



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Sobrecarga laboral y desempeño profesional del tecnólogo médico
en radiología en una institución oncológica -MINSA, categoría III- 2,
Surquillo, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fernandez Torres, Veronica Macaria (orcid.org/0000-0001-8165-3182)

ASESOR:

Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico (orcid.org/0000-0002-3093-1493)

CO-ASESOR:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por ser el principal pilar en lo que soy, en mi formación académica como personal, por su apoyo incondicional y por creer en mí, sin ellos no hubiese sido posible los logros que he conseguido. Este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento

A la plana docente de la Universidad Cesar Vallejo por brindarme más sabiduría y actitudes que sin duda mejoraran mi intelecto en el ámbito profesional.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1.Operacionalización de la variable sobrecarga laboral	21
Tabla 2.Operacionalización de la variable desempeño profesional	22
Tabla 3.Validadores expertos	26
Tabla 4.Estadísticas de fiabilidad total	27
Tabla 5.El resumen del procesamiento del cuestionario Sobrecarga laboral	27
Tabla 6.El resumen del procesamiento del cuestionario Desempeño profesional	27
Tabla 7.Prueba de normalidad	28
Tabla 8.Nivel de influencia de la sobrecarga laboral	31
Tabla 9.Nivel de influencia de la carga física	32
Tabla 10.Nivel de influencia de la dimensión carga mental	33
Tabla 11.Nivel de influencia de la dimensión carga emocional	34
Tabla 12.Nivel de influencia del desempeño profesional	35
Tabla 13.Correlación entre Sobrecarga laboral y desempeño profesional	36
Tabla 14.Correlación entre carga física y desempeño profesional	37
Tabla 15.Correlación entre carga mental y desempeño profesional	38
Tabla 16.Correlación entre carga emocional y desempeño profesional	39

Índice de figuras

Figura 1.Nivel de influencia de la variable sobrecarga laboral	31
Figura 2.Nivel de influencia de la dimensión carga física	32
Figura 3.Nivel de influencia de la dimensión carga mental	33
Figura 4.Nivel de influencia de la dimensión carga emocional	34
Figura 5.Nivel de la dimensión desempeño profesional.	35

Resumen

La actual investigación que tiene como título “Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica - MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021”, tuvo como planteamiento del problema general ¿La sobrecarga laboral influye en el desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021? La investigación es del tipo cuantitativo, básico, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional donde se analizó la correlación que podría haber entre las dos variables de la investigación, la muestra fue conformada por los 48 tecnólogos médicos en radiología que trabajan en el departamento de radiodiagnóstico, para recolectar los datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fue de autoría propia obteniendo como resultados un nivel de sobrecarga laboral medio en sus dimensiones carga física 60.4%, mental 50% y emocional 52.1% , para la variable desempeño un 85.4% en nivel alto ,se usó la correlación de Pearson obteniendo un “r” de 0.230 igual a una correlación baja. Sin embargo, con respecto al p valor de significancia muestra como resultado 0.117 que es mayor a 0.05 del requerido, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna, con lo cual se llegó a la conclusión de esta investigación que al realizar un instrumento de autoría propia podría existir margen de error, en cambio un instrumento validado por la comunidad científica en anteriores investigaciones tendrá un resultado mucho más confiable y verídico, se recomienda utilizar instrumentos validados a nivel internacional y que fueron usados en investigaciones anteriores para evitar el margen de error en los resultados.

Palabras clave: Sobrecarga laboral y desempeño profesional

Abstract

The current investigation entitled "Work overload and professional performance of the Medical Technologist in Radiology in an Oncology Institution - MINSA, Category III-2, Surquillo, 2021", had as an approach the general problem Does work overload influence professional performance? of the Medical Technologist in Radiology in an Oncological Institution -MINSA, Category III-2, Surquillo, 2021? The research is of the quantitative, basic, descriptive, cross-sectional, non-experimental, and correlational type, where the connections that could exist between the two research variables were analyzed. The sample was made up of 48 radiology medical technologists who work in the Department of radiodiagnosis, to collect the data, the survey was used as a technique and as an instrument the questionnaire that was self-authored, obtaining as results an average level of work overload in its dimensions physical load 60.4%, mental 50% and emotional 52.1%, for the variable 85.4% performance at a high level, the Pearson connection was used, obtaining an "r" of 0.230 equal to a low connection. However, with respect to the p value of significance, it shows as a result 0.117, which is greater than 0.05 of the required value, accepting the null hypothesis and rejecting the alternate one, with which it was concluded from this investigation that when carrying out an instrument of its own authorship there could be a margin of error, on the other hand, an instrument validated by the scientific community in previous research will have a much more reliable and true result. It is recommended to use internationally validated instruments that were used in previous research to avoid the margin of error in the results.

Keywords: Work overload and professional performance

I. INTRODUCCIÓN

El tecnólogo médico en radiología es el profesional que realiza estudios radiológicos por imagen, cumplen un papel valioso en el diagnóstico médico y en las actividades que realizan se basan en protocolos y normas que son vigentes a nivel internacional ya que se sabe que maneja equipos que utilizan radiación ionizante y es importante tener cuidado en el uso, ya que un uso inadecuado podría tener efectos negativos, formaron parte fundamental de la primera línea en la COVID 19, pandemia que afectó a la población a nivel mundial, su desempeño en esta pandemia fue primordial, ya que los estudios como la tomografía de tórax y las placas de tórax eran y son principales fuentes óptimas de un diagnóstico confirmatorio a un paciente sospechoso o paciente confirmado, para que así pudieran recibir tratamiento oportuno y también fue fundamental en el seguimiento y control a lo largo de la enfermedad. (OMS, 2020)

La sobrecarga laboral puede conllevar al estrés laboral del trabajador, ya que se da como respuesta a jornadas de trabajo desmedido, ya sea por una mala gestión de las tareas dispuestas al trabajador y que ya no tienen relación con la habilidad o intelecto del trabajador, es por esto la importancia de estudiar este factor. (OMS, 2020)

El desempeño laboral mide la forma en que una persona realiza tareas designadas en su ambiente laboral para poder cumplir los objetivos impuestos por su organización. El fracaso o éxito dependerá del grado de desempeño que tengan los trabajadores y que se caractericen por tener eficiencia, calidad y productividad en su trabajo. (Bautista et al., 2020)

La sobrecarga laboral no es más que el exceso de trabajo que se realiza en un tiempo específico y que afecta directamente al trabajador, en este caso al profesional de la salud, ya sea mental o físicamente y esto se da por el sobre esfuerzo que se realiza por cumplir con las tareas asignadas por la Organización. (Cayo y Molina, 2013)

Un estudio hecho en México hacia un grupo de médicos, determino que es importante dar atención al análisis de la calidad de vida en el ámbito laboral ya que afecta de forma directamente proporcional al desempeño que puedan tener los trabajadores en su entorno laboral. (López et al.,2021)

En una investigación hecha a un sector de enfermeras en un centro hospitalario en Argentina, demostró que existe relación entre el exceso de trabajo y el estrés y esto se da por condiciones de trabajo poco saludables como es la sobrecarga de trabajo excesiva. (Mariel y González-Argote, 2021).

En el Perú, también se realizó trabajos de investigación respecto a los factores de sobrecarga laboral y como afecto al desempeño. Por ejemplo, la revisión de bibliografías por 5 años a un grupo de licenciados en enfermería que trabajan en el servicio de emergencia, demostró la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo en la realización de las actividades del enfermero y por consiguiente en su desempeño. (Bustamante, 2021)

A nivel local pude observar que en mi centro laboral (Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas), perteneciente al MINSA y que presta sus servicios desde el año 1939 a la población peruana que sufre de algún padecimiento de cáncer , se caracteriza por tener alta demanda de atención de pacientes que requieren de los servicios que presta la Institución , ya que atiende pacientes con SIS gratuito y también pacientes de forma externa (Pagantes- ES SALUD), esto caracteriza al INEN

al igual que muchos hospitales públicos incluso antes de la COVID 19, el cáncer es una patología que se sabe va aumentando con el tiempo ,ya sea por factores hereditarios o por un mal estilo de vida y esto conlleva a que un mayor número de personas requieran atención, entonces es aquí donde podría aparecer la sobrecarga laboral pudiendo afectar al personal Tecnólogo médico y más con la Covid-19 , ya que sabemos que muchos servicios se restringieron y uno de ellos es en salud, en el caso de mi Institución la atención se restringió durante la COVID 19, atendándose solo emergencias y pacientes nuevos. Dejando de lado a los pacientes con tratamientos o exámenes preoperatorios, controles de rutina e incluso se dejó de realizar los estudios preventivos. Y esto duro hasta que se levantara la cuarentena, ocasionando un mayor número de atenciones pendientes y postergadas.

