nunca | 1 Casi nunca | 2 Algunas veces | 3 Casi siempre | 4 Siempre |
|----------|--|------------|--------------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| 1 | Condiciones del lugar de trabajo | | | | | |
| 1.1 | El ruido interfiere en sus actividades | | | | | |
| 1.2 | La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada | | | | | |
| 1.3 | La temperatura en su área de trabajo no es adecuada | | | | | |
| 1.4 | Existe mala higiene en su área de trabajo | | | | | |
| 1.5 | Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores | | | | | |
| 1.6 | Estás expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores | | | | | |
| 1.7 | El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza | | | | | |
| 1.8 | Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar | | | | | |
| 1.9 | No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo | | | | | |
| | | | | | SUBTOTAL | |

| | | | | | | |
|----------|---|--|--|--|--|----------|
| 2 | Carga de trabajo | | | | | |
| 2.1 | Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo | | | | | |
| 2.2 | Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades | | | | | |
| 2.3 | Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas Se mantiene diarias (sumando todos sus trabajos) | | | | | |
| 2.4 | Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa | | | | | |
| 2.5 | Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo | | | | | |
| | | | | | | SUBTOTAL |
| 3 | Contenido y características de la tarea | | | | | |
| 3.1 | Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido | | | | | |
| 3.2 | Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros | | | | | |
| 3.3 | Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos | | | | | |
| 3.4 | Participa en proyectos que no son de su interés | | | | | |
| 3.5 | Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad | | | | | |
| 3.6 | Realiza actividades que no son de su especialidad | | | | | |
| 3.7 | Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal | | | | | |
| | | | | | | SUBTOTAL |
| 4 | Exigencias laborales | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|---|--|--|--|----------|--|
| 4.1 | Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja | | | | | |
| 4.2 | Requiere alto grado de concentración | | | | | |
| 4.3 | Requiere permanecer por muchas horas en postura incómodas (de pie o sentado) | | | | | |
| 4.4 | Hace uso de verbalización constante | | | | | |
| | | | | | | |
| 4.5 | Requiere de esfuerzo visual prolongado | | | | | |
| 4.6 | Su trabajo requiere creatividad e iniciativa | | | | | |
| 4.7 | Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad | | | | | |
| | | | | | SUBTOTAL | |
| 5 | Papel laboral y desarrollo de la carrera | | | | | |
| 5.1 | Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado | | | | | |
| 5.2 | Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo | | | | | |
| 5.3 | Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles | | | | | |
| 5.4 | El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas | | | | | |
| 5.5 | En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas | | | | | |
| 5.6 | Falta de apoyos para mejorar su formación / capacitación | | | | | |
| | | | | | SUBTOTAL | |

| | | | | | | |
|----------|--|--|-------|--|----------|--|
| 6 | Interacción social y aspectos organizacionales | | | | | |
| 6.1 | Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo | | | | | |
| 6.2 | Requiere participar en diversos grupos de trabajo | | | | | |
| 6.3 | Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato | | | | | |
| 6.4 | Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados | | | | | |
| 6.5 | Los sistemas de control del personal son incorrectos | | | | | |
| 6.6 | Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo | | | | | |
| 6.7 | Te limitan su participación en los procesos de toma de decisiones | | | | | |
| 6.8 | La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa | | | | | |
| 6.9 | Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral | | | | | |
| | | | | | SUBTOTAL | |
| 7 | Remuneración del rendimiento | | | | | |
| 7.1 | Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza | | | | | |
| 7.2 | Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones | | | | | |
| 7.3 | Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica | | | | | |
| | | | | | SUBTOTAL | |
| | | | TOTAL | | | |

