



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los
tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.

AUTORA:

Velasquez Guzman, Shirley Stephany (orcid.org/0000-0002-7976-995X)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, porque protege a mi familia y me permite
sonreír ante mis logros

A mis padres, por el amor, los valores, impulso,
motivación y deseos de superación forjados
desde siempre.

Agradecimiento

Agradecer a aquellas personas quienes de manera desinteresada colaboraron con el presente proyecto.

Así mismo agradezco a la UCV por darme las facilidades y herramientas necesarias para crecer profesionalmente.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
TABLA N°1 Resultados descriptivos Factores de Riesgo psicosocial	18
TABLA N°2 Resultados de dimensiones Factores de Riesgo psicosocial	19
TABLA N°3 Resultados descriptivos Calidad de Vida Laboral	19
TABLA N°4 Resultados de dimensiones Calidad de Vida Laboral	20
TABLA N°5 Regresión logística ordinal Hipótesis General	21
TABLA N°6 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 1	22
TABLA N°7 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 2	23
TABLA N°8 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 3	24
TABLA N°9 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 4	25
TABLA N°10 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 5	26
TABLA N°11 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 6	27
TABLA N°12 Regresión logística ordinal Hipótesis Específicas 7	28

Resumen

El estudio tiene por objetivo principal establecer la relación entre los factores psicosociales y la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa. El estudio es de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo constituida por 80 tecnólogos médicos de las diferentes áreas. La técnica empleada fue la encuesta. Las variables del estudio fueron medidas por cuestionarios validados y adaptados a nuestro contexto, se utilizó el cuestionario PFSICO y el cuestionario CTV GOHISALO, ambas con 7 dimensiones. Se encontró que los tecnólogos consideran que los factores de riesgo psicosociales influyen en un 56.3% sobre la calidad de vida laboral. Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa, entre los factores psicosociales y la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos en un hospital de la ciudad de Arequipa.

Palabras clave: Factores Psicosociales, Calidad de Vida laboral, Satisfacción laboral.

Abstract

The objective of this study is to establish the relationship between psychosocial factors and the quality of work life in medical technologists in a Hospital in the city of Arequipa. The study is of a basic, quantitative type, with a non-experimental, cross-sectional design. and correlational. The population consisted of 80 medical technologists from different areas. The technique used was the survey. The study variables were measured by validated questionnaires adapted to our context, the PFSICO questionnaire and the CTV GOHISALO questionnaire were used, both with 7 dimensions. It was found that technologists consider that psychosocial risk factors influence 56.3% of the quality of work life. It was concluded that there is a significant relationship between psychosocial factors and the quality of work life in medical technologist in a hospital in the city of Arequipa.

Keywords: Psychosocial Factors, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Medical Technologists.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años los factores psicosociales y la calidad de vida están siendo investigadas con mayor frecuencia, puesto que por el contexto en el que nos encontramos, existe una gran influencia hacia la salud en general, y a pesar de que la OMS en la 27° asamblea mundial, realizó un informe invocando a los estados aliados a emprender programas y preparar propuestas acerca de los factores psicosociales aún no se ha logrado tener buenas estadísticas (OMS, 1974). Los efectos psicosociales se originan por exposición a un estado de estrés psicosocial en el trabajo, este a su vez está añadida a un conjunto de problemas relacionados con la salud, en los cuales se menciona la alteración del comportamiento y problemas de salud psicológicos (Kalimo, et al.1988).

La OMS define la calidad de vida laboral relacionando la apreciación de la persona con su entorno. Por lo tanto, se considera que también está relacionado con temas de ambiente laboral, grado de motivación, nivel de satisfacción, autonomía en caso de tomar decisiones, condiciones de trabajo, y estrategia de la empresa en la que se labora. Se pueden considerar dimensiones las cuales son las que están ligadas al entorno en la que se realiza el trabajo y las que tienen que ver con el aspecto psicológico (Granados, 2011).

Así mismo, dos investigaciones de una institución Europea de seguridad y salud en el trabajo en 31 países europeos resaltaron la importancia de los riesgos, de manera que se consideraron una barrera para el desarrollo de políticas eficaces (Guerrero et al, 2020).

En España, en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, donde las conclusiones indicaron que más del 50% de trabajadores percibe estar expuesto a riesgos, los indicadores relativos a los factores de riesgo han empeorado en comparación a cuatro años atrás, además indica que siete de cada 10 trabajadores padece un problema de salud que está íntimamente ligado al trabajo que realizan, percibiendo una mala calidad de vida laboral (Trabajo-INSHT, 2011)

Se indicó que durante la pandemia en Perú las medidas tomadas por el gobierno podrían producir una serie de trastornos psicológicos, psíquicos a nivel social, que podría repercutir de manera negativa en la población. Además, en su estudio concluyó que los factores psicosociales más comunes eran el estrés, la depresión y ansiedad, y se debe iniciar las medidas correctivas en las políticas públicas en salud mental Apaza (2020).

A su vez, se indica que durante un estudio realizado en Perú acerca de los factores psicosociales de una población en salud, donde sus resultados indican que existe un elevado riesgo psicológico, y un bajo porcentaje de apoyo social de la empresa, donde se propone realizar actividades recreativas, para disminuir el estrés causado por las malas condiciones de trabajo (Marcilla et al 2020).

En Perú existe la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º29783 con DS N°005 2012TR, donde se conoce la existencia de factores psicosociales presentes en las diferentes entidades laborales, donde el empleador debe considerar programas para la prevención de deterioro de la salud en los trabajadores. (Diario El peruano, 2011)

En los profesionales de salud los efectos psicosociales influyeron de manera negativa, condicionando una mala calidad de vida por sobrecarga de trabajo, horarios y alto riesgo de padecer enfermedades, evidenciando en este sector altos índices de depresión y ansiedad (Tomalá, 2021).

Sin embargo, existe muchas causas de riesgo psicosociales en los trabajadores de salud en general, por los horarios, la carga de trabajo, inestabilidad por tipo de contrato, y durante los últimos años debido a la pandemia se pudo comprobar niveles altos de estrés en todo el personal, los tecnólogos médicos no son ajenos a estos factores que perjudican el buen desempeño laboral, por lo expuesto resulta necesario establecer la relación entre los efectos psicosociales en la calidad de vida en el trabajo en estos trabajadores.

El problema general de la investigación será ¿Cuál es la influencia de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa?, los problemas específicos serán: ¿Cuál es la influencia de la carga mental, autonomía temporal, contenido de

trabajo, supervisión, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones interpersonales en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa?.

La investigación tiene relevancia teórica, puesto que se pretende incrementar y actualizar los conocimientos acerca de los factores psicosociales y calidad de vida laboral que existe en el trabajador de salud, de manera específica en los Tecnólogos Médicos. Resulta de mucha importancia porque gracias al trabajo se tendrá información teórica que permita identificar los factores psicosociales, y proponer propuestas de solución para estos profesionales de la salud, así mismo considerar la calidad de vida en el trabajo un aspecto importante para el buen desempeño del personal.

Además, se presenta justificación práctica, puesto que los datos que serán recolectados avalan una información real, lo cual permitirá a las instituciones, en este caso al hospital, tomar las acciones y políticas indispensables para fomentar la calidad de vida en el trabajo y aminorar los efectos psicosociales que de alguna manera ponen en riesgo a los profesionales.

Es relevante y se justifica metodológicamente en el área de la gestión en los servicios de la salud, porque mediante los datos, las herramientas de medición validadas, ayudaran a futuras investigaciones relacionadas con el tema a investigar, tanto en sector público y privado.

Entonces, el objetivo principal de la investigación será: Establecer la influencia de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa. Además, los objetos específicos son: Establecer la influencia de la carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones interpersonales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa.

Por lo referido, la hipótesis principal de la investigación indicaría que los factores psicosociales influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa. Por lo tanto, las hipótesis específicas son: La carga mental, autonomía temporal, contenido de

trabajo, supervisión, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones interpersonales influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos en un Hospital de la ciudad de Arequipa.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Asante et al. (2019) Con el objetivo de estudiar la correlación de los factores de riesgo psicosocial, y calidad de vida de los trabajadores de primer nivel de salud en la provincia de Guangdong-China; encontraron que más de la mitad de trabajadores tenían una nociva calidad de vida, riesgo de presentar una salud psicológica inadecuada considera además una insatisfacción con el salario y bajas posibilidades de desarrollo en personal por deficiente apoyo social, concluyendo que los trabajadores laboran en un ambiente exigente y tenso, generando una mala CVL. Por su parte, Abouzeid et al. (2020) al analizar la calidad de vida laboral asociada a factores psicosociales en el personal de enfermería de un Hospital general en Murcia, España; donde encontró que en la mayoría del personal la satisfacción percibida de la calidad de vida es alta; sin embargo, casi la mitad indica que existe poco apoyo de directivo. Concluyendo que a pesar de tener satisfacción laboral aún existen temas de estrés laboral sin resolver, lo cual implica un sobreesfuerzo del trabajador, por lo tanto, desencadena a una mala calidad de vida. Por otro lado, Zamara et al (2021) tras el objetivo de analizar la correlación entre riesgos psicosociales y calidad de vida en el personal de salud de un hospital en Riobamba en Ecuador, evidencio que en cuanto a factores de riesgo psicosocial las dimensiones que tuvieron mayor valoración fueron las demandas psicológicas y participación y supervisión, y en cuanto a CVL se valoró que la mitad de trabajadores nota un nivel alto de seguridad en el trabajo, no obstante, se aprecia un nivel bajo de administración del tiempo. Se concluye que las variables descritas en la investigación en el contexto establecido no son adecuadas, por lo cual resulta imprescindible tomar las medidas para mejorar el bienestar del trabajador. Por su parte, Zhang et al. (2021) Tuvo por objetivo analizarlos problemas psicosociales y la salud mental en los trabajadores de salud de un hospital en China en el contexto de COVID-19, en el cual evidencio una mayor prevalencia de insomnio, depresión, ansiedad y síntomas compulsivos, llegando a la conclusión que durante los brotes de COVID-19, los empleados del sector salud presentaron problemas psicosociales y factores de riesgo que atentaban contra la CVL. De Sio et al. (2017) Con el objetivo de comparar la calidad de vida en el trabajo y estrés: diferencias de género en

exposición a riesgos psicosociales y bienestar percibido en un Hospital de Italia, donde se destacó dos dimensiones en la población que fueron la demanda en mujeres y apoyo en hombres, con la estadística aplicada se indicó que tiene un alto nivel de consistencia interna para ambas escalas. Concluye así que la evaluación de riesgos de la calidad de la vida laboral debe tener las características individuales de trabajadores, donde resalta el género de la población, donde el sexo femenino en un mayor porcentaje indico que se necesita un mayor apoyo de los gerentes.