Al terminar la emergencia sanitaria y al volver a las atenciones con normalidad , la demanda de pacientes se incrementó mucho más que antes y es donde el profesional sanitario, en este caso los tecnólogos médicos , se ven obligados a atender esta demanda por la Organización , sin pensar tal vez en los efectos que podría causar esta problemática ,es por eso que considero importante abarcar estas variables, para poder de alguna forma mejorar esta situación que no solo aqueja al servicio de Radiodiagnóstico sino también en diferentes áreas de mi institución y evitar así que esta pueda afectar al desempeño del profesional de la salud.

Luego del estudio de diversas investigaciones que incluyen a ambas variables, considero de vital importancia saber la influencia del exceso de trabajo en el desarrollo del desempeño profesional que realiza el Tecnólogo medico en el área de radiología al realizar su trabajo en la atención de pacientes oncológicos, es por eso q planteo la siguiente pregunta ¿La sobrecarga laboral influye en el desempeño profesional del

Tecnólogo medico en Radiología en una Institución Oncológica del MINSA –Categoría III-2, Surquillo, 2021?

Por otra parte, se plantea los siguientes problemas específicos: ¿La carga física influye en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica del MINSA – Categoría III-2, Surquillo, 2021? ; ¿La carga mental influye en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica del MINSA – Categoría III-2, Surquillo, 2021? ; ¿La carga emocional influye en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica del MINSA – Categoría III-2, Surquillo, 2021?

El presente trabajo de investigación tiene como justificación teórica, la necesidad de aportar conocimiento al ya existente en diversas investigaciones que estudian la sobrecarga laboral como un factor perjudicial en el buen desempeño del trabajo y con esto mejorar las herramientas de Gestión utilizadas en las instituciones, con el objetivo de aumentar el desempeño del profesional y evitar que la sobrecarga de trabajo conlleve a problemas no solo físicos sino también mentales.

Así también como justificación metodológica, que al obtener resultados que confirmen la influencia que podría ocasionar la sobrecarga laboral en el desempeño utilizando el método científico y que una vez que se demuestre su veracidad puedan ser utilizados en investigaciones a futuro en otras instituciones públicas.

Por último, tiene como justificación práctica, que al precisar la influencia que tiene la sobrecarga laboral en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología mediante la investigación, pueda lograrse plantear el mejoramiento de las experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo del día a día del T.M., permitiendo así lograr cumplir con éxito los objetivos de la Organización. ya que sabemos que el

T.M. realiza labores fundamentales en el inicio de la detección temprana, diagnóstico y seguimiento del cáncer y es por eso importante poner énfasis en su desempeño profesional.

Finalmente, el objetivo principal es: Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021 y los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la carga física en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021; Determinar la influencia de la carga mental en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021; Determinar la influencia de la carga emocional en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Por lo que se plantea como hipótesis general lo siguiente: La sobrecarga laboral influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021 y como hipótesis específicas las siguientes: La carga física influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021; La carga mental influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021; La carga emocional influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el actual trabajo de investigación se plasmarán algunas investigaciones que estudiaron las variables participes del presente trabajo, como, por ejemplo:

Mariel y González (2021), realizaron la investigación: Sobrecarga laboral y la satisfacción del enfermero en una institución pública de Argentina, donde el principal objetivo que tuvo fue estudiar la relación de sobrecarga de trabajo con la satisfacción del enfermero, utilizó como metodología para su estudio el tipo descriptivo- transversal, el instrumento que usó fue mediante 2 cuestionarios a 97 enfermeros, el primero fue sobre los puestos de trabajo JCQ procedente del patrón demanda control hecha por Karasek y Theorell y que evalúa el uso de habilidades, toma de decisiones, las demandas a nivel psicológico en el trabajo, el apoyo de jefatura y de los compañeros, por último la seguridad en el trabajo y el otro instrumento cuestionario fue el Font roja para determinar la satisfacción en las instituciones de salud con sus 9 dimensiones usó la escala de Likert y tuvo como resultado derivado del cuestionario Font Roja que un 56,7 % se encontraban satisfechos y al correlacionar las variables con el Rho – Spearman se obtuvo una correlación significativa de la formación con el estrés dando un resultado inversamente proporcional y de la antigüedad en el trabajo con la satisfacción fue una relación positiva, se pudo concluir que a raíz del exceso de trabajo aparece el estrés laboral como cuadro a pesar del buen trabajo en equipo y del apoyo técnico, pudiendo ser factible según la investigación profundizar más en el tema ya que de alguna forma la sobrecarga afecta al profesional, pudiendo afectar su desempeño al 100%.

Del Valle (2021), realizó la investigación: La sobrecarga laboral del enfermero que influye en la atención de pacientes, donde la finalidad fue esclarecer la relación que existe de la sobrecarga con el nivel de cuidado al paciente en el servicio de

Neonatología en una institución en Ecuador, donde utilizó el método de tipo descriptivo y de corte transversal ,utilizo la técnica de observación no participativa e hizo uso del instrumento NASA TLX que estudia la carga laboral, donde la carga física tuvo 16 ítems con respuestas si o no con escala valorativa de puntuación y en cuanto a la carga mental con 15 ítems de igual manera, obteniendo como resultados una sumatoria de 985 ponderadamente que en resultados es igual a un nivel de carga media ya que está por encima de 500 y por debajo de 1000 , donde la investigadora pudo concluir que entre la sobrecarga laboral y las condiciones laborales , la sobrecarga afecta mayormente sin duda , ya que aparece constantemente los efectos de la carga mental y física que son características del exceso de trabajo.

Fidelis et al.(2021), mediante el trabajo de investigación : Satisfacción y sobrecarga laboral durante la atención de salud mental por parte del profesional, tuvo como primordial objetivo analizar el exceso de trabajo con la satisfacción y el desempeño de un grupo de colaboradores de varios Centros Psicosociales de una ciudad en São Paulo haciendo un total de 49 participantes, realizó una investigación de tipo transversal donde usó un cuestionario utilizando la escala de evaluación para la satisfacción del profesional en salud mental SATIS BR y también una escala de evaluación para sobrecarga laboral Impacto BR, ambos fueron usados como método para estudiar la satisfacción del profesional, dando como resultados un promedio de 4,19 con respecto a la satisfacción en general y que indican que hay buena satisfacción del personal y al estudiar las dimensiones en relación con las condiciones laborales se recibió un puntaje de 4,09 como mayor valor , lo contrario paso con la relación con la participación en el servicio con 3,60 refiere que un índice bajo, pudo concluir de que la mayor parte de profesionales se sienten satisfechos con sus desempeños en el trabajo ya que no tienen sobrecarga laboral ,sin embargo existen

factores que pueden condicionar esto, por ejemplo la mala infraestructura y los casos de falta de continuidad de atención de pacientes.

Gómez et al.(2021),realizaron la investigación : Factores relacionados a la sobrecarga laboral en los enfermeros y técnicos de un hospital de Colombia, para lograr el grado de licenciado de enfermería en la Universidad de Cartagena , tuvo el objetivo de establecer las causas directas del exceso de trabajo en un grupo de 208 personas entre enfermeros y técnicos , utilizaron la metodología correlacional y de tipo cuantitativo, utilizaron como instrumento una encuesta social demográfica y el NASA TLX para el estudio de la carga laboral con una encuesta de 6 ítems, dando como resultado un mayor porcentaje del sexo femenino y que el estado soltero predomino en la muestra y mayor porcentaje de técnicos con 61,5 % y licenciados con un 38,5 por lo que conllevaría a una mayor carga de trabajo para el profesional licenciado, el autor llega a la conclusión de que el exceso de trabajo influye significativamente en la salud física, causando así daño a nivel emocional y personal en los trabajadores pudiendo disminuir así la capacidad de desempeño a uno más bajo.