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC

| Nº | DIMENSIONES / ítems | 1 Total. desacuerdo | 2 En desacuerdo | 3 Indeciso | 4 De acuerdo | 5 Total. de acuerdo |
|----------|--|---------------------------|--------------------|---------------|-----------------|---------------------------|
| 1 | Condiciones físicas y/o materiales | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | El ambiente donde trabajo es confortable | | | | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 4 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 2 | Beneficios laborales y/o remunerativos | | | | | |
| 1 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 2 | Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 3 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 4 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 3 | Políticas administrativas | | | | | |
| 1 | Siento que recibo de parte de la empresa mal trato | | | | | |
| 2 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 3 | Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 4 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 5 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|---|--|--|--|--|--|
| 4 | Relaciones sociales | | | | | |
| 1 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones | | | | | |
| 2 | Me agrada trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 3 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 4 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 5 | Desarrollo personal | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo a mi manera de ser | | | | | |
| 2 | Mi trabajo permite desarrollarme personalmente | | | | | |
| 3 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 4 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo | | | | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 6 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo | | | | | |
| 6 | Desarrollo de tareas | | | | | |
| 1 | La tarea que realizo es valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 2 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 4 | Mi trabajo me aburre | | | | | |
| 5 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 6 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 7 | Relación con la autoridad | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Mi(s) jefe(s) es/son comprensivos | | | | | |
| 2 | Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 3 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo. | | | | | |
| 4 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 5 | No me siento a gusto con mi(s) jefe(s). | | | | | |
| 6 | Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo | | | | | |

Anexo 4: Validación de los instrumentos

Validez de contenido del instrumento que mide factores psicosociales

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Importante: Este instrumento se está validando para una muestra de profesionales de la salud.

| Nº | DIMENSIONES/Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1. Dimensión: Condiciones del lugar de trabajo | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |
| 1.1 | El ruido interfiere en sus actividades | X | | X | | X | | |
| 1.2 | La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada | X | | X | | X | | |
| 1.3 | La temperatura en su área de trabajo no es adecuada | X | | X | | X | | |
| 1.4 | Existe mala higiene en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 1.5 | Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores | X | | X | | X | | |
| 1.6 | Estás expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores | X | | X | | X | | |
| 1.7 | El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza | X | | X | | X | | |
| 1.8 | Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar | X | | X | | X | | |
| 1.9 | No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo | X | | X | | X | | |
| 1. Dimensión: Carga de trabajo | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 2.1 | Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo | X | | X | | X | | |
| 2.2 | Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades | X | | X | | X | | |
| 2.3 | Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas Se mantiene diarias (sumando todos sus trabajos) | X | | X | | X | | |
| 2.4 | Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa | X | | X | | X | | |
| 2.5 | Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo | X | | X | | X | | |
| 3. | Dimensión: Contenido y características de la tarea | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |
| 3.1 | Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido | X | | X | | X | | |
| 3.2 | Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros | X | | X | | X | | |
| 3.3 | Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos | X | | X | | X | | |
| 3.4 | Participa en proyectos que no son de su interés | X | | X | | X | | |
| 3.5 | Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad | X | | X | | X | | |
| 3.6 | Realiza actividades que no son de su especialidad | X | | X | | X | | |
| 3.7 | Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal | X | | X | | X | | |
| 4. | Dimensión: Exigencias laborales | | | | | | | |
| Nº ítems | Ítems originales | | | | | | | |
| 4.1 | Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja | X | | X | | X | | |
| 4.2 | Requiere alto grado de concentración | X | | X | | X | | |
| 4.3 | Requiere permanecer por muchas horas en postura incómodas (de pie o sentado) | X | | X | | X | | |
| 4.4 | Hace uso de verbalización constante | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 4.5 | Requiere de esfuerzo visual prolongado | X | | X | | X | | |
| 4.6 | Su trabajo requiere creatividad e iniciativa | X | | X | | X | | |
| 4.7 | Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad | X | | X | | X | | |
| 5. | Dimensión: Papel laboral y desarrollo de la carrera | | | | | | | |
| Nº ítems | Ítems originales | | | | | | | |
| 5.1 | Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado | X | | X | | X | | |
| 5.2 | Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo | X | | X | | X | | |
| 5.3 | Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles | X | | X | | X | | |
| 5.4 | El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas | X | | X | | X | | |
| 5.5 | En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas | X | | X | | X | | |
| 5.6 | Falta de apoyos para mejorar su formación / capacitación | X | | X | | X | | |
| 6. | Dimensión: Interacción social y aspectos organizacionales | | | | | | | |
| Nº ítems | Ítems originales | | | | | | | |
| 6.1 | Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 6.2 | Requiere participar en diversos grupos de trabajo | X | | X | | X | | |
| 6.3 | Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato | X | | X | | X | | |
| 6.4 | Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados | X | | X | | X | | |
| 6.5 | Los sistemas de control del personal son incorrectos | X | | X | | X | | |
| 6.6 | Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo | X | | X | | X | | |
| 6.7 | Te limitan su participación en los procesos de toma de decisiones | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 6.8 | La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa | X | | X | | X | | |
| 6.9 | Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral | X | | X | | X | | |
| 7. | Dimensión: Remuneración del rendimiento | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |
| 7.1 | Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza | X | | X | | X | | |
| 7.2 | Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones | X | | X | | X | | |
| 7.3 | Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica | X | | X | | X | | |