A nivel nacional, Obregón (2022) con el objetivo de analizar cuál es la correlación de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un nosocomio en la ciudad de Lima, donde se encontró que en mayor porcentaje las enfermeras tienen un riesgo elevado por causa de carga laboral, demandas psicológicas, falta de apoyo social, concluyendo que las variables tienen una correlación media negativa. Por su parte, Adanaqué et al. (2020) Analizo los factores sociolaborales relacionados con la calidad de vida en el trabajo en el personal de enfermería en una entidad privada en Lima, donde se evidenció que su muestra presenta una calidad de vida media en el trabajo donde según sus dimensiones de las variables, las que tienen mayor asociación son las de discriminación y condiciones de empleo, se llegó a la conclusión que las variables tienen una relación significativa. Por otro lado, García (2021) con el objetivo de analizar los factores psicosociales ligados al estrés laboral en el personal de un Hospital en Piura, donde se evidenció que según los resultados existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables, además se llega a la conclusión que existe un predominio de los factores psicosociales, seguido de estrés laboral. Asimismo, Yupanqui (2019) analizó la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del área de emergencia en un hospital de Lima, donde se evidenció que más de la mitad perciben una calidad de vida laboral media, según las dimisiones usadas, se concluye que resulta la carga laboral, falta de aporte directivo y falta de motivación intrínseca son los factores con más puntuación. Por su parte, Romero (2020) con el objetivo de analizar la asociación entre los factores

psicosociales laborales y el síndrome de Burnout en un hospital de la ciudad de Lima, donde de los resultados permitieron evidenciar la relación de las variables, además que más de 5 dimensiones de los factores psicosociales se relacionan directamente con la segunda variable, llegando al resultado que existe relación significativa en las variables.

Se presentan las bases teóricas de la variable factores psicosociales.

En los últimos años, se ha evidenciado una serie de cambios en nuestro entorno a nivel social, económico y organizacional, que afecta de manera directa o indirecta a los trabajadores, tanto es así que en los países Europeos existe una Comisión que analiza los factores psicosociales, por agravamiento de riesgos existente y aparición de nuevos riesgos.

Los países latinoamericanos no son ajenos a estos problemas, es por eso que analizaremos algunos métodos que son usados para medir los factores psicosociales.

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera una herramienta que previene de alguna manera los riesgos laborales, puesto que se analizan, se evalúan y se toman las medidas correctivas para mejorar la producción, y disminuir el ausentismo en la organización. El método teórico del Instituto Navarro de Salud (INSL) en el cual describe que los riesgos psicosociales está orientado hacia el estrés en el centro laboral, donde se mencionan las dimensiones de demanda, control y apoyo, con la evaluación de estas dimensiones se podrá determinar cuán vulnerable es el trabajador. La herramienta de este método es el cuestionario, la cual consta con 30 ítems de tipo Likert (Lahera, 2006).

Mientras que la metodología PREVENLAB-Psicosocial de la Universidad de Valencia, mediante una técnica de análisis, evalúa la gestión relativa los factores psicosociales, es decir, identifica los riesgos psicosociales y a base de esto profundiza en el diagnóstico e inicia estrategias/facetos. Las facetos psicosociales son: El sistema de Trabajo, la tecnología utilizada en el trabajo, como está organizada la institución, infraestructura y recursos, el clima social-comunicación en la institución, y las políticas de Gestión de los Recursos

Humanos, utiliza el modelo AMIGO el cual tiene un gran valor diagnóstico, su planteamiento en multinivel, donde se consideran: módulo preparatorio, módulo de chequeo general, profundidad en el diagnóstico que lo requieran, intervención feedback y finalmente la intervención en facetas priorizadas; de esta manera no solo se identifican los factores, sino que también se determinan posibles estrategias para dirigir y prevenir riesgos (Peiró et al 2000).

Para que un trabajo sea realmente eficiente se necesita que el empleado pueda ejercer su potencial físico, psíquico y cognitivo. Donde se considera que su capacidad física puede estar alterado por excesivo trabajo físico, la capacidad psíquica puede verse alterado por las relaciones con su entorno de trabajo, mientras que su capacidad cognitiva se verá afectado si no se desenvuelve de manera eficaz en el trabajo, sino que tiene muchos obstáculos para ejecutar libremente sus conocimientos y experiencia profesional. Si estos aspectos se presentan en el trabajador produce fatiga fisiológica, lo cual produce que el trabajador no se sienta identificado con la institución ni sienta que le brindan a apoyo para su desarrollo, es por ello que buscara ser reconocido por la labor que realiza, si estos factores psicosociales continúan esto afecta tanto al trabajador como a la institución porque al verse desmotivado el trabajador no tendrá una buena producción y esto perjudica de manera directa a la empresa (Neffa, 2015; Neffa et al. 2017)

Por otro lado, en la Universidad de Valencia se investigó un método mediante el cual permite evaluar los riesgos psicosociales a través de la medición del clima laboral, cultura de Seguridad, el modelo teórico es el de los accidentes laborales PREVACC, este modelo indica que la contribución de cada factor de riesgo de cada empresa, permite un diagnóstico diferencial, por lo tanto, ofrece sugerencias sutiles para mejorar las acciones preventivas. Para la medición de esta teoría consta de 33 ítems de las cuatro dimensiones, los cuales serán analizados mediante un cuestionario, los cuales te ofrecen estimar el impacto de cada factor psicosocial y cada factor que se considera en los accidentes laborales. (Mélia, 2003).

Por su parte, con la nueva era tecnológica, se realizó una aplicación informática, el cual es el método FPSICO del Instituto Nacional de Higiene de

Seguridad e Higiene en el trabajo, del cual se puede rescatar que no se pretende eliminar los factores psicosociales, sino optimizar para que los resultados sean beneficiosos, además se considera que ante un factor psicosocial las reacciones de los trabajadores son distintas, porque no todos tienen las mismas necesidades, expectativas, vulnerabilidades, formas de adaptarse, entre otros. Por lo tanto, el método FPSICO propone evaluar los riesgos psicosociales mediante 7 dimensiones, estas dimensiones están comprendidas en 75 ítems evaluados mediante un cuestionario, los cuales son valorados de manera numérica para posteriormente obtener la puntuación para cada dimensión, para presentar los resultados se determinan en dos formatos, un perfil valorativo y uno descriptivo, por lo tanto, por la simplicidad, fiabilidad y validez es recomendable hacer uso de este instrumento (Nogareda, 2006).

Basándose en este último planteamiento, se consideran como dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial:

- (a) Carga mental: relacionado con la demanda de trabajo, existiendo presión de tiempo, esfuerzo para realizar tareas, y exceso de actividades, por lo tanto, dificultad para completar de manera eficaz la labor.
- (b) Autonomía temporal: Referido a la potestad que se le brinda al trabajador para elaborar su propia organización en el trabajo, descanso, ritmo de trabajo, distribución de tiempo.
- (c) contenido de trabajo: Esta dimensión indica el grado de sensación en la cual el trabajador siente que su trabajo es útil para sí mismo, demás compañeros y sociedad en general.
- (d) Participación/Supervisión: Implica la colaboración e intervención en la organización, además se valora la evolución que realiza los superiores en las labores realizadas.
- (e) Definición de rol: Se considera la claridad de la labor, considerando que cada trabajador tiene conocimiento de sus deberes en el trabajo,
- (f) Interés por el trabajador: Se considera el grado de interés de la institución hacia el trabajador, no solo de manera momentánea, sino una formación y desarrollo a futuro.

(g) Relaciones interpersonales: Esta dimensión indica el grado de afinidad con nuestro entorno de trabajo, y las medidas que toma la institución en caso de conflictos o diferentes formas de violencia en el trabajo.

La modificación actual en la economía y la globalización han generado que las empresas deseen tener un gran nivel al ser exitosas, innovadoras y eficaces; sin embargo, la presión que se ejerce en los trabajadores por la gran demanda, mayor productividad hace que los trabajadores sientan algún tipo de insatisfacción en el trabajo, es por ello que a nivel mundial se desarrollaron diversas investigaciones mediante las teorías para de alguna manera de evaluar la calidad de vida laboral.