Cano et al.(2018), analiza sistemáticamente mediante la investigación: La sobrecarga laboral en la vida familiar y personal de los colaboradores, para tener el grado de especialista en Gestión en una Universidad de Colombia, desarrollo una revisión bibliográfica e hizo un análisis de tipo sistemático donde busco como objetivo estudiar la causa de un exceso de carga laboral y establecer cómo afecta al individuo ya sea en forma personal o familiar, basándose en la búsqueda de bibliografía de un total de 63 referencias de fuentes electrónicas validadas y se utilizó un Excel como matriz donde se pudo identificar 4 temas de importancia teniendo como resultado los siguientes temas que estuvieron más relacionadas a la carga laboral los cuales son:

conciliación y conflicto en el trabajo y la familia, el estrés laboral, las emociones , como conclusión el autor refiere que es importante dar énfasis e importancia a la familia como pilar fundamental y que las organizaciones deben manejar las posibles consecuencias de la sobrecarga laboral caracterizadas por el estrés , ya que afectan de forma directa a los trabajadores y sus familias.

Garma y Vivanco (2021), realizaron la Tesis: Sobrecarga laboral y desempeño profesional de las enfermeras del Hospital Loayza, para poder tener el grado de licenciadas en la universidad Autónoma de Ica, cuya investigación tuvo como objetivo definir la correlación del exceso de trabajo con el desempeño de las enfermeras , aplicando una metodología básica , descriptiva, de corte transversal y no experimental , utilizo como instrumento desarrollo una encuesta con 68 preguntas para la sobrecarga laboral y con respuestas dicotómicas y 30 preguntas para el desempeño del profesional con opciones del tipo Likert se realizó cuestionarios aplicados a 56 enfermeras, dando como resultado que un 46,43% tiene una sobrecarga laboral media, un 39.29% sobrecarga baja y un 14.29% sobrecarga alta , como conclusión el autor indico que existe relación directa para las 2 variables, es decir a más carga laboral menos desempeño en el trabajo por parte de las enfermeras que trabajan en la institución pública.

Bustamante (2021), realizó la investigación: Sobrecarga de trabajo y desempeño del profesional de enfermería , para lograr el título de especialidad en emergencias y desastres en una universidad de Lima, este trabajo tuvo como objetivo explicar el exceso laboral junto con el desempeño de los enfermeros con el fin de encontrar afinidad , para esto utilizó un método de tipo documental mediante una revisión de bibliografía de 5 años en investigaciones anteriores y obtuvo como

resultado de su investigación que la sobrecarga del trabajo es uno de los principales factores del estrés en el área de emergencia , pudiendo ocasionar sentimientos de angustia dentro del entorno laboral ya que el nivel de sobrecarga fue alto y el nivel de desempeño bajo en los profesionales de enfermería, llegando a la conclusión de que existe una afinidad entre el exceso de trabajo con el bajo desempeño del enfermero en el área de emergencia , siendo negativo dar más trabajo de lo aceptable y más en Emergencias.

Quintana y Tarqui(2020), efectuaron la investigación: Desempeño en el trabajo de enfermería en el hospital Sabogal del Callao, donde el objetivo era medir los niveles de desempeño del profesional relacionando algunas características como porejemplo la participación de jefatura, el aporte académico , aspectos de motivación y de organización ,la metodología fue de tipo observacional utilizaron el método probabilístico- transversal donde se empleó como técnica un cuestionario a 208 profesionales de enfermería donde los datos se guardaron en la base de datos SPSS v5 utilizando la prueba de Kolmogorov dando como resultado que del total de la muestra un 24,5% se caracterizó por un menor desempeño, un 73,1% por un desempeño medio y un 2,4 por un desempeño alto ,entonces el autor pudo concluir que hay un nivel de desempeño bueno, sin embargo aún hay puntos por mejorar y entre uno de ellos está que el 63% indicó que perciben sobrecarga de trabajo , lo cual puede afectar en cierta parte su desempeño.

Mejia y Murga (2019), realizaron la tesis: Sobrecarga laboral y el cuidado de calidad del enfermero en el hospital de la región de Trujillo desde la visión del paciente, para lograr el título de licenciados de enfermería, tuvieron como objetivo precisar la correlación de la carga de trabajo excesiva y atención de calidad al paciente , para esto utilizaron como metodología es de tipo cuantitativo, correlacional

- descriptivo , se realizó una encuesta a 175 pacientes en hospitalización utilizando como instrumento 2 tipos : el primero es la escala de valoración TISS 28 para medir la variable sobrecarga laboral y como segundo un cuestionario de 9 ítems asociados a la calidad del cuidado al paciente, dando como resultado que la correlación Spearman fue negativa ,que un 65,7 % tiene una sobrecarga laboral en fase III es decir por encima de la media , 34,3 % tiene fase II el autor concluye que hay un 76% aproximadamente de pacientes que perciben tener una buena calidad de atención , con esto se puede decir que la carga laboral afecta al desempeño profesional ya que está estrechamente relacionado con la calidad profesional.

Campusano y Huaman (2018), realizó la investigación : Efectos de la sobrecarga laboral de enfermería, para lograr el título de especialista en gestión, donde tuvieron como objetivo ordenar y esclarecer las consecuencias de la carga de trabajo excesivo en el desempeño de enfermería, utilizando el método de tipo observacional retrospectivo cuantitativo mediante el estudio de 10 artículos científicos en varios idiomas y en un periodo que no sobrepase los 10 años se pudo construir una tabla de sinopsis que lleve los datos más importantes que engloben a la variable sobrecarga laboral dando como resultado un 100 % de causal negativo para el desempeño en el trabajo en condiciones de exceso de trabajo afectando el rendimiento , eficiencia e incluso afectando la condición de vida del colaborador de enfermería, el autor concluye que se debe poner más importancia a factores como la sobrecarga laboral ya que afectan negativamente en el buen desempeño del enfermero y recomienda mejorar la gestión en los recursos humanos.

Las bases teóricas se darán centrados al objeto de estudio, tendremos para la investigación las siguientes variables que son: Sobrecarga laboral y desempeño

profesional del Tecnólogo medico en Radiología.

El tecnólogo medico en radiología tiene una formación de nivel universitario, con un estudio de 5 años, posee conocimientos y habilidades de forma íntegra teniendo principios morales y éticos, su principal función es participar en el Manejo de los equipos de alta tecnología que utilizan radiación ionizante para la obtención de imágenes que servirán de apoyo al diagnóstico o tratamiento. (Colegio Tecnólogo Medico del Perú [CTMP], s.f.). Con esto podemos decir que es fundamental la realización de los exámenes con una alta calidad ya que dependerá de esto el buen diagnóstico que pueda realizar el médico para la enfermedad que aqueja a los pacientes y puedan recibir un diagnóstico y tratamiento óptimo.

La sobrecarga laboral, en el desarrollo de las organizaciones va cambiando pretendiendo cumplir la expectativa y necesidad que sus clientes necesitan, brindando servicios o mercancías de forma óptima, sin embargo, un crecimiento de la organización de forma desproporcionada y mal gestionada podría ocasionar desorden e inestabilidad como, por ejemplo: reiterados errores, incapacidad de control, incremento de horas extra laborales , quejas , trabajo retrasado, etc., que con el tiempo empiezan a manifestarse en los colaboradores cambiando su conducta, reflejada en la pobre calidad, baja motivación, ausencia laboral , mal humor que afectaran directamente el rendimiento en la organización. Las organizaciones mayoritariamente cuentan con estructuras y organigramas que no poseen una herramienta que les permita hacer un cálculo del número adecuado de personal para determinada magnitud de trabajo, adaptan sus estructuras para que puedan cumplir la satisfacción del cliente, pero a un costo alto. También hay algo que la mayoría de las organizaciones dejan pasar y es lograr un conteo de todo lo que esté relacionado con el proceso y procedimiento de una tarea, ya que al hacer más hincapié en los

procesos o procedimientos que participan en una tarea específica, se consigue realizarlas en un tiempo menor dando servicios y productos de forma más eficiente. (Díaz et al.,2018)

El trabajo conlleva a realizar un esfuerzo ya sea físico o mental.

La definición de sobrecarga laboral no es más que el exceso de una actividad impuesta al trabajador, lo que conlleva a que se ejerza un mayor esfuerzo tanto físico como mental por el trabajador con el fin de poder terminar con las actividades en un determinado plazo. causando presión y estrés laboral en el trayecto. Por lo cual es importante que las organizaciones hoy en día pongan mayor interés en esta problemática porque esta sobrecarga de trabajo no permite que el profesional pueda hacerse uso efectivo de sus habilidades y competencias, mostrando así la poca participación para poder tomar decisiones que mayormente son impuestas por Jefatura. (Montoya, 2021).