Validez de contenido del instrumento que mide satisfacción laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Importante: Este instrumento se está validando para una muestra de profesionales de la salud.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales: | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | X | | X | | X | | |
| 2 | El ambiente donde trabajo es confortable | X | | X | | X | | |
| 3 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | X | | X | | X | | |
| 4 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | X | | X | | X | | |

| Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|--|
| Nº ítem | Ítems originales | | | | | | | |
| 1 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | X | | X | | X | | |
| 2 | Me siento mal con lo que hago. | X | | X | | X | | |
| 3 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | X | | X | | X | | |
| 4 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Políticas administrativas | | | | | | | | |
| 1 | Siento que recibo de parte de la empresa mal trato | X | | X | | X | | |
| 2 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | X | | X | | X | | |
| 3 | Me disgusta mi horario. | X | | X | | X | | |
| 4 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | X | | X | | X | | |
| 5 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Relaciones sociales | | | | | | | | |
| 1 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones | X | | X | | X | | |
| 2 | Me agrada trabajar con mis compañeros. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 3 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5: Desarrollo personal | | | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo a mi manera de ser | X | | X | | X | | |
| 2 | Mi trabajo permite desarrollarme personalmente | X | | X | | X | | |
| 3 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | X | | X | | X | | |
| 6 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo | X | | X | | X | | |
| Dimensión 6: Desarrollo de tareas | | | | | | | | |
| 1 | La tarea que realizo es valiosa como cualquier otra. | X | | X | | X | | |
| 2 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | X | | X | | X | | |
| 3 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | X | | X | | X | | |
| 4 | Mi trabajo me aburre | X | | X | | X | | |
| 5 | Me gusta el trabajo que realizo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 6 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 7: Relación con la autoridad | | | | | | | | |
| 1 | Mi(s) jefe(s) es/son comprensivos | X | | X | | X | | |
| 2 | Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | X | | X | | X | | |
| 5 | No me siento a gusto con mi(s) jefe(s). | X | | X | | X | | |
| 6 | Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo | X | | X | | X | | |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE FACTORES
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de
corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Cuenca Robles Nancy

N ° COLEGIATURA: 5193



**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en
la variable y problemática de investigación)**

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---|-------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|
| 01 | Universidad Privada César Vallejo | Docente tiempo completo | Escuela de Posgrado- Maestría en Psicología | 2006 hasta la actualidad | Asesora de Tesis |
| 02 | Universidad Autónoma del Perú | Docente tiempo parcial | Escuela de Psicología | 2018 hasta la actualidad | Docente de investigación |

15 de marzo 2021.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE FACTORES
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de**
corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guissela Vanessa Mendoza Chávez