Los estudios de la calidad de Vida Laboral(CVL) se iniciaron en el siglo XX, donde predominaba las industrias capitalistas, donde el modelo administrativo de producción era la organización fordista, cabe recalcar que existía un riguroso control para cumplir las tareas con eficiencia (Tabassum et al., 2011), es decir que más importante era la producción aprovechamiento de recursos y tiempos sin tener en consideración la sobrecarga que daban a los trabajadores, a consecuencia de ello se produjo un alto índice de desmotivación, abandono de trabajo y ausentismo(Granados et al 2011).

El término calidad de vida laboral no es nuevo como ya se mencionó, al analizar a detalle las investigaciones recientes se pudo llegar a la conclusión que se relaciona de manera positiva con otras variables relacionadas con el factor humano, por ejemplo, el coaching gerencial, con relación al esfuerzo y aspecto laboral, responsabilidad social corporativa, producción, el acoso laboral, eficiencia, y la discapacidad intelectual, todos estos estudios relacionados con la CVL tienen como objetivo describir el éxito de una organización el cual se basa principalmente en la percepción positiva de los trabajadores en relación con las condiciones físicas y psicológicas del lugar de trabajo (Cruz, 2018)

La CVL está en relación con aspectos notables como la satisfacción, motivación y cumplimiento de metas, sin embargo, a medida que transcurre el tiempo nuestra vida laboral se ve afectada, puesto que en un inicio se tiene grandes

expectativas que de alguna manera se ven alteradas y generan molestias en el trabajador. El autor de esta teoría indica que para medir la variable se tiene que establecer dos dimensiones, las cuales son: Condiciones objetivas (Relacionado con el trabajo en su entorno) y Condiciones subjetivas (Relacionadas con las experiencias de los empleados) El instrumento empleado es el llamado modelo Integral Superador de la calidad de vida laboral, el cual cuenta con 43 ítems, que tienen por finalidad identificar los problemas y las oportunidades, así mismo plantea realizar comparaciones inter-centros los cuales permitirán abordar los círculos viciosos y convertir en círculos virtuosos por el desarrollo personal y de la institución en general.(Casas et al 2002)

La CVL puede ser definida al indicar como es que percibimos la motivación en relación con las condiciones de trabajo que producen satisfacción en nuestro entorno de trabajo de la institución, para la elaboración del instrumento se consideró la percepción de la calidad de vida de los trabajadores, por lo tanto, las dimensiones están principalmente orientadas a las condiciones básicas que generan satisfacción laboral tales como el salario, entorno de trabajo, entorno individual, la organización, por lo tanto, se consideran 7 dimensiones en 58 ítems para su evaluación (Torres et al 2018).

La CVL tiene un concepto subjetivo multidimensional, mediante el cual las personas examinan que tan realizadas se sienten con el trabajo realizado o si se ven cubiertas sus necesidades. Para la construcción del cuestionario Gohisalo, se tuvo como base la lógica de Neopositivismo y la teoría de Maslow, ambas son importantes para identificar la satisfacción, realización, pertinencia y autoestima en el área de trabajo. Según su modelo teórico se aplica el instrumento anteriormente mencionado el cual tiene 7 dimensiones y 70 ítems, este instrumento es utilizado con frecuencia, puesto que está validado y tiene un alto grado de confiabilidad (Gonzales et al 2010).

A continuación se mencionan las dimensiones evaluadas:

- a) Soporte institucional para el trabajo: Implementos del área de trabajo que son brindados por la organización para el desarrollo de actividades.
- b) Seguridad en el trabajo: Se considera las condiciones que brinda la institución y que el trabajador considere como aceptables
- c) Integración al puesto de trabajo: Inclusión del empleado en la institución como parte reconocida en el trabajo.
- d) Satisfacción por el trabajo: Sensación de agrado por la labor realizada por el trabajador
- e) Bienestar logrado a través del trabajo: Se considera satisfacción de las necesidades, como obtención de bienes/riquezas alcanzados gracias a su trabajo.
- f) Desarrollo personal del trabajador: Aumento en los aspectos personales, vinculados con su actividad laboral.
- g) Administración del tiempo libre: Forma en la que se puede disfrutar la vida en las horas extra laborales

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo corresponde a la investigación fundamental o básica, pues mediante este trabajo de investigación se pretende aportar con nuevos conocimientos (Salgado, 2018).

Presenta un enfoque cuantitativo, puesto que existen teorías preexistentes, y de acuerdo a ello se aplica la confiabilidad y validez mediante análisis estadístico, lo cual certifica el uso del instrumento (Hernández et al. 2018).

La investigación es básica porque tiene el propósito que a través de modernos conocimientos se pueden mejorar las teorías, además podría servir como referencia para realizar nuevos estudios. El estudio es de enfoque cuantitativo, por el cual se pueda analizar mediante mediciones/valoraciones confiables los datos obtenidos. (Escudero et al, 2018)

3.2 Variables y Operacionalización

V1: Factores Psicosociales

Definición conceptual:

Son aquellos factores que pueden admitir valores, adversa o desfavorable que pueden perjudicar de forma negativa a la salud y seguridad de los empleados (Nogareda, 2006)

Definición operacional:

La variable presenta 7 dimensiones, considerados en 20 ítems (Ver anexo)

- Carga mental
- Autonomía temporal
- Contenido de trabajo
- Participación/Supervisión
- Definición de rol
- Interés por el trabajador
- Relaciones interpersonales

Escala de medición

La escala de medición es ordinal, nivel: politómico donde (0-4) Satisfactorio, (4-7) Intermedio y (7-10) Nocivo.

V2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual

La calidad de vida laboral es un concepto donde a través de la percepción del trabajador se ven cubiertas sus necesidades a través del trabajo (Gonzales et al. 2010).

Definición operacional

Esta variable presenta 7 dimensiones, teniendo 25 ítems (Ver anexo)

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración al puesto de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal del trabajador
- Administración del tiempo libre

Escala de medición

La escala de medición es ordinal, nivel: politómico donde (0) Nada satisfecho, (4) máximo de satisfacción.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población está formada por 80 tecnólogos médicos de un hospital de la ciudad de Arequipa que se encuentren laborando durante la elaboración del proyecto.

Criterios de inclusión

Todos aquellos que accedan al estudio y llenen de manera voluntaria el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Personal tecnólogo médico que solo cumplen funciones administrativas.

Personal con descanso médico o vacaciones.

3.3.2 Muestra

La población es reducida en tamaño, por lo tanto, se trabajó con la población completa, es decir, se realizó un trabajo censal (Hernández et al 2014).

3.3.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia y cumplimiento de criterios de inclusión y exclusión. (Hernández et al 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica que se aplicó fue la encuesta, en la cual se considera un grupo de preguntas de acuerdo a las variables (Baptista et al.2006)

3.4.2 Instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: FPSICO

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997)

Dimensiones: 7 dimensiones con 20 ítems validados.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: CTV-GOHISALO

Autor: Gonzales et.al (1991)

Dimensiones: 7 dimensiones con 26 ítems validados.

3.4.3 Validez y confiabilidad

FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Las evidencias de validez del FPSICO fue hallado por el Instituto Nacional e Higiene en el Trabajo, emplearon un cuestionario de 75 preguntas divididas en siete dimensiones, las cuales se analizaron mediante respuestas cerradas y debidamente codificadas para su valoración numérica. Sin embargo estos fueron adaptados y validados por los expertos de acuerdo a contexto, considerando finalmente 20 ítems, manteniendo las dimensiones del cuestionario original. Mediante los datos ingresados, se realiza el análisis en una escala de 0 a 10 para cada factor, donde Satisfactoria comprende de 0 a 4 puntos, intermedia de 4 a 7 puntos y nociva de 7 a 10 puntos.

La confiabilidad de los factores se ha obtenido mediante coeficiente alfa de Cronbach donde se obtiene un valor (,895), el cual indica una adecuada fiabilidad a nivel global.

Validez y confiabilidad de escala CTV-GOHISALO.

Las evidencias de validez de CTV-GOHISALO fue hallado por Gonzales et al (2007), para la validación del instrumento se definieron dimensiones las cuales nos permiten medir la Calidad de vida laboral, Se miden los ítems mediante las escalas de medición. Sin embargo, estos fueron adaptados y validados por los expertos de acuerdo a contexto, considerando finalmente 26 ítems, manteniendo las dimensiones del cuestionario original

Una vez finalizadas las validaciones del instrumento, todos los ítems quedaron agrupados en 7 dimensiones.

Se valoró la confiabilidad del instrumento para la medición de la Calidad de vida laboral por medio del índice Alpha de Cronbach con un valor de (,906).

3.5 Procedimientos

Se procedieron a realizar las coordinaciones necesarias con los directivos de la institución, con el fin de explicar el objetivo de estudio y absolver sus dudas, para la realización del proyecto de investigación, a su vez solicitar la colaboración. Para cada participante se le solicitó brindar un consentimiento informado antes de llenar la encuesta, la aplicación del instrumento fue en 2 meses aproximadamente, seguidamente se ejecutó el análisis estadístico donde se presentó los resultados y las recomendaciones en relación a los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recopilados a través de Google forms están ordenados en tablas mediante la distribución de frecuencias. Al aplicar la comprobación de la hipótesis se utilizó una prueba de regresión Logística Binaria, y al analizar los datos se utilizó el software SPSS 25.