Podemos mencionar algunas teorías de la sobrecarga laboral entre ellas:

La teoría relacionada al diseño del trabajo equilibrado por Smith & Carayon (2010), que refieren que en el procedimiento del trabajo existen componentes que son las personas, la tarea a realizar , la tecnología y los instrumentos , sumados a estos el ambiente de trabajo y el mismo sistema de organización , al sumar todos estos componentes podrían generar resultados buenos o malos en los profesionales sanitarios, pudiendo afectarlos a un nivel físico y mental y esto se refleja en consecuencias del buen estado de la salud , la falta de motivación dificultándose el buen desarrollo del profesional.

La teoría que está relacionada a la carga mental es la Teoría de la información que fue desarrollada por Shannon junto a Weaver en el año de 1949, citado por Rubio et al (2007), nos habla de la limitación en la aptitud del procesamiento y que este está

relacionado directamente a la carga mental, la teoría solo se desarrolló hasta fines del año 50 porque solo eran verídicas en situaciones muy simples tratando de explicarlos comportamientos en el hombre. Luego surgió entonces los primeros modelos relacionados a la carga mental catalogados los modelos de filtro que están muy relacionados a la atención y en donde se pueden ver 4 elementos muy fundamentales: el filtro, que se dedica a la selección de la información; el canal, que es el medio por el cual se transportara la información; memoria a corto plazo y memoria a largo plazo. El primer tipo de modelo de filtro fue desarrollado por Broadbent (1958), donde nos dice que existe el filtro rígido capaz de escoger la información fuera de estímulos externos, el filtro atiende mensajes uno por uno, en conclusión, el procesamiento de la información es en forma secuencial. Luego Treisman en el año 1969 cambia este modelo indicando que el filtro debe verse como un dispositivo para atenuar los mensajes que son recepcionados en función de sus cualidades no solo físicas sino además las cualidades semánticas, recibiendo así de forma importante los mensajes más relevantes dejando atrás los mensajes más simples o de menos importancia.

Por otro lado, Norman en 1968 desarrolla un modelo de tipo atencional que nos dice que la preferencia del mensaje aparte de depender de las cualidades sensoriales, también van a depender de las aspiraciones de quien los reciba. Posteriormente, con la idea de que el ser humano tiene la capacidad de hacer varias tareas a la misma vez, surgen los modelos de recursos , entre los cuales destaco el modelo de recursos múltiples por Kahneman que nos dice que el ser humano tiene mecanismos que necesitan de sus propios recursos , es decir que va a existir una aptitud de forma continua en las tareas que dependan de los mismos recursos, esta teoría nos dice 3 puntos importantes : primero cuando exista 2 tareas que exijan más recursos distintos ,ambas podrán ser hechas de forma eficaz; la segunda nos dice

que cuando los recursos usados sean totalmente distintos al hacer las tareas ,las dos se harán perfectamente y por último la tercera nos dice que si la tarea se hace más complicada porque se necesita de más recursos junto a otra en simultaneo, existirá más prioridad en la entrega de recursos.

Dentro de las dimensiones de la sobrecarga laboral tenemos a la carga física ingresa dentro de los riesgos ergonómicos y no es más que el esfuerzo mayormente muscular al realizar alguna tarea asignada. Puede ser de forma estática, es decir al realizar posturas anatómicas específicas de forma repetitiva o extensa y puede ser de forma dinámica cuando está relacionada al desgaste de energía al realizar las actividades y de cierta forma también dependerá de la edad y el género. Así ambas formas pueden conllevar a alteraciones musculo esqueléticas en el trabajador. Álvarez et al. (2021)

Y que son causadas principalmente por: la carga física, que es derivada del sobre esfuerzo realizado para cumplir con las tareas; las posturas forzadas al estar de pie o sentado que causen una postura mala ocasionando contracturas y los movimientos repetitivos al realizar una misma tarea de forma frecuente.

Como segundo elemento dentro de las dimensiones, la carga mental que se da cuando se exige demasiado al trabajador con más carga laboral que tiene que terminar en poco tiempo, provocando cansancio mental en la persona y evidenciándose así la aparición de errores que notoriamente pueda afectar negativamente la calidad del trabajo que se está realizando. Es por eso importante estudiar esta dimensión que relaciona la carga mental con el aumento de errores que se dan justo por la poca disposición de concentración para realizar una tarea, ya que lo único que surge cuando hay sobrecarga de trabajo es poder terminar con las tareas. (Caballero, 2020)

Producto de esto, el trabajo excesivo puede producir:

-Ansiedad: Que puede generar en el trabajador el sentimiento de angustia o inquietud, incluso puede aumentar las palpitaciones del latido cardiaco.

- Estrés: Que puede ser dado por el excesivo cansancio al realizar una tarea y puede afectar tanto física como emocionalmente.

-Desmotivación: Producto del trabajo excesivo, surge la falta de desinterés por el trabajo repetitivo, ya que el trabajador solo tiene la necesidad de cumplir con las tareas en un estado ansioso.

Y como tercera dimensión la carga emocional, que se origina cuando un evento que está aconteciendo, excede la capacidad de paciencia de una persona y puede darse en escenarios con bastante exigencia donde se entrega más de lo que se recibe, causando así la sobrecarga a nivel emocional ya que la persona ha agotado todo recurso porque estuvo regular tiempo en un estado de estrés. Esta caracterizado por el agotamiento físico y baja energía para hacer una tarea, falta de motivación, también afecta la concentración y causa un estado anímico apagado. (Farías, 2022)

La definición del desempeño profesional nos dice que el desempeño es la acción y efecto al cumplir o realizar una tarea, entonces entendemos por desempeño profesional como la realización de las labores utilizando las habilidades y capacidades intelectuales para poder cumplir los objetivos en una organización, donde se debe ver reflejado la motivación y el contento en el profesional para que este pueda desarrollarse a plenitud y cumplir con el 100% del desempeño en su labor. El desempeño es medible ya que puede establecer cuando un trabajador está rindiendo bien en sus labores o como se está desarrollando. (Ticahuanca y Mamani, 2021)

Existen diversas teorías del desempeño, de las cuales considero más trascendentales 2 de ellas:

Para Campbell et al., (1990) citado por Bautista et al., (2020), refiere que es necesario medir el desempeño de forma íntegra, su aporte es reconocido como una de las columnas teóricas para la realización de la medición del desempeño laboral, permitiendo lograr el planteamiento de métodos que puedan encaminar al desarrollo exitoso de los objetivos propuestos. El modelo de Campbell se origina debido a la necesidad de poder hacer la medición del desempeño dentro del ejército de los Estados Unidos (siglo XX), donde Campbell introdujo cuatro elementos que estaban relacionados con las tareas y con las conductas que son responsables de brindar sostén al clima de la organización.

Gracias a Campbell et al., (1993) citado por Bautista et al., (2020), es que se pudo desarrollar una clasificación de 8 aspectos que puedan medir el desempeño en los trabajadores, para que este pueda ser utilizado en las organizaciones. Estos 8 aspectos son los siguientes: habilidades que no pertenecen a sus funciones pero que agregan valor a su trabajo, dominio de la tarea asignada relacionada a las capacidades del individuo, la forma en que el trabajador se comunica al hablar y escribir, poder de mantener una disciplina íntegra pese a momentos de tensión dentro del entorno laboral, el poder realizar un trabajo en equipo con sus compañeros para poder cumplir logros con objetivos comunes, la supervisión para lograr la influencia en el desenvolvimiento de los demás compañeros o personas a cargo al interactuar cara a cara, la capacidad de administración buscando solución a las dificultades que puedan presentarse y por último la capacidad de organización de los recursos.

Otro autor importante fue Dave Bartram, citado por Pucheu (2021), que pudo realizar una investigación sobre competencias mediante la factorización y observación en múltiples organizaciones de 10 países, donde los resultados que obtuvo refieren que existen 8 importantes conjuntos de capacidades dentro de su

teoría que al compararlas con lo desarrollado por Campbell, algunas son repetitivas, sin embargo él pudo agregar conceptos más individuales como por ejemplo la inclusión de roles dentro de la organización y la capacidad de poder crear o analizar en forma netamente individual, aspectos que son importantes dentro del desempeño laboral.