DNI:42731773

C. Ps. P 26288

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--------------------------------------|-------------------------|---|--------------------------|---|
| 01 | Universidad Peruana Cayetano Heredia | Docente tiempo parcial | Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica | 2019 hasta la actualidad | Asesora de tesis |
| 02 | Universidad Autónoma del Perú | Docente tiempo completo | Escuela de Psicología | 2016 hasta la actualidad | Coordinadora de investigación Asesora de Tesis |
| 03 | Universidad Privada César Vallejo | Docente tiempo parcial | Escuela de Psicología | 2008 hasta la actualidad | Asesora de Tesis |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de**
corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: **Cuenca Robles Nancy**

N ° COLEGIATURA: 5193



Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------------|-------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| 01 | Universidad Privada César Vallejo | Docente tiempo completo | Escuela de Posgrado- Maestría en Psicología | 2006 hasta la actualidad | Asesora de Tesis |
| 02 | Universidad Autónoma del Perú | Docente tiempo parcial | Escuela de Psicología | 2018 hasta la actualidad | Docente de investigación |

15 de marzo 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de
corregir []** **No aplicable []**

**Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guissela Vanessa Mendoza
Chávez**



DNI:42731773

C. Ps. P 26288

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en
la variable y problemática de investigación)**

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---|-------------------------------|---|--------------------------------|--|
| 01 | Universidad Peruana Cayetano Heredia | Docente tiempo parcial | Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica | 2019 hasta la actualidad | Asesora de tesis |
| 02 | Universidad Autónoma del Perú | Docente tiempo completo | Escuela de Psicología | 2016 hasta la actualidad | Coordinadora de investigación Asesora de Tesis |
| 03 | Universidad Privada César Vallejo | Docente tiempo parcial | Escuela de Psicología | 2008 hasta la actualidad | Asesora de Tesis |

15 de marzo 2021.