3.7 Aspectos éticos

Para asegurar el desarrollo de autonomía se necesitó la forma del consentimiento informado a cada uno de los encuestados, para aclarar que fue de manera voluntaria y anónima su colaboración, respetando la autonomía y derecho a la protección. Se cumplió con el principio de beneficencia y no maleficencia, puesto que los procedimientos no afectan a los participantes. El principio de justicia también fue aplicado, puesto que ningún participante miembro de la población fue discriminado de ningún modo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La tabla 1 muestra los resultados del nivel de factores de riesgo psicosocial de los participantes, se observa que el 51.2% presenta riesgo moderado, el 34.1% presenta riesgo elevado.

Tabla 1

Factores de Riesgo Psicosocial

FPSICO	f	%
Situación adecuada	4	9,8
Moderado	21	51,2
Elevado	14	34,1
Muy elevado	2	4,9
Total	41	100,0

La tabla 2 muestra los resultados de los factores de riesgo psicosocial, se observa que el 61 % de los tecnólogos médicos consideran que la carga mental es adecuada. Las dimensiones más resaltantes fueron la autonomía temporal con 88% en situación adecuada y el contenido del trabajo con 100% de situación adecuada. El 61% de los participantes refiere que existe una situación adecuada en el aspecto de supervisión y participación, el 71% de los participantes refiere que existe una situación adecuada en la definición de rol, el 59% de los participantes refiere que existe una situación adecuada en el interés por el trabajador y el 63% de los participantes refiere que existe una situación adecuada en las relaciones personales.

Tabla 2*Factores de Riesgo Psicosocial, según sus dimensiones*

	Situación adecuada		Moderado		Elevado		Muy elevado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Carga mental	25	61,0%	7	17,1%	5	12,2%	4	9,8%
Autonomía temporal	36	87,8%	1	2,4%	2	4,9%	2	4,9%
Contenido del trabajo	41	100,0%						
Supervisión.- Participación	25	61,0%	5	12,2%	5	12,2%	6	14,6%
Definición de Rol	29	70,7%	4	9,8%	6	14,6%	2	4,9%
Interés por el trabajador	24	58,5%	8	19,5%	5	12,2%	4	9,8%
Relaciones personales	26	63,4%	5	12,2%	5	12,2%	5	12,2%

La tabla 3 se observa los resultados de la calidad de vida laboral, se observa que el 75.6% de los trabajadores presentan riesgo medio y el 24.4% presenta riesgo elevado.

Tabla 3*Calidad de Vida Laboral*

CVT-GOHISALO	f	%
Medio	31	75,6
Alto	10	24,4
Total	41	100,0

La tabla 4 muestra los resultados de la calidad de vida laboral, se observa que el 49% de los participantes refiere que existe un nivel medio soporte institucional para el trabajo, el 71% de los participantes refiere que existe un nivel medio de seguridad en el trabajo, el 63% de los trabajadores refiere que existe un nivel medio de integración al puesto de trabajo, el 54% de los participantes refiere que existe un nivel medio de satisfacción por el trabajo, el 61% de los trabajadores refiere que existe un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo, el 61% de los participantes refiere que existe un nivel medio de desarrollo personal en el trabajo y el 66% refiere que existe nivel medio de administración del tiempo.

Tabla 4*Calidad de vida laboral, según sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Soporte institucional para el trabajo	11	26,8%	20	48,8%	10	24,4%
Seguridad en el trabajo	3	7,3%	29	70,7%	9	22,0%
Integración al puesto de trabajo	8	19,5%	26	63,4%	7	17,1%
Satisfacción por el trabajo	10	24,4%	22	53,7%	9	22,0%
Bienestar logrado a través del trabajo	1	2,4%	25	61,0%	15	36,6%
Desarrollo personal del trabajo	8	19,5%	25	61,0%	8	19,5%
Administración del tiempo	4	9,8%	27	65,9%	10	24,4%

4.2. Contratación de hipótesis

Dado que los resultados muestran distribución normal (ver anexo), se consigue aplicar la prueba Regresión Logística Binaria para mostrar la dependencia de la variable dependiente (Calidad de vida laboral) en lo que se refiere a la variable independiente (Factores de riesgo psicosocial). Se aplicó la prueba de regresión logística, (para el caso de la variable dependiente calidad de vida laboral) para presentar se utilizó el soporte del software SPSS 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 5 se presentan los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. El informe que emitió el programa indica que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos depende de los factores de riesgo psicosocial de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 19,427 y $p_valor=,007 < \alpha = ,05$, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,563; indicando que la variable predictora de factores de riesgo psicosocial influye en un 56.3% en el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores tecnólogos médicos de un Hospital de la ciudad de Arequipa.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de los factores de riesgo psicosocial en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Factores de riesgo Psicosocial	19,427	7	0,007	0,377 0,563 0,426

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

El reporte brindado, manifiesta que la calidad de vida laboral depende de los factores psicosociales presentes en los tecnólogos médicos.

Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 6 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal usada para contrastar la hipótesis específica 1. El reporte emitido, indica que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos depende de la carga mental del trabajador; de acuerdo al Chi cuadrado = 9,923 y $p_valor=,002 < \alpha =, 05$, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,320 indicando que la variable predictora de carga mental influye en un 32% sobre el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores tecnólogos médicos de un Hospital de la ciudad de Arequipa.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión carga mental que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Carga mental	9,923	1	0,002	Cox y Snell	0,215
				Nagelkerke	0,320
				McFadden	0,218

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 7 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal aplicada para contrastar la hipótesis específica 2. El reporte emitido, indica que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos depende de la autonomía temporal del trabajador; de acuerdo al Chi cuadrado = 7,946 y $p_valor=,005 < \alpha = ,05$, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,263 indicando que la variable predictora de carga mental influye en un 26,3% sobre el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores tecnólogos médicos de un Hospital de la ciudad de Arequipa.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión autonomía temporal que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.		
Autonomía temporal	7,946	1	0,005	Cox y Snell	0,176
				Nagelkerke	0,263
				McFadden	0,174

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 8 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal aplicada para contrastar la hipótesis específica 3. El reporte emitido, indica que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos no depende del contenido del trabajo del trabajador de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 3,094 y $p_valor = 0,079 > \alpha = 0,05$, que indica que no se debe rechazar la hipótesis nula, es decir que la calidad de vida laboral, no depende del contenido del trabajo (esta dimensión no es un factor de riesgo psicosocial).

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión contenido del trabajo que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Contenido del trabajo	3,094	1	0,079	Cox y Snell	0,073
				Nagelkerke	0,108
				McFadden	0,068

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 9 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal usada para contrastar la hipótesis específica 4. El reporte emitido, manifiesta que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos no depende de la supervisión- participación del trabajador de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 0,164 y $p_valor=,685 > \alpha = ,05$, que indica que no se debe rechazar la hipótesis nula. Es decir, que la calidad de vida laboral, no depende de la supervisión- participación (esta dimensión no es un factor de riesgo psicosocial).

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión supervisión – participación que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Supervisión-Participación	0,164	1	0,685	Cox y Snell	0,004
				Nagelkerke	0,006
				McFadden	0,004

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 5

En la tabla 10 se presentan los resultados de Regresión logística ordinal usada para contrastar la hipótesis específica 5. El reporte emitido manifiesta que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos no depende de la definición de rol del trabajador de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 1,004 y $p_valor=,316 > \alpha = ,05$, que indica que no se debe rechazar la hipótesis nula. Es decir, que la calidad de vida laboral, no depende de la definición de rol (esta dimensión no es un factor de riesgo psicosocial).

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión, definición de rol que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Definición de Rol	1,004	1	0,316	Cox y Snell	0,024
				Nagelkerke	0,036
				McFadden	0,022

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 6

En la tabla 11 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis específica 6. El reporte emitido manifiesta que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos no depende del interés por el trabajador de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 0,002 y $p_valor=,965 > \alpha =, 05$, que indica que no se debe rechazar la hipótesis nula. Es decir, que la calidad de vida laboral, no depende del interés por el trabajador (esta dimensión no es un factor de riesgo psicosocial).

Tabla 11

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión Interés por el trabajador que influye en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			<i>Pseudo R cuadrado</i>	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Interés por el trabajador	0,002	1	0,965	Cox y Snell	0,000
				Nagelkerke	0,000
				McFadden	0,000

Función de enlace: Regresión logística multinomial

Contrastación de la hipótesis específica 7

En la tabla 12 se presentan los resultados de: Regresión logística ordinal usada para verificar la hipótesis específica 7. El reporte emitido indica que el nivel de calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos no depende de las relaciones personales de los trabajadores de un Hospital de la ciudad de Arequipa; de acuerdo al Chi cuadrado = 0,228 y $p_valor=,633 > \alpha =, 05$, que indica que no se debe rechazar la hipótesis nula. Es decir, que la calidad de vida laboral, no depende de las relaciones personales (esta dimensión no es un factor de riesgo psicosocial).

Tabla 12

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión de relaciones personales que influyen en la calidad de vida laboral

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			<i>Pseudo R cuadrado</i>	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Relaciones personales	0,228	1	0,633	Cox y Snell	0,006
				Nagelkerke	0,008
				McFadden	0,005

Función de enlace: Regresión logística multinomial

V. DISCUSIÓN

La discusión se desarrolló al considerar la descripción de los resultados de las variables, las hipótesis propuestas, incluyendo las teorías propuestas, y se ha diferido con las hipótesis de acuerdo a los antecedentes internacionales y nacionales. Para finalizar se describirán las limitaciones y la trascendencia de nuestros resultados para el área de gestión en Salud.