Las dimensiones que abarcaremos en el desempeño del profesional son basadas en aspectos que van a influir directamente en el rendimiento o desempeño del profesional que está realizando una tarea específica, por lo tanto, las primordiales dimensiones que se desarrollarán serán las competencias, la responsabilidad, las relaciones interpersonales. (Toledo,2022)

Definiendo la primera dimensión, competencias son el grupo de habilidades, conocimientos y destrezas que la persona tiene y que aplica respondiendo a las problemáticas que aparezcan en el trayecto del desarrollo de sus acciones, logrando así que la persona se desempeñe de forma íntegra en su ámbito laboral, dentro del concepto de competencia sobresalen 4 características muy importantes: primero tenemos que la competencia basa su comportamiento en el sentido de que el individuo hace uso de sus conocimientos , sus actitudes para hacer los procedimientos sabiendo que hacer y estar dentro de su desempeño profesional dándole así la capacidad de poder actuar de forma eficaz ante diversas situaciones. Segundo, se define en el campo de acción de los recursos que quiere decir ser competente es como movemos los recursos para determinada acción. Tercero, relaciona la competencia con la experiencia en el transcurso de la adquisición de nuevos conceptos o conocimientos y por último, la cuarta característica nos dice que la competencia se entenderá siempre y cuando exista un contexto donde hacer eso de ella. (Sánchez y Esquivel, 2019)

La segunda dimensión es la responsabilidad en el trabajo, que analiza el tiempo invertido y la dosis de esfuerzo que se realiza para poder llevar a cabo una tarea y realizarla. Resaltan ítems dentro del trabajador como por ejemplo la ética, la participación máxima, las habilidades que posee y el incremento de productividad que caracteriza a un colaborador y que les permite actuar con eficiencia dentro de su labor. (ZIP,2021) También nos habla del compromiso institucional que es la motivación que existe en el colaborador para poder realizar carrera de trabajo en una organización, resaltando el compromiso por cumplir los objetivos propuestos por la organización. (Coll, 2020)

La tercera dimensión es las relaciones interpersonales, que desde una visión biológica nos dice que el hombre este afecto a la comunicación y a la interacción con los demás para poder coexistir, refleja la capacidad que tiene uno de poder relacionarse. Desde la antigüedad esta corroborado que la relación que una persona tenga en su ámbito personal será reflejada en su forma de comportarse, como por ejemplo en su ambiente de trabajo. Al tener buenas relaciones interpersonales podemos deducir que se lograra un buen desempeño ya que participan activamente dentro de la solidez psicológica y el ambiente de trabajo. Las relaciones interpersonales participan activamente en el desarrollo del ser humano brindando así las herramientas necesarias para su buen desempeño. (Salinas et al. ,2019)

Al tener buenas relaciones interpersonales se puede dar una comunicación asertiva y también fomentar el trabajo en equipo, que consiste en especificar y definir las labores o tareas y en poder dar o usar los recursos para lograr cumplir con las tareas impuestas por la organización, pueden ser de tipo colectivo es decir trabajo en equipo o de tipo individual viendo así la capacidad del individuo para realizar su labor. (Aguirre, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo: Cuantitativo, básico y descriptivo

La actual investigación es de tipo cuantitativo, porque mediante resultados numéricos se podrá concluir resultados que permitan analizar el fenómeno en estudio, por su meta es de tipo básica ya que se busca aumentar los conocimientos ya existentes y aumentar aporte sobre un asunto en particular. Mar et al. (2020) En este caso, el estudio analizara la sobrecarga laboral y su posible influencia en el desempeño del Tecnólogo médico.

Es de tipo descriptivo, ya que busca describir características de un grupo determinado, se cuenta con hipótesis específicas, tiene un diseño planeado y estructurado previo, utiliza encuestas como principal método de recolección de datos. (Malhotra, 2004)

Diseño: No experimental, transversal y correlacional

La presente investigación, es no experimental, es decir, no se van a alterar los objetos en la investigación. Es transversal simple ya que se tomará muestra de una población específica una sola vez, obteniéndose información de esa muestra y que es conocida como investigación de encuestas por muestreo. (Malhotra, 2004)

Es de tipo correlacional, ya que buscara describir la correlación entre 2 o más variables en un tiempo definido, también puede tratar de hacer explicaciones de las posibles relacionales que pueda haber entre las variables en estudio, pueden querer estudiar la relación entre las variables en estudio o pueden querer estudiar relaciones de posible causalidad. (Diaz, 2009)

3.2 Variables y operacionalización

Identificación de las variables

Variable 1: Sobrecarga laboral (Variable independiente)

Definición conceptual

Su definición consiste en un conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales que sobrepasan la capacidad del trabajador que podría afectar la calidad de vida que tiene y también el trabajo que realiza. La autora refiere que la creencia que existía de que la sobrecarga laboral era un asunto propio del trabajador quedo atrás y que las empresas deberían de dar la importancia debida, ya que podrían poner en peligro la buena salud física y salud mental de sus colaboradores. (Alcayaga, 2021)

Definición operacional

Es el grupo de tácticas que se utilizaran para poder realizar la medición de una variable. (Gonzales, 2018) la variable sobrecarga laboral será estudiada a través de 3 dimensiones, las cuales son: la carga física, la carga mental y la carga emocional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable sobrecarga laboral

Dimensiones	Indicadores
I. Carga física	1.1 Fatiga física 1.2 Posturas forzadas sentado/de pie 1.3 Movimientos muy repetitivos 1.4 Manipulación de cargas pesadas
II. Carga mental	2.1 Presión temporal 2.2 Monotonía en la tarea 2.3 Aislamiento laboral 2.4 Estrés laboral
IV. Carga emocional	3.1 Problemas en la concentración 3.2 Falta de motivación 3.3 Estado anímico bajo 3.4 Ansiedad

Variable 2: Desempeño profesional (Variable dependiente)

Definición conceptual

El desempeño profesional es el grupo de acciones que se reflejan en el comportamiento con el fin de cumplir un objetivo que están caracterizados por reflejar el dominio a nivel técnico del profesional y las cualidades necesarias que permitirá al profesional resaltar dentro de un mercado competitivo, participando en el transcurso de la atención de pacientes y el proceso de salud / enfermedad. (Mejías y Borges, 2021)

Definición operacional

El medio por el cual se realizará la medida de la variable desempeño profesional, será un cuestionario desarrollado por autoría propia donde se evaluará las 3 dimensiones divididas en competencias, responsabilidad y relaciones interpersonales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño profesional

Dimensiones	Indicadores
I. Competencias	1.1 Liderazgo 1.2 Pensamiento científico 1.3 Optimiza los recursos 1.4 Adaptación a los cambios
II. Responsabilidad	2.1 Puntualidad y asistencia 2.2 Autonomía laboral 2.3 Compromiso organizacional 2.4 Motivación para el cumplimiento de objetivos
IV. Relaciones interpersonales	3.1 Comunicación asertiva 3.2 Respeto hacia los demás 3.3 Influencia positiva en sus compañeros 3.4 Trabajo en equipo

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población:

Es el grupo de individuos o objetos de los cuales se requiere conocer o estudiar en una investigación científica. (Luis, 2004)

La población está compuesta por 48 tecnólogos médicos en radiología que trabajan en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- Área de radiodiagnóstico.

3.3.2 Muestra:

La muestra es el subgrupo del total de personas o de población que son estudiadas dentro de la investigación representando una parte de la población a estudiar. (Luis, 2004)

Por ser muy poca la población, la muestra va a ser la misma que la población y que está compuesta por los 48 tecnólogos médicos en radiología del departamento de radiodiagnóstico.

3.3.3 Muestreo:

Es el procedimiento que se usa para clasificar los componentes de la muestra que sacamos de la población, tiene criterios o normas. (Luis, 2004)

El muestreo se realizará en forma aleatoria simple con la recolección de información en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

3.3.4 Unidad de análisis:

La unidad de análisis en el actual trabajo será el personal de salud tecnólogo medico en radiología que trabaja en el Instituto Nacional de enfermedades neoplásicas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Encuesta: La encuesta es una herramienta técnica, facilita el logro de

recolección de datos de forma eficaz, tiene como característica la posibilidad de abarcar grandes masas resolviendo las interrogantes de forma óptima. Se da mediante un cuestionario que viene a ser un documento que recolecta información en forma ordenada de las variables estudiadas en la investigación. Casas et al. (2003) Se aplicará la encuesta como la técnica idónea para poder recolectar la información de los dos instrumentos de medición que son sobrecarga laboral y desempeño profesional.

3.4.2 Instrumento

Cuestionario: Es el instrumento que viene a ser la herramienta que se utiliza en el recojo de información, debe poseer criterios que estén validados por expertos o que tengan sustentación teórica. (Arias, 2020)

Se empleará el cuestionario para recolectar los datos y para su medición se usará la escala de Likert, el cuestionario será desarrollado por autoría propia y pasará por la validación de expertos.