SATISFACCIÓN LABORAL

| SL14 | SL15 | SL16 | SL17 | SL18 | SL19 | SL20 | SL21 | SL22 | SL23 | SL24 | SL25 | SL26 | SL27 | SL28 | SL29 | SL30 | SL31 | SL32 | SL33 | SL34 | SL35 | SL36 | CFM | BLR | PA | RS | DP | DT | RA | SAT. LABORAL | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|----|----|----|----|----|--------------|----|
| 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 10 | 10 | 10 | 10 | 12 | 15 | 12 | 79 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 10 | 9 | 9 | 9 | 14 | 17 | 10 | 78 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 6 | 4 | 12 | 6 | 14 | 10 | 12 | 64 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 16 | 8 | 11 | 10 | 15 | 18 | 14 | 92 |
| 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 9 | 6 | 6 | 7 | 12 | 14 | 10 | 64 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 | 9 | 8 | 12 | 10 | 15 | 14 | 10 | 78 |
| 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 8 | 11 | 12 | 11 | 15 | 20 | 9 | 86 | |
| 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 8 | 7 | 9 | 8 | 16 | 18 | 9 | 75 | |
| 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 9 | 9 | 12 | 10 | 14 | 15 | 10 | 79 | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 9 | 11 | 9 | 13 | 16 | 14 | 82 | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 0 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 9 | 6 | 11 | 9 | 15 | 13 | 12 | 75 | |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 10 | 10 | 9 | 7 | 13 | 15 | 12 | 76 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 10 | 6 | 10 | 10 | 15 | 17 | 11 | 79 | |
| 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 9 | 6 | 8 | 9 | 12 | 13 | 9 | 66 | |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 9 | 10 | 14 | 8 | 13 | 15 | 10 | 79 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 10 | 7 | 13 | 9 | 15 | 16 | 8 | 78 | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 3 | 10 | 8 | 15 | 9 | 15 | 14 | 10 | 81 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 12 | 9 | 11 | 10 | 14 | 15 | 14 | 85 | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 10 | 7 | 9 | 10 | 14 | 17 | 10 | 77 | |
| 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 10 | 11 | 13 | 11 | 13 | 8 | 11 | 77 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 12 | 7 | 9 | 7 | 16 | 14 | 11 | 76 | |
| 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 8 | 6 | 8 | 6 | 14 | 10 | 9 | 61 | |
| 3 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 7 | 8 | 10 | 10 | 13 | 13 | 16 | 77 | |
| 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 | 8 | 8 | 12 | 8 | 15 | 14 | 13 | 78 | |
| 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 12 | 8 | 8 | 9 | 15 | 14 | 13 | 79 | |
| 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 11 | 7 | 11 | 8 | 14 | 14 | 12 | 77 | |
| 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 6 | 6 | 13 | 9 | 16 | 18 | 10 | 78 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 8 | 7 | 11 | 7 | 13 | 11 | 10 | 67 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 0 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 9 | 8 | 11 | 8 | 16 | 20 | 12 | 84 | |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 8 | 9 | 16 | 10 | 14 | 18 | 10 | 85 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 11 | 7 | 13 | 10 | 14 | 19 | 13 | 87 | |
| 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 | 13 | 8 | 9 | 8 | 18 | 17 | 16 | 89 |
| 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 9 | 6 | 11 | 8 | 14 | 17 | 13 | 78 | |
| 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 11 | 6 | 5 | 6 | 14 | 16 | 13 | 71 | |
| 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 3 | 10 | 9 | 13 | 12 | 14 | 14 | 10 | 82 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 8 | 9 | 12 | 10 | 16 | 16 | 12 | 83 | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 8 | 8 | 9 | 11 | 15 | 15 | 11 | 77 | |
| 3 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 8 | 10 | 11 | 5 | 14 | 19 | 7 | 74 | |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 8 | 8 | 9 | 6 | 14 | 12 | 10 | 67 | |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 10 | 10 | 8 | 9 | 15 | 16 | 13 | 81 | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 10 | 6 | 11 | 9 | 13 | 10 | 11 | 70 | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 10 | 6 | 13 | 8 | 14 | 15 | 14 | 80 | | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8 | 6 | 6 | 6 | 12 | 13 | 9 | 60 | |
| 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 12 | 7 | 8 | 9 | 14 | 15 | 13 | 78 | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 9 | 13 | 9 | 15 | 15 | 14 | 87 | |
| 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0 | 4 | 11 | 9 | 14 | 12 | 16 | 16 | 13 | 91 | |
| 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 10 | 6 | 8 | 7 | 14 | 15 | 11 | 71 | |
| 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 2 | 9 | 5 | 8 | 5 | 12 | 14 | 11 | 64 | |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 7 | 14 | 13 | 10 | 12 | 16 | 11 | 83 | |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 12 | 8 | 11 | 8 | 15 | 15 | 11 | 80 | |
| 4 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 | 11 | 11 | 11 | 11 | 14 | 13 | 11 | 82 | |
| 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 8 | 6 | 10 | 8 | 14 | 14 | 10 | 70 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 3 | 13 | 10 | 12 | 11 | 14 | 12 | 12 | 84 | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 3 | 13 | 10 | 13 | 11 | 14 | 12 | 12 | 85 | |
| 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 7 | 6 | 11 | 10 | 15 | 16 | 10 | 75 | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 7 | 7 | 11 | 10 | 12 | 15 | 12 | 74 | |
| 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 10 | 10 | 11 | 7 | 12 | 14 | 11 | 75 | |
| 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 12 | 9 | 15 | 14 | 16 | 16 | 12 | 94 | | |
| 4 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 8 | 9 | 8 | 9 | 12 | 13 | 10 | 69 | |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 11 | 10 | 12 | 7 | 9 | 12 | 10 | 71 | |

Anexo 6: Propuesta de valor

TALLER PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN

La comunicación es básica para una interacción saludable en cualquier entorno donde nos desarrollemos. Aún más cuando se trata de nuestro entorno laboral donde prácticamente la mitad de nuestro tiempo lo pasamos entre colegas y jefes, de ahí la importancia de la comunicación asertiva, ya que, engloba la forma de cómo se transmite un mensaje donde la actitud y lo gesticular de esa comunicación es muy importante para que tenga mejor recepción, porque encierra la forma de como una persona expresa sus opiniones partiendo desde el respeto hacia el otro, de una forma clara y pausada.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Incentivar lazos de comunicación más fluida entre los jefes y colaboradores con el objetivo de lograr una relación abierta y respetuosa que influya de manera positiva en el trabajo, productividad y motivación.