Los resultados de la investigación revelan que existe los factores psicosociales influyen en un 56.3% sobre el nivel de calidad de vida en los participantes, resultado en una relación significativa ($p_valor=,007 < \alpha = ,05$), es decir, que existen factores externos como puede ser el medio en el que trabaja, las características propias de la empresa, la satisfacción las cuales influyen de manera psicológica y física, por lo tanto, estaría relacionado con la CVL. Por lo expuesto, se considera que es muy importante tomar en consideración estas dos variables, para promover una mejor calidad de vida laboral, consecuentemente una satisfacción en el trabajo y desempeño eficaz en el trabajo (Melia, 2006)

Un porcentaje significativo de nuestros encuestados indica que se encuentra en una situación adecuada las dimensiones de autonomía temporal representado en un 88% (que manifiesta la autonomía por resolver de manera eficaz la organización en el trabajo, manejando correctamente su tiempo de atención en pacientes) y el contenido en el trabajo representado en un 100% (el cual indica cuán importante se siente el tecnólogo para sí mismo, y su entorno) (Gonzales, 2010)

Es por ello que, al realizar la prueba de análisis respecto a cada una de las dimensiones de los factores psicosociales, se encontró que la carga mental e interés por el trabajador resultaron significativos (con un $p_valor=,048 < \alpha = ,05$ y $B=-0.43$ para carga mental y un $p_valor=,067 < \alpha = ,1$ y $B=-0.246$ para interés por el trabajador), siendo la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión-participación, la definición de rol y las relaciones personales no relevantes para el modelo (no significativas).

Estos resultados concuerdan con los de Asante (2019), quien menciona que un ambiente exigente y tenso genera una mala calidad de vida, así en esta línea los factores psicosociales influyen en la calidad de vida del trabajador, por otro lado, otro aspecto a analizar es la sobrecarga laboral, como Zhang et. al (2021) encontró en los trabajadores de salud en hospital en China en el contexto COVID-19, sus labores se vieron incrementadas y los trabajadores presentaron cuadros de insomnio, depresión, ansiedad, etc. Concluyendo que los trabajadores presentaron problemas psicosociales y factores de riesgo que afectaron su calidad de vida laboral. En esta misma línea, Obregón (2022) encontró que la carga laboral, las demandas psicológicas, la falta de apoyo social, la participación-supervisión son los factores de riesgo que más influyeron en la calidad de vida laboral del trabajador, concluyendo que favorece a la disminución de CVL del trabajador, estos antecedentes concuerdan con nuestros resultados porque en nuestro trabajo la carga mental es una de las dimensiones que se considera significativa, por excesivo trabajo mental y físico que se genera cuando se tiene muchos pacientes, emergencias, o citas adicionales generando estrés y falta de satisfacción en el personal.

Estos resultados difieren de los hallados por Villegas (2021) quien también analizó los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida encontrando que las dimensiones con mayor valoración fueron las demandas psicológicas y participación – supervisión, teniendo una relación las demandas psicológicas con la carga mental, sin embargo, en la otra dimensión difieren porque el personal de salud no es el mismo, en la investigación de Villegas se generaliza a todo el personal de salud, además el ambiente y la labor que realizan los profesionales son diferentes, con respecto a supervisión considero que en los tecnólogos médicos no existe mucha significancia, puesto que se trabaja casi de manera autónoma reconociendo nuestras obligaciones.

Si bien es cierto dentro de la historia de la Calidad de vida laboral se decía que hace un siglo existía mucha presión, y que solo importaba las ganancias de la empresa/ institución sin importar la carga mental y física provocada en

sus empleados, en la actualidad se puede ver que aún existe este factor no se ha mejorado del todo, es por ello que el trabajador se siente desmotivado y abandona el trabajo (Granados et al 2011)

Como dijo (Cruz, 2018) la CVL no es un tema nuevo, sino que aún no es tratado con la debida seriedad, independientemente de otra variable esta puede ser estudiada en los ámbitos multidisciplinarios, en nuestro caso fue en el área de salud, donde resulto que existía carga de trabajo.

Se asocia los riesgos psicosociales con un alto nivel de estrés laboral, lo cual se evidencia a través del ausentismo y abandono de trabajo, nuestro trabajo concuerda con este modelo teórico, puesto que el profesional se ve vulnerado ante este escenario (Lahera,2006).

Sin embargo, no solo es mencionar los problemas que pueden ocurrir dentro de una organización, sino que es necesario tomar las medidas respectivas para subsanar, nuestra investigación solo analiza los factores, sin embargo, este modelo teórico busca soluciones mediante módulos y así estratégicamente prevenir riesgos en sus trabajadores (Peiró et al 2000)

Es cierto el mencionar que el trabajador al ingresar a laborar en una institución desea ser motivado, reconocido e impulsado para su mejor desarrollo, esto puede estar condicionado al entorno laboral como a las relaciones con nuestros compañeros de trabajo, esto concuerda con nuestra investigación, puesto que viéndose respaldado el trabajador por la institución y tendrá un buen desempeño laboral (Casas et al 2002)

De acuerdo a las hipótesis General, en los antecedentes internacionales, coinciden con Asante (2019) donde se considera que existe un impacto de los factores de riesgo en la calidad de vida laboral, así mismo De Sio(2017) considera que existe como factor de riesgo el estrés y alta carga mental lo cual influye directamente con la CVL, validando nuestros resultados por la alta carga mental porque en algunos momentos de nuestra labor en la institución se necesita acelerar el ritmo de trabajo, y aun así el personal sale fuera de su hora de trabajo, generando cierta disconformidad en el personal,

sin embargo, De Sio(2017) adiciona a sus conclusiones que el género que se mostró más vulnerable al estudio fue el sexo femenino teniendo una percepción baja de bienestar en la institución.

Adicionalmente, a ello se menciona que Abuzeid (2020) considera que existen asociaciones significativas entre las variables, sin embargo, resalta esas asociaciones con sus dimensiones en las cuales tuvo mayor asociación que son los ámbitos socio demográficos y la relación con la variable dependiente que fue la CVL. A nivel nacional, Obregón (2022) coincide con nuestro resultado de hipótesis en el cual indica que ambas variables están relacionados en los profesionales de enfermería.

En lo que se refiere a las hipótesis específicas donde nuestras dimensiones más representativas fueron la carga mental e interés por el trabajador las que tienen correlación, sin embargo, en la investigación de Villegas(2020) las dimensiones más representativas consideradas con riesgo muy elevado fueron las demandas psicológicas, la Participación –Supervisión, carga en el trabajo y desempeño del rol, esto se debe a que el estudio se realizó durante los tiempos críticos de la pandemia, donde los profesionales de salud sentían mucho más estrés e incertidumbre acerca del nuevo acontecimiento, el estrés y miedo incremento al ver que era fácil contagiarse y que muchos de sus colegas, familiares cercanos estaban infectados. Por su parte, Obregón (2022) considera que todas sus dimensiones tenían una correlación media negativa con la CVL en su muestra.

Con respecto a la hipótesis específica de interés del trabajador, al igual que en nuestra investigación, indica en sus conclusiones que por lo menos el 70% de su población estaban poco satisfechos con su salario, ya que la mayoría tenía educación superior, y más del 50% indico que el dinero incentiva de alguna manera u otra a mejorar el desempeño, además consideran que las altas demandas y agotamiento en el trabajo producen problemas en la salud y bienestar (Asante et al 2019)

Con respecto a la hipótesis específica de relaciones interpersonales, en nuestro trabajo salió no significativo, sin embargo, existen otras

investigaciones que indican que son factores muy importantes, puesto que existe un desequilibrio entre la vida laboral en general y las necesidades familiares, existe conflicto en su entorno de trabajo todo esto desencadenaba en una mala calidad de atención en el paciente, además también consideran una carga laboral incrementada por lo cual se pide un área de descanso(Suleiman et al 2019)

La limitación más relevante al realizar nuestra investigación fue nuestra población, ya que inicialmente se consideraba trabajar con 104 tecnólogos médicos , sin embargo por la disminución de reportes de casos Covid, alrededor de 30 profesionales que pertenecen a nuestra población fueron despedidos por tener un tipo de contrato CAS-Covid, y la muestra quedo reducida, por lo explicado se recomienda ampliar la investigación, y no solo considerar a los tecnólogos médicos sino a los demás profesionales de la salud de instituciones públicas y privadas, para saber en qué condición está su Calidad de vida en el trabajo.

Así mismo, resulta necesario mencionar que no se encontraron muchos trabajos nacionales previos que analicen ambas variables, muchos de los trabajos están asociados con otras variables y se estudian en diferentes ámbitos como construcción, trabajos de oficina, trabajos en los cuales se labora con mucha presión física y mental, aparte del ámbito de salud, lo cual se considera aceptable, puesto que en diferentes trabajos existen factores de riesgos psicosociales los cuales afectan de manera directa al trabajador. Es por ello que este trabajo puede ser empleado en los distintos sectores, considerando a conveniencia los instrumentos a utilizar

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Los factores psicosociales influyen en la CVL en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa. Encontrándose que los factores de riesgo psicosocial contribuyen en un 56.3% en el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores tecnólogos médicos ($p_valor=,007 < \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,563)
- Segunda** : La calidad de vida laboral depende la carga mental en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa. Encontrándose que la carga mental contribuye en un 32% en el nivel de CVL de los trabajadores tecnólogos médicos ($p_valor=,002 < \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,320).
- Tercera** : La calidad de vida laboral depende la autonomía temporal en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa. Encontrándose que la autonomía temporal contribuye en un 26.3% en el nivel de CVL de los trabajadores tecnólogos médicos ($p_valor=,005 < \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,263).
- Cuarta** : La calidad de vida laboral no depende del contenido del trabajo en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa ($p_valor=,079 > \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,108).
- Quinta** : La calidad de vida laboral no depende de la supervisión-participación en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa ($p_valor=,685 > \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,006).

- Sexta** : La calidad de vida laboral no depende de la definición de rol en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa ($p_valor=1,004 > \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,036).
- Séptima** : La calidad de vida laboral no depende del interés por el trabajador en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa. ($p_valor=0,002 > \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,000).
- Octava** : La calidad de vida laboral no depende de las relaciones interpersonales en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa ($p_valor=0,633 > \alpha = ,05$, coeficiente de Nagelkerke = ,008).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda realizar investigaciones de factores psicosociales y calidad de vida laboral en profesionales de salud en general y promover acciones necesarias para mejorar su calidad de vida laboral.
- Segunda** : Se recomienda realizar otras investigaciones considerando esta dimensión que es la carga mental, ya que en nuestro estudio resulto con significancia, al igual que en otros antecedentes.
- Tercera** : Resulta recomendable ampliar la investigación con respecto a la dimensión de Autonomía temporal,
- Cuarta** : Resulta recomendable ampliar la investigación en relación con la dimensión de contenido del trabajo del profesional encuestado relacionado con la CVL
- Quinta** : Resulta recomendable ampliar la investigación en relación con la dimensión de supervisión- participación del profesional encuestado relacionado con la CVL
- Sexta** : Resulta recomendable ampliar la investigación en relación con la dimensión de definición de rol de profesional encuestado relacionado con la CVL
- Séptima** : Se recomienda realizar otras investigaciones considerando esta dimensión que es el interés por el trabajador, ya que en nuestro estudio resulto con significancia, al igual que en otros antecedentes.
- Octava** : Resulta recomendable ampliar la investigación en relación con las relaciones interpersonales de los profesionales

REFERENCIAS

- Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 59–66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1>.
- Abouzeid, E., Wasfy, N., El-Zoghby, S., Atwa, H., Shalaby, S., Zaghloul & Ahmed, S. (2020). Uso de la indagación apreciativa para explorar el efecto disruptivo de COVID-19 en la confianza de los estudiantes de medicina en sus escuelas. *MedEdPublish*, 1
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R. & Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), 182-189. <https://doi.org/10.1111/inr.1240>
- Apaza, C. M., Sanz, R. S. S., & Arévalo, J. E. S. C. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19–Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402-413.
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 1-10. <https://doi.org/10.1186/S12913-019-4278-8/TABLES/6>
- Baptista Lucio, P., Fernández Collado, C., & Hernández Sampieri, R. (2006). Metodología de la Investigación. *Editorial McGraw-Hill Interamericana, México DF*.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Cruz Velazco J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege .45.10617>

- Dhamija, P., Gupta, S. & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., Greco, E., & Stansfeld, S. (2017). Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *BioMed research international*, 2017, 7340781. <https://doi.org/10.1155/2017/7340781>
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Escudero Lirola, E., Sánchez Vera, I., Muñoz, Ú., Barhoum, R., & Jayo, A. (2018, September). Análisis de la metodología Flipped learnig en el entorno de la práctica de la Fisiología Médica. In *IN-RED 2018. IV Congreso Nacional de Innovación Educativa y Docencia en Red* (pp. 651-662). Editorial Universitat Politècnica de València.
- García (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de Essalud de un Hospital en Piura en tiempos de COVID-19, 2021.
- Granados, J. D. T., Sotter, M. C. S., & Rangel, J. G. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G. & Preciado Serrano, L. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “ CVT-GOHISALO ”. *Ciencia & trabajo*, Año 12(36), 332-340.
- Guerrero Herrera, A. (2020). Comunicaciones Orales.-Normativa internacional, europea, estatal y andaluza sobre seguridad y salud en el trabajo. Consulta y participación de los trabajadores. *II Jornadas Doctorales de la Universidad de Murcia*.

- Hernández-Vicente, I. A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., & Juárez-Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de México*, 59(2), 183-192.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo - INSHT, I. (2012). *Notas Técnicas de Prevención Factores psicosociales: metodología de evaluación* -. Insht, 1-6. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>
- Lahera, M. (2006) Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, 61.
- Lastra, J. M. L., Morales, J. S. M., Montoya, G. P. C., Rodríguez, L. F. Á., Marín, Y. O. G., Benjumea, J. J. A. & Soto, J. D. R. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia
- Marcilla-Truyenque, R. L., & Ugarte-Gil, M. F. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248.
- Meliá, J. L., (2006). La batería Valencia PREVACC 2003 de la Universidad de Valencia. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos Psicosociales. Evaluacion de riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional*.Pags, 155-180.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* (1°). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. <http://repositorio.unne.edu.ar/xmlui/handle/123456789/9158>
- Neffa, J.C., Korinfeld, S., Henry M.L., Di Genova, H., Giraudó, E., Kohen, J. A & Slemenson, C. (2017). Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES.
- Nogareda, C. (2006) Método de evaluación de factores psicosociales PFSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, 39.
- Laura Obregón, R. M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura_O RM-SD.pdf?sequence=1.

- Peñarrieta de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Raujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: calidad de vida en el trabajo. CVT-Gohisalo en enfermería del primer nivel de atención. *Rev Enferm Herediana*, 7(2), 124-131.
- Peiró Silla, J. (2000) Assessment of psychosocial risk and prevention strategies: The AMIGO model as the basis of the prevenlab/psicosocial methodology. Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El modelo AMIGO como base de la metodología Prenvelab/psicosocial. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 267-314
- Romero, J. M. (2020). Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020.
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Al Kalaldeh, M. & Abu Sharour, L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*, 61(5), 398-406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
- Scruth, E. A., Garcia, S. & Buchner, L. (2018). Work Life Quality, Healthy Work Environments, and Nurse Retention. *Clinical Nurse Specialist*, 32(3), 111-113. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000376>
- Tabassum, A., Rahman, X. & Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(2), 266-282
- Tomalá León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
- Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades, Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, (13), 39-45.

Zamara, D., & Castro, V. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°. 11 Galápagos. Riobamba, 2021* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

Yupanqui Tenorio, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN–2019.

Zhang W, Wang K, Yin L, Zhao W, Xue Q, Peng M, Min B, Tian Q, Leng H, Du J, Chang H, Yang Y, Li W, Shangguan F, Yan T, Dong H, Han Y, Wang Y, Cosci F, Wang H: Mental Health and Psychosocial Problems of Medical Health Workers during the COVID-19 Epidemic in China. *Psychother Psychosom* (2020). Problemas psicosociales y de salud mental de los trabajadores de la salud durante la epidemia de COVID-19 en China. *Psicoterapia y psicósomática*, 89 (4), 242-250. DOI: 10.1159/000507639

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistência


Título: Factores psicosociales en la calidad de vida laboral en Tecnólogos Médicos de la ciudad de Arequipa							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Factores Psicosociales				
¿Qué relación existe entre los factores psicosociales en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre los factores psicosociales en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Existe una relación directa entre los factores psicosociales en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Carga mental	*Presión para realizar deberes- *Sobreesfuerzo en el trabajo *Fatiga en el trabajo	1,2,3	Escala: ordinal Nivel: politémico	
Autonomía temporal	*Abandono momentáneo de trabajo. *Determinación del ritmo de trabajo. *Variación del ritmo de trabajo	4,5,6					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Qué relación existe entre la carga mental en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre la carga mental en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Existe una relación directa entre la carga mental en la calidad de vida laboral los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Contenido del trabajo	*contribución en el trabajo *Motivación en el trabajo *Reconocimiento del trabajo	7,8,9		
			Supervisión-participación	*Supervisión de nuestros jefes. *Grados de participación del personal	10,11		
			Definición de rol	*Ambigüedad de rol *Conflicto de rol	12,13		
¿Qué relación existe entre la autonomía temporal en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre la autonomía temporal en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Existe una relación directa entre la autonomía temporal en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Interés por el trabajador	*Facilidades para desarrollo personal. *Valoración de formación profesional. *Equilibrio entre el esfuerzo y recompensas. *satisfacción por el salario	14,15,16,17		
			Relaciones personales	*Exposición a conflictos interpersonales. *Calidad de relaciones con entorno. *Gestión de institución ante el conflicto	18,19,20		
¿Qué relación existe entre el contenido de trabajo en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre el contenido de trabajo en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Existe una relación directa entre el contenido de trabajo en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Variable: Calidad de Vida Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la supervisión en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre la supervisión en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Existe una relación directa entre la supervisión en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Soporte institucional	*Satisfacción por la supervisión. *Satisfacción por el trato de jefes. *Libertad para expresar opiniones	1,2,3	Escala ordinal Nivel politémico	0 nada satisfecho
					4,5,6,7,8		

¿Qué relación existe entre la definición de rol en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre la definición de rol en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Existe una relación directa entre la definición de rol en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Seguridad en el trabajo	*Satisfacción por realización de procedimientos *Satisfacción por el salario *Satisfacción por condiciones físicas del ambiente *Satisfacción por capacitaciones *Considera que tiene los insumos necesarios			4 máximo de satisfacción
¿Qué relación existe entre el interés del trabajador en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre el interés del trabajador en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Existe una relación directa entre el interés del trabajador en la calidad de vida laboral en los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Integración al puesto de trabajo	*Satisfacción con relación a compañeros *Respeto de derechos *Mecanismos para lograr metas.	9.10.11		
			Satisfacción	*Forma de contratación *Desarrollo de habilidades y potenciales *Reconocimiento por otras personas. *Desempeño como profesional	12,13,14,15		
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa?	Establecer qué relación existe entre las relaciones interpersonales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa	Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa.	Bienestar logrado a través del trabajo	*Servicios básicos en vivienda *Trabajo útil para otras personas. *Capacidades físicas, mentales y sociales *Buena alimentación *Compromiso para alcanzar logros	16,17,18,19,20		
			Desarrollo personal	*Satisfacciones personales *Potenciales para mejorar *Integrada física, mental y social	21, 22, 23		
			Administración del tiempo	*Realizar actividades planeadas para horas libres *Tiempo para cuidado de familia	24,25		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: Cuantitativo no experimental		Población: 80 tecnólogos médicos Muestreo: No probabilística, por conveniencia	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Fpsico, y CVT Gohisalo		Regresión logística ordinal		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
FACTORES PSICOSOCIALES	Son aquellos factores que pueden admitir valores, adversa o desfavorable que pueden perjudicar negativamente a la salud y seguridad de los empleados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997)	El instrumento tiene 7 dimensiones y 25 ítems	Carga mental	*Presión para realizar deberes *Fatiga en el trabajo	Escala ordinal Nivel politómico
			Autonomía temporal	*Determinación del ritmo de trabajo. *Variación del ritmo de trabajo	
			Contenido del trabajo	*contribución en el trabajo *Motivación en el trabajo *Reconocimiento del trabajo	
			Supervisión- participación	*Supervisión de nuestros jefes. *Grados de participación del personal	
			Definición de rol	*Ambigüedad de rol *Conflicto de rol	
			Interés por el trabajador	*Facilidades para desarrollo personal. *Valoración de formación profesional. *Equilibrio entre el esfuerzo y recompensas. *satisfacción por el salario	
			Relaciones personales	*Exposición a conflictos interpersonales. *Calidad de relaciones con entorno. *Gestión de institución ante el conflicto	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Se define cuando el trabajador considera que mediante el trabajo el considera que se ven cubiertas sus necesidades. (Gonzales et al. 2009)	El instrumento tiene 7 dimensiones y 25 ítems	Soporte institucional	*Satisfacción por la supervisión. *Satisfacción por el trato de jefes. *Libertad para expresar opiniones	Escala ordinal Nivel politómico
			Seguridad en el trabajo	*Satisfacción por realización de procedimientos *Satisfacción por el salario *Satisfacción por condiciones físicas del ambiente *Satisfacción por capacitaciones *Considera que tiene los insumos necesarios	
			Integración al puesto de trabajo	*Satisfacción con relación a compañeros *Mecanismos para lograr metas.	
			Satisfacción	*Forma de contratación *Desarrollo de habilidades y potenciales *Reconocimiento por otras personas. *Desempeño como profesional	
			Bienestar logrado a través del trabajo	*Servicios básicos en vivienda *Trabajo útil para otras personas. *Capacidades físicas, mentales y sociales *Compromiso para alcanzar logros	
			Desarrollo personal	*Satisfacciones personales *Potenciales para mejorar *Integrada física, mental y social	
			Administración del tiempo	*Realizar actividades planeadas para horas libres *Tiempo para cuidado de familia	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



FACTORES PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Cuestionario

shir.stephany@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

***Obligatorio**

Ratifico mi consentimiento en el uso y difusión de la información proporcionada para fines académicos. *

Sí

[Siguiente](#)
[Borrar formulario](#)

DATOS

FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES

SEXO

MASCULINO

FEMENINO

Considerar para su elección la siguiente escala : Donde 0 es satisfactorio, 5 es intermedio y 10 nocivo

1_¿Cómo considera la presión de tiempo para la realización de deberes y/o presión en caso haya retrasos? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

3_¿Cómo considera realizar labores fuera del horario habitual, por complejidad de procedimientos? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

ÁREA

LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLOGIA

TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

TERAPIA DEL LENGUAJE

RADIOLOGÍA

TERAPIA OCUPACIONAL

OPTOMETRÍA

2_¿Cómo considera el sobreesfuerzo para poner atención y/o existe una interrupciones durante la realización de deberes? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

4_¿Cómo considera la posibilidad de abandono momentaneo del trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

3_¿Percibe fatiga en el trabajo? ¿Qué tan nocivo es? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

5_¿Cómo es la determinación del ritmo de trabajo? Referido a la gestión de organización en caso de incremento de carga laboral. *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

6_ Considerando una alta carga laboral, ¿es posible variar y/o alterar el ritmo de trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

7_¿Cómo consideras que es su contribución en el trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

11_¿Considera satisfactoria la participación y colaboración del personal en el trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

15_¿Consideras que se valora la formación profesional? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

8_¿Cómo consideras que es la motivación en el trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

12_¿Se conoce con claridad el rol que desempeña en el trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

16_¿Cómo consideras el equilibrio entre el esfuerzo y recompensas por parte de su institución? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

9_¿Existe reconocimiento por el trabajo desarrollado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

13_¿Existe conflicto de rol con otros profesionales? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

17_¿Cuán satisfecho estas por el salario percibido? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

10_¿Cuan satisfactorio es la supervisión realizado por nuestros superiores? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

14_¿Cómo consideras que son las facilidades que brinda la institución para el desarrollo profesional? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

18_¿Cómo consideras la exposición a conflictos interpersonales en tu institución? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

18_¿Cómo consideras la exposición a conflictos interpersonales en tu institución? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

19_¿Cómo consideras la calidad de relaciones en el entorno de trabajo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

20_¿Cómo consideras la gestión de la institución ante situaciones de conflicto? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SATISFACTORIO NOCIVO

[Atrás](#)
[Siguiente](#)
[Borrar formulario](#)

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Considerar para su elección la siguiente escala: Donde 1 se considera nada satisfecho y 4 máximo de satisfacción

1. Nivel de satisfacción con relación a la supervisión del trabajo *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

2. Grado de satisfacción con respecto al trato de los jefes de área *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

3. ¿Existe libertad para expresar opiniones y/o recomendaciones? *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

18. Gracias al trabajo, tengo los servicios básicos en mi vivienda *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

19. Cuanto se percibe que el trabajo es útil para otras personas *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

20. Grado de satisfacción al desarrollar actividades físicas, mentales y sociales para desempeñar actividades diarias. *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

21. Gracias al trabajo puedo tener buena alimentación *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

4. Grado de satisfacción por cómo están elaborados los procedimientos para realizar el trabajo *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

5. Grado de satisfacción con respecto al salario *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

6. Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas del ambiente de trabajo *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

7. Grado de satisfacción por las capacitaciones ofrecidas por la institución *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

22. Grado de compromiso por alcanzar mis logros. *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

23. ¿El logro de satisfacciones personales es gracias a la institución? *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

24. ¿Mis potenciales mejoran al estar en el trabajo? *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

25. El trabajo te permite brindar el cuidado para conservar mi integridad física, mental y social. *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

8. ¿Considera que recibe los insumos necesarios para la realización de las actividades? *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

9. Grado de satisfacción con respecto a la relación con mis compañeros de trabajo *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

10. Frecuencia en que se respeta mis derechos *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

13. Satisfacción para lograr mis metas, esquivando obstáculos *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

14. Grado de satisfacción con respecto a tipo de contrato *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

15. Grado de satisfacción por desarrollar mis habilidades y potenciales *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

16. Reconocimiento de nuestro labor por otras personas *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

17. Grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional. *

Nada satisfecho 1 2 3 4 Máximo de satisfacción

Anexo 4. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1							
1	Existe presión de tiempo para la realización de deberes y presión en caso haya retrasos	X		X		X		
2	Existe un sobreesfuerzo para poner atención y/o existe una interrupciones durante la realización de deberes.	X		X		X		
3	Percebe fatiga en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2							
4	Existe posibilidad de abandono momentáneo del trabajo	X		X		X		
5	Determinación del ritmo de trabajo	X		X		X		
6	Variación del ritmo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3							
7	Contribución en el trabajo	X		X		X		
8	Motivación en el trabajo	X		X		X		
9	Reconocimiento del trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 4							
10	Supervisión por nuestros jefes	X		X		X		
11	Grados de participación del personal en diferentes aspectos de su trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 5							
12	Ambigüedad de rol	X		X			X	
13	Conflicto de rol	X		X			X	
	DIMENSION 6							
14	Facilidades para el desarrollo personal	X		X		X		
15	Valoración de la formación profesional	X		X		X		
16	Equilibrio entre el esfuerzo y recompensas	X		X		X		
17	Satisfacción por el salario	X		X		X		
	DIMENSION 7							
18	Exposición a conflictos interpersonales	X		X		X		
19	Calidad de relaciones en el entorno	X		X		X		
20	Gestión de la institución ante situaciones de conflicto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Si existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. William Antezano Zacarias*

DNI: *70674930*

Especialidad del validador: *Gestión en los servicios de la salud*

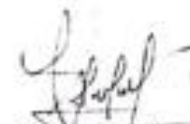
24 de Oct... del 22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



William G. Antezano Zacarias



CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 33981

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	Nivel de satisfacción con relación a la supervisión del trabajo	X		X		X		
2	Grado de satisfacción con respecto al trato de los jefes de área	X		X		X		
3	Libertad para expresar opiniones	X		X		X		
DIMENSION 2								
4	Grado de satisfacción por cómo están elaborados los procedimientos para realizar el trabajo	X		X		X		
5	Grado de satisfacción con respecto al salario.	X		X		X		
6	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas del ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	Grado de satisfacción por las capacitaciones	X		X		X		
8	Considera que recibe los insumos necesarios para la realización de las actividades	X		X		X		
DIMENSION 3								
9	Grado de satisfacción con relación a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Frecuencia en que se respeta mis derechos	X		X		X		
11	Mecanismos para lograr mis metas, esquivando obstáculos.	X		X		X		
DIMENSION 4								
12	Forma de contratación	X		X		X		
13	Grado de satisfacción por desarrollar mis habilidades y potenciales	X		X		X		
14	Reconocimiento por otras personas	X		X		X		
15	Grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional.	X		X		X		
DIMENSION 5								
16	Tengo los servicios básicos en mi vivienda	X		X		X		
17	Cuanto se percibe que el trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar actividades diarias.	X		X		X		
19	Gracias al trabajo puedo tener buena alimentación	X		X		X		
20	Grado de compromiso por alcanzar mis logros.	X		X		X		
DIMENSION 6								
21	El logro de satisfacciones personales es gracias a la empresa	X		X		X		
22	Los potenciales mejoran al estar en la empresa	X		X		X		
23	El trabajo te permite brindar el cuidado para conservar mi integridad física, mental y social.	X		X		X		
DIMENSION 7								
24	El trabajo permite cumplir las actividades planeadas para horas libres.	X		X		X		
25	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. William Antezano Zacarias

DNI:..... 70674930

Especialidad del validador:..... Gestion en los servicios de la salud

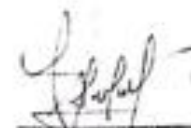
24 de Oct del 22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

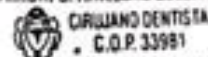
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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



William C. Antezano Zacarias



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Existe presión de tiempo para la realización de deberes y presión en caso haya retrasos	X		X		X		
2	Existe un sobreesfuerzo para poner atención y/o existe una interrupciones durante la realización de deberes	X		X		X		
3	Percebe fatiga en el trabajo	X		X		X		
DIMENSION 2								
4	Existe posibilidad de abandono momentáneo del trabajo	X		X		X		
5	Determinación del ritmo de trabajo	X		X		X		
6	Variación del ritmo de trabajo	X		X		X		Variación de ritmo
DIMENSION 3								
7	Contribución en el trabajo	X		X		X		al Trabajo
8	Motivación en el trabajo	X		X		X		
9	Reconocimiento del trabajo	X		X		X		
DIMENSION 4								
10	Supervisión por nuestros jefes	X		X		X		
11	Grados de participación del personal en diferentes aspectos de su trabajo	X		X		X		
DIMENSION 5								
12	Ambigüedad de rol	X		X		X		
13	Conflicto de rol	X		X		X		
DIMENSION 6								
14	Facilidades para el desarrollo personal	X		X		X		desarrollo profesional
15	Valoración de la formación profesional	X		X		X		
16	Equilibrio entre el esfuerzo y recompensas	X		X		X		
17	Satisfacción por el salario	X		X		X		
DIMENSION 7								
18	Exposición a conflictos interpersonales	X		X		X		
19	Calidad de relaciones en el entorno	X		X		X		
20	Gestión de la institución ante situaciones de conflicto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Sienta suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Luis A. García Peña*

DNI: *41932303*

Especialidad del validador:.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


Luis A. García Peña
Mg. en Psicología

20 de JUNIO del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Nivel de satisfacción con relación a la supervisión del trabajo	X		X		X		
2	Grado de satisfacción con respecto al trato de los jefes de área	X		X		X		
3	Libertad para expresar opiniones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Grado de satisfacción por cómo están elaborados los procedimientos para realizar el trabajo	X		X		X		
5	Grado de satisfacción con respecto al salario.	X		X		X		
6	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas del ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	Grado de satisfacción por las capacitaciones	X		X		X		
8	Considera que recibe los insumos necesarios para la realización de las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
9	Grado de satisfacción con relación a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Frecuencia en que se respeta mis derechos	X		X		X		
11	Mecanismos para lograr mis metas, esquivando obstáculos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
12	Forma de contratación	X		X		X		Tipo de contrato
13	Grado de satisfacción por desarrollar mis habilidades y potenciales	X		X		X		
14	Reconocimiento por otras personas	X		X		X		
15	Grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5							
16	Tengo los servicios básicos en mi vivienda	X		X		X		
17	Cuanto se percibe que el trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar actividades diarias.	X		X		X		
19	Gracias al trabajo puedo tener buena alimentación	X		X		X		
20	Grado de compromiso por alcanzar mis logros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6							
21	El logro de satisfacciones personales es gracias a la empresa	X		X		X		Intervención
22	Los potenciales mejoran al estar en la empresa	X		X		X		
23	El trabajo te permite brindar el cuidado para conservar mi integridad física, mental y social.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7							
24	El trabajo permite cumplir las actividades planeadas para horas libres.	X		X		X		
25	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Luis Alberto Corrales

DNI: 41932103

Especialidad del
validador:

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.

Dr. de J. del ... 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
C. T. M. P. 1923

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Existe presión de tiempo para la realización de deberes y presión en caso haya retrasos	X		X		X		
2	Existe un sobreesfuerzo para poner atención y/o existe una interrupciones durante la realización de deberes.	X		X		X		
3	Percebe fatiga en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Existe posibilidad de abandono momentáneo del trabajo	X		X		X		
5	Determinación del ritmo de trabajo	X		X		X		
6	Variación del ritmo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
7	Contribución en el trabajo	X		X		X		
8	Motivación en el trabajo	X		X		X		
9	Reconocimiento del trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
10	Supervisión por nuestros jefes	X		X		X		
11	Grados de participación del personal en diferentes aspectos de su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5							
12	Ambigüedad de rol	X		X			X	
13	Conflicto de rol	X		X			X	
	DIMENSIÓN 6							
14	Facilidades para el desarrollo personal	X		X		X		
15	Valoración de la formación profesional	X		X		X		
16	Equilibrio entre el esfuerzo y recompensas	X		X		X		
17	Satisfacción por el salario	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7							
18	Exposición a conflictos interpersonales	X		X		X		
19	Calidad de relaciones en el entorno	X		X		X		
20	Gestión de la institución ante situaciones de conflicto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Aplicable*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Thelma Quijote Muro*

DNI: *73213273*

Especialidad del validador: *Gestión en los servicios de la salud*

31 de Dic. del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


L. Thelma Quijote Muro
CIRUJANO DENTISTA
C. O. P. 34005

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Nivel de satisfacción con relación a la supervisión del trabajo	X		X		X		
2	Grado de satisfacción con respecto al trato de los jefes de área	X		X		X		
3	Libertad para expresar opiniones	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
4	Grado de satisfacción por cómo están elaborados los procedimientos para realizar el trabajo	X		X		X		
5	Grado de satisfacción con respecto al salario.	X		X		X		
6	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas del ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	Grado de satisfacción por las capacitaciones	X		X		X		
8	Considera que recibe los insumos necesarios para la realización de las actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
9	Grado de satisfacción con relación a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Frecuencia en que se respeta mis derechos	X		X		X		
11	Mecanismos para lograr mis metas, esquivando obstáculos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
12	Forma de contratación	X		X		X		
13	Grado de satisfacción por desarrollar mis habilidades y potenciales	X		X		X		
14	Reconocimiento por otras personas	X		X		X		
15	Grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5								
16	Tengo los servicios básicos en mi vivienda	X		X		X		
17	Cuanto se percibe que el trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar actividades diarias.	X		X		X		
19	Gracias al trabajo puedo tener buena alimentación	X		X		X		
20	Grado de compromiso por alcanzar mis logros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6								
21	El logro de satisfacciones personales es gracias a la empresa	X		X		X		
22	Los potenciales mejoran al estar en la empresa	X		X		X		
23	El trabajo te permite brindar el cuidado para conservar mi integridad física, mental y social.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7								
24	El trabajo permite cumplir las actividades planeadas para horas libres.	X		X		X		
25	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Aplicable*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Thelma Quijote Muro*

DNI: *73213273*

Especialidad del validador: *Gestión en los servicios de la salud*

31 de Dic. del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


L. Thelma Quijote Muro
CIRUJANO DENTISTA
C. O. P. 34005

.....
Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FPSICO_re	,137	41	,050	,973	41	,422
CVT-GOHISALO	,094	41	,200*	,992	41	,990

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad para el test factores de riesgo psicosocial y el test de calidad de vida laboral, como el tamaño de muestra es 41 participantes se utiliza la prueba Shapiro-Wilk. La prueba de normalidad muestra que el p-valor es mayor a 0.05 en ambos casos, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, es decir, que los datos siguen una distribución normal, por lo que se realizará una regresión múltiple en base a los puntajes obtenidos.