Ficha técnica de instrumento 1: Sobrecarga laboral

Nombre: Cuestionario de Sobrecarga laboral

Autor: Fernández Torres, Verónica

Descripción: Cuestionario de sobrecarga laboral para los profesionales tecnólogos médicos, contiene 15 ítems con 5 respuestas valoradas utilizando la escala de Likert.

Dimensiones: Carga física (ítems 1 al 5), carga mental (6 al 10) y carga emocional (11 al 15).

Puntuación de escala de Likert: Nunca =1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5.

Baremos: variable 1: Baja (15 al 35); Media (36 al 55); Alta (56 al 75)

Sujetos de aplicación: Los profesionales tecnólogos médicos que trabajan en el departamento de radiodiagnóstico del INEN.

Forma de aplicación: Sera de forma individual

Tiempo de la aplicación: 20 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2: Desempeño profesional

Nombre: Cuestionario de Desempeño profesional

Autor: Fernández Torres, Verónica

Descripción: Cuestionario de desempeño profesional para los profesionales tecnólogos médicos, contiene 15 ítems con 5 respuestas valoradas utilizando la escala de Likert.

Dimensiones: Competencias (ítems 16 al 20), responsabilidad (21 al 25) y relaciones interpersonales (26 al 30).

Puntuación de escala de Likert: Nunca =1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5.

Baremos: variable 1: Bajo (15 al 35); Medio (36 al 55); Alto (56 al 75)

Sujetos de aplicación: Los profesionales tecnólogos médicos que trabajan en el departamento de radiodiagnóstico del INEN.

Forma de aplicación: Sera de forma individual

Tiempo de la aplicación: 20 minutos.

3.4.3 Validez y confiabilidad

La validez es la magnitud en donde las pruebas y las teorías dan apoyo a la interpretación de algo, es importante indicar que fuente de validez se realizó al instrumento que se usa en una investigación, ya que permitirá hacer efectivo la interpretación de los resultados que serán producto del estudio y también nos permite saber las limitaciones que pudiera tener. (Ventura, 2017)

La confiabilidad es una propiedad que engloba las precipitaciones del instrumento o cuestionario utilizado, mide la varianza verdadera que esta junto al error de la medida, esto quiere decir que mientras sea más la confiabilidad será menos el error en la medición. Para poder realizar la confiabilidad se utilizan los coeficientes de confiabilidad y uno de los más utilizados es el alfa de Cronbach. (Ventura, 2017)

Validez

Validez de contenido

La validez del instrumento en el actual trabajo se dará primeramente por mi asesor de tesis, a continuación, se dará por la evaluación de 3 jueces expertos Magister de la carrera de Tecnología médica en radiología, a quienes se les presentará la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de preguntas para poder conseguir la validez y la confiabilidad del instrumento por medio de la evaluación y firma aprobatoria de cada juez.

Tabla 3

Validadores expertos

Numero	Nombres y apellidos	Grado	Especialidad	Opinión de aplicabilidad
1	Pinedo Solorzano, Juan Enrique	Magister	Gestión de los servicios de la salud	Aplica
2	Muñoz Barabino, Carmen Cecilia	Magister	Política social en Salud	Aplica
3	Larico Pampamallco, Isna Liz	Magister	Gestión de los servicios de la salud	Aplica

Validez de criterio

La variable sobrecarga laboral tiene 3 dimensiones y 12 indicadores en su totalidad, la variable desempeño profesional cuenta con 3 dimensiones y 12 indicadores en su totalidad.

Confiabilidad

Luego del análisis con el alfa de Cronbach se obtiene el presente resultado para las 2 variables:

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

COMO $0.908 > 0.8$ QUE EN MINIMO ACEPTABLE, ENTONCES EL INSTRUMENTO SI PASA LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: SOBRECARGA LABORAL

Tabla 5

El resumen del procesamiento del cuestionario – Sobrecarga laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	15

VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Tabla 6

El resumen del procesamiento del cuestionario – Desempeño profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	15

Fuente: SPSS

Pruebas previas

Se realizó la prueba de estadística Shapiro Wilk para conocer la normalidad en la aplicación del instrumento de las 2 variables, se utilizó el sistema SPSS – 27 método con el cual se aprobó lo siguiente:

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: SOBRECARGA LABORAL	,082	48	,200*	,989	48	,924
V2: DESEMPEÑO PROFESIONAL	,091	48	,200*	,975	48	,398

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

H_1 : Los datos entre las variables V1 y V2 siguen una Distribución normal.

H_0 : Los datos entre las variables V1 y V2 no siguen una Distribución normal.

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro-Wilk.

Como el p-valor de V1 = (0,924) y V2 = (0,398) es mayor a alfa (0,05), no se rechaza la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, las variables (V1: SOBRECARGA LABORAL y V2: DESEMPEÑO PROFESIONAL) presenta un comportamiento normal o paramétrico.

H_1 : La sobrecarga laboral influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

En la tabla 7 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se pedirá el permiso correspondiente mediante una carta al

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, documento que se encontrará en anexos y luego de obtenerlo se procederá a explicar a la muestra, en este caso los tecnólogos médicos en radiología el objetivo de la investigación que realizo, así como la importancia y finalidad de llenar el cuestionario por completo y el de ser lo más sincero posible en sus respuestas, el cuestionario se entregara de forma presencial a los 51 tecnólogos médicos en radiología que laboran en el servicio de Radiodiagnóstico. Los datos obtenidos se subirán a una plataforma Excel para luego poder procesarlos.

3.6 Método de análisis de datos

El método de procesamiento que se utilizará es la estadística descriptiva, luego de la recolección de datos en la plataforma Excel, producto los cuestionarios, estos serán puestos en el programa SPSS en Windows en la versión 27, con los cual se podrá realizar la estadística de las variables de forma descriptiva, así como también los gráficos estadísticos de ambas variables permitiendo así llegar a los resultados en el actual trabajo de investigación.

La estadística inferencial la utilizaremos para poder validar la hipótesis o en todo caso rechazarla de acuerdo con los resultados que se obtiene, se usará el coeficiente de correlación de Spearman en la presente investigación.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos dentro de la investigación son importantes ya que hace referencia a la responsabilidad, respeto y protección, mucho más cuando el ser humano es objeto principal de estudio en una investigación, y por eso es que se hace uso del método científico y que en su aplicación debe estar inmerso dentro de los principios de ética que son 4 en la actualidad: la autonomía, la beneficencia, la

no maleficencia y por último la justicia, estos principios fueron publicados en el año 1979 por Beauchamp y Childress. (Martin, 2013)

Autonomía. -

La autonomía estará en el presente trabajo ya que se realizará el cuestionario a los participantes considerando que son seres muy autónomos capaces de poder decidir libremente, sin ningún tipo de condicionante externo que pueda afectar su capacidad de autonomía, para poder llenar los cuestionarios se entregara un consentimiento informado a los participantes.

Beneficencia. -

La beneficencia estará presente dentro de la presente investigación, ya que se busca saber si existe influencia directa de la sobrecarga de trabajo en el desempeño profesional del tecnólogo medico en radiología con el fin de poder obtener conocimiento y poder mejorar si es el caso de que, si existe influencia directa de la sobrecarga laboral, para así evitar que el desempeño baje o sea afectado en forma significativa

No maleficencia. -

En el presente trabajo prevalecerá la capacidad de poder hacer un bien a la sociedad, brindando conocimiento a las teorías ya existentes para que pueda ser uso en próximas investigaciones.

Justicia. -

La justicia será participe dentro del presente trabajo, donde se brindarán igualdad de condiciones en el llenado de cuestionarios y una vez recolectados los datos, se analizarán los datos estadísticamente a todos por igual.

IV. RESULTADOS

En esta parte se trató los resultados de la presente tesis teniendo en cuenta las variables del estudio:

4.1 Análisis descriptivo:

Tabla 8

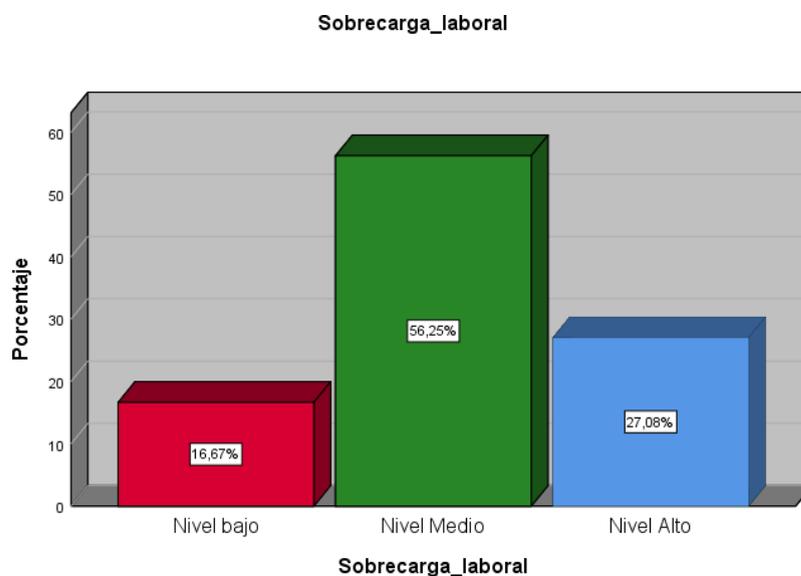
Nivel de influencia de la sobrecarga laboral

		Sobrecarga_laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	8	16,7	16,7	16,7
	Nivel Medio	27	56,3	56,3	72,9
	Nivel Alto	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla número 8, el 56.3% de la población estudiada tiene un nivel medio de sobrecarga laboral, un 27.1% tiene un nivel alto y un 16.7% tiene un nivel bajo.

Figura 1

Nivel de influencia de la variable sobrecarga laboral



Interpretación: De la figura número 1, el 56.25% de la población estudiada tiene un nivel medio de la variable sobrecarga, un 27.08% tiene un nivel alto y un 16,67% tiene un nivel bajo.

Dimensiones de la Variable Sobrecarga laboral

Dimensión 1: Carga física

Tabla 9

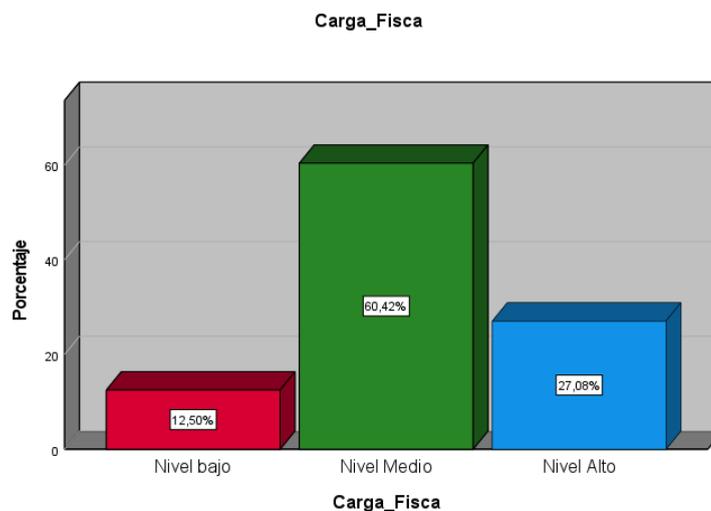
Nivel de influencia de la carga física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	6	12,5	12,5	12,5
	Nivel Medio	29	60,4	60,4	72,9
	Nivel Alto	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla número 9, el 60.4% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión carga física, un 27.1% tiene un nivel alto y un 12,5% tiene un nivel bajo.

Figura 2

Nivel de influencia de la dimensión carga física.



Interpretación: De la figura número 2, el 60.42% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión carga física, un 27.08% tiene un nivel alto de carga física y un 12,50% tiene un nivel bajo de carga física.

Dimensión 2: Carga mental

Tabla 10

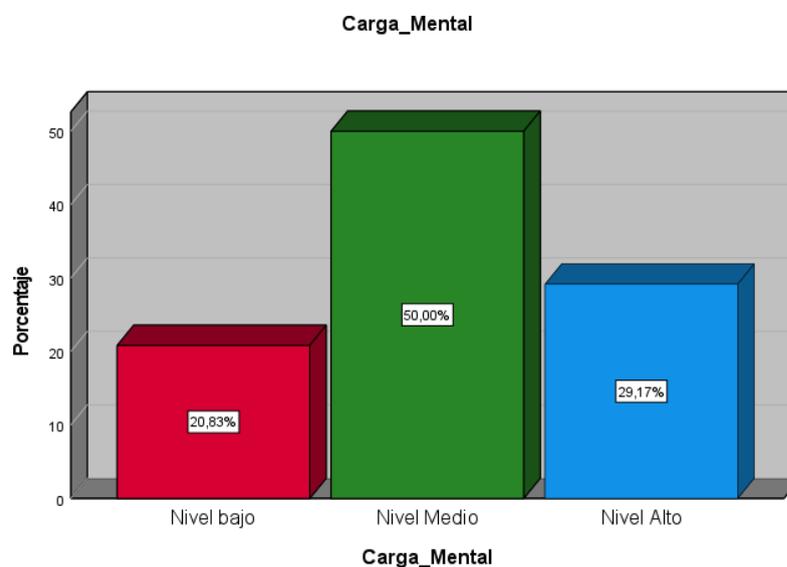
Nivel de influencia de la dimensión carga mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	20,8	20,8	20,8
	Nivel Medio	24	50,0	50,0	70,8
	Nivel Alto	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 10, el 50% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión de carga mental, un 29.2% tiene un nivel alto y un 20,8% tiene un nivel bajo.

Figura 3

Nivel de influencia de la dimensión carga mental.



Interpretación: De la figura 3, el 50% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión de carga mental, un 29.17% tiene un nivel alto y un 20,83% tiene un nivel bajo.

Dimensión 3: Carga emocional

Tabla 11

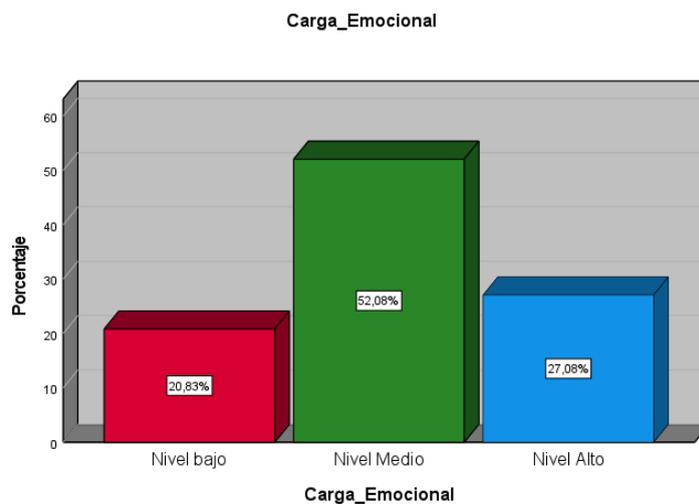
Nivel de influencia de la dimensión carga emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	20,8	20,8	20,8
	Nivel Medio	25	52,1	52,1	72,9
	Nivel Alto	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 11, el 52.1% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión de carga emocional, un 27.1% tiene un nivel alto y un 20,8% un nivel bajo.

Figura 4

Nivel de influencia de la dimensión carga emocional.



interpretación: De la figura 4, el 52.08% de la población estudiada tiene un nivel medio de la dimensión de carga emocional, un 27.08% tiene un nivel alto y un 20,83% tiene un nivel bajo.

Desempeño profesional

Tabla 12

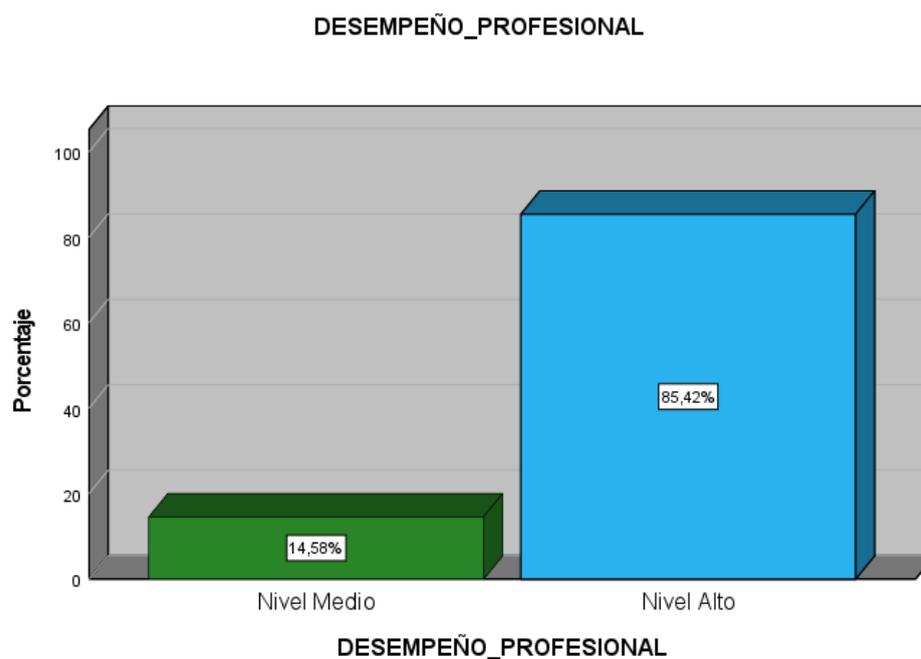
Nivel de influencia del desempeño profesional

		DESEMPEÑO_PROFESIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	7	14,6	14,6	14,6
	Nivel Alto	41	85,4	85,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 12, el 85.4% de la población estudiada tiene un nivel alto, un 14.6% tiene un nivel medio y el nivel bajo no fue participe por la población en estudio para la dimensión desempeño.

Figura 5

Nivel de la dimensión desempeño profesional.



Interpretación: De la figura 5, el 85.42% de la población estudiada tiene un nivel alto, un 14.58% tiene un nivel medio, el nivel bajo no fue participativo por la población en estudio para la dimensión desempeño.

4.1 Análisis correlacional:

HIPOTESIS GENERAL:

Paramétrica → coeficiente de Pearson

No Paramétrica → Spearman

H₁: La sobrecarga laboral influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica –MINSAL, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Tabla 13

Correlación entre Sobrecarga laboral y desempeño profesional

		SOBRECARGA _LABORAL1	DESEMPEÑO_ PROFESIONAL 1
SOBRECARGA_LABORAL1	Correlación de Pearson	1	,230
	Sig. (bilateral)		,117
	N	48	48
DESEMPEÑO_PROFESION AL1	Correlación de Pearson	,230	1
	Sig. (bilateral)	,117	
	N	48	48

Hip nula H₀: No Existe correlación entre las variables V1 y V2.

H₁: Existe correlación entre las variables V1 y V2.

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Interpretación: De la Tabla número 13, la variable sobrecarga laboral y desempeño profesional tienen como coeficiente de correlación “r” de Pearson 0.230, eso quiere decir que existe una correlación baja. Sin embargo, con respecto al p valor de significancia muestra como resultado 0.117 que es mayor a 0.05 del requerido,

mostrando que hay poca fuerza de relación entre las dos variables, aceptando la hipótesis Ho o hipótesis nula y rechazando la hipótesis H1 o hipótesis alterna. Concluyendo que la sobrecarga laboral no influye directamente en el desempeño.

Hipótesis específicas:

Hipótesis 1

H₁: La carga física influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Tabla 14

Correlación entre carga física y desempeño profesional

		carga_fisica	DESEMPEÑO_ PROFESIONAL 1
carga_fisica	Correlación de Pearson	1	,207
	Sig. (bilateral)		,158
	N	48	48
DESEMPEÑO_PROFESION AL1	Correlación de Pearson	,207	1
	Sig. (bilateral)	,158	
	N	48	48

Interpretación: De la Tabla número 14, la dimensión carga física y desempeño profesional tienen como coeficiente de correlación “r” de Pearson 0.207, eso quiere decir que existe una correlación baja. Sin embargo, con respecto al p valor de significancia muestra como resultado 0.158 que es mayor a 0.05 del requerido, mostrando que hay poca fuerza de relación entre las dos variables. Concluyendo que la dimensión carga física no influye en el desempeño.

Hipótesis 2

H₁: La carga mental influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Tabla 15

Correlación entre carga mental y desempeño profesional

		carga_mental1	DESEMPEÑO_ PROFESIONAL 1
carga_mental1	Correlación de Pearson	1	,210
	Sig. (bilateral)		,152
	N	48	48
DESEMPEÑO_ PROFESION AL1	Correlación de Pearson	,210	1
	Sig. (bilateral)	,152	
	N	48	48

Interpretación: De la Tabla número 15, la dimensión carga mental y desempeño profesional tienen como coeficiente de correlación “r” de Pearson 0.210, eso quiere decir que existe una correlación baja. Sin embargo, con respecto al p valor de significancia muestra como resultado 0.152 que es mayor a 0.05 del requerido, mostrando que hay poca fuerza de relación entre las dos variables. Concluyendo que la dimensión carga mental no influye en el desempeño.

Hipótesis 3

H₁: La carga emocional influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Tabla 16*Correlación entre carga emocional y desempeño profesional*

		Carga_emocional1	DESEMPEÑO_PROFESIONAL1
Carga_emocional1	Correlación de Pearson	1	,194
	Sig. (bilateral)		,187
	N	48	48
DESEMPEÑO_PROFESION AL1	Correlación de Pearson	,194	1
	Sig. (bilateral)	,187	
	N	48	48

Interpretación: De la Tabla número 16, la dimensión carga emocional y desempeño profesional tienen como coeficiente de correlación “r” de Pearson 0.194, eso quiere decir que existe una correlación muy baja. Sin embargo, con respecto al p valor de significancia muestra como resultado 0.187 que es mayor a 0.05 del requerido, mostrando que hay poca fuerza de relación entre las dos variables. Concluyendo que la dimensión carga emocional no influye en el desempeño.

V. DISCUSIÓN

Haciendo el análisis crítico del instrumento participe dentro de mi investigación, pese a obtener los resultados de confiabilidad y validez por expertos ,podemos deducir que aún puede haber un margen de error, ya que si bien es cierto la validez de expertos es realizado por profesionales de mayor rango , el margen de error al evaluar o calificar un instrumento puede existir, ya sea por falta de conocimiento del tema o falta de interés en el mismo , por lo tanto, es mejor utilizar un instrumento como el cuestionario que sea aprobado por la comunidad científica, para que de esta forma los resultados sean los correctos y permitan realizar un trabajo de investigación de forma óptima y verídica.

El propósito del actual trabajo de investigación fue determinar si hay existencia de influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021 que fue el principal motivo del trabajo de investigación.

En primer lugar, se obtienen los resultados al evaluar la variable sobrecarga laboral en los tecnólogos médicos arrojando resultados de mayor porcentaje 56.3% en el nivel medio, 27.1 % en un nivel alto y un 16.7 % un nivel bajo, eso quiere decir que la mayoría de tecnólogos médicos en radiología perciben sobrecarga laboral en un nivel medio. Al analizar por cada dimensión de la variable sobrecarga laboral encontramos mayor proporción de la dimensión carga física con un 60.4% en un nivel medio, en la dimensión carga mental 50% en nivel medio y en la dimensión carga emocional 52.7% en nivel medio. El nivel que prosigue es el nivel alto en carga física 27.1%, carga mental 29.2% y carga emocional 27.1%. La segunda variable desempeño profesional arrojó resultados de mayor porcentaje en el nivel alto con un 85.4%, seguido del nivel medio 14.6%, el nivel bajo no fue admitido en los resultados

por la muestra.

Al relacionar la influencia de sobrecarga laboral con el desempeño profesional del tecnólogo médico en radiología, se estableció que según el valor estadístico r de Pearson de 0,230, y el valor de Sig. (bilateral) es de 0,117, que se encuentra superior al 0,05 del requerido, muestra que hay poca fuerza de relación entre las dos variables aceptando la hipótesis nula, es decir la sobrecarga laboral no influye en el desempeño del tecnólogo médico en radiología.

Con el rechazo de mi hipótesis, se realiza una discusión del instrumento que use en mi investigación y que fue de autoría propia, se comparó con el estudio de Garma y Vivanco (2021), donde estudio las mismas variables sobrecarga laboral y el desempeño con el objetivo de buscar una relación inversa, donde su muestra fue de 56 de enfermeras, utilizaron instrumentos ya validados anteriormente, en el caso de sobrecarga laboral usaron el instrumento de la autora Gonzales Salazar, Edith (2018) que consta de 68 preguntas con alternativas del tipo Likert y en el caso de desempeño profesional utilizaron el del autor Vidal Alfonso (2018), obtuvieron resultados de mayor sobrecarga laboral a nivel medio en un 46.43% y un mayor porcentaje en el desempeño regular con un 50%, usando la correlación de Spearman para la hipótesis: “Existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería”, obteniendo un valor de -0.882 con un nivel de significancia de 0.000, con lo cual aceptaron la hipótesis alterna concluyendo que si existe relación entre ambas variables, contrariando con mi investigación donde al realizar el análisis correlacional obtuve rechazo