JUSTIFICACIÓN

El entrenamiento asertivo en esta investigación es con la finalidad de disminuir ciertos hábitos de respuesta de ansiedad y conductas que presentan los tecnólogos médicos como respuesta ante las personas con la que interactúan.

GRUPO OBJETIVO

Equipo de tecnólogos médicos del departamento de radioterapia del Instituto Nacional de Enfermedades de Neoplásica (INEN).

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una comunicación asertiva con el equipo de trabajo de tecnólogos médicos, mediante desarrollos de talleres virtuales o presenciales de inteligencia emocional y relaciones interpersonales, con la finalidad de estimularlos a compartir sus ideas, estudiar sus habilidades, de tal manera que les permita

consolidar un liderazgo eficiente dentro de la institución en el puesto de trabajo que se encuentren desarrollando.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de la intervención son:

- 1) Identificar las habilidades de comunicación asertiva
- 2) Favorecer el autoconocimiento y complementación de nuevas técnicas asertividad y liderazgo.
- 3) Aplicar estrategias de escucha activa, para una mejor comprensión.

METODOLOGÍA

Sesiones Virtuales y/o presenciales: para el desarrollo de este taller virtual se programarán sesiones mensuales de 45 minutos, respetando la disponibilidad de los colaboradores y disposición del auditorio en caso de que se realice de forma presencial.

Cronograma:

Se recomienda la intervención 1 vez por mes por un espacio de 45 minutos

| N° | Temas/Actividades de la Sesión | Tiempo | Propósito |
|----------|---|---------|--|
| Sesión 1 | Tema Principal: Liderazgo y Comunicación Asertiva Temas El auténtico liderazgo Relación entre Liderazgo y Comunicación asertiva | 45 min. | Definir y programar las actividades que desarrollaran el taller con el fin de potenciar las interacciones entre el personal y la empresa |
| Sesión 2 | Tema principal: Inteligencia Emocional Temas: Ventajas y desventajas de una comunicación asertiva. | 45 min. | Relacionar la inteligencia emocional con los estilos de comunicación asertiva e identificar las emociones predominantes, las causas y promover una conciencia de identidad laboral |
| Sesión 3 | Tema principal: Asertividad Técnicas asertivas Asertividad en el trabajo | 45 min. | Identificar la asertividad, la función que cumple en el entorno laboral y equilibrar el comportamiento de cada miembro |
| Sesión 4 | Tema principal: Empatía Escucha activa y empatía | 45 min. | Resaltar la importancia de la escucha activa y del contacto visual con cada persona que se relaciona |

| | | | |
|----------|--|--------|--|
| | El contacto visual | | |
| Sesión 5 | Tema principal: Técnicas de relajación y respiración. | 45 min | Impulsar el autocontrol mediante el uso de estrategias de relajación y respiración |
| Sesión 6 | Tema principal: Manejo de la Ira, estrés y ansiedad, teórico y práctico. | 60 min | Identificar, comprender y practicar con los participantes las técnicas de control de ira; el manejo de la ansiedad y estrés. Finalización del taller, realización de evaluación. |

Recursos y materiales: En el caso del taller presencial

| Tipo de Recursos | Tipo de Recurso Requerimientos |
|------------------|--|
| Humanos | Contará con la participación de 11 supervisores que fueron considerados en el taller de Apoyo de Recursos Humanos para la coordinación y programación de la capacitación anual del hospital. |
| Materiales | Una sala audiovisual con capacidad de aforo para 72 personas; un proyector, pizarrón y portafolio, computadora asignada por la empresa. Mesas, sillas y mobiliario para realizar las reuniones y actividades del taller. Hojas blancas, lápices, lapiceros y otros artículos de papelería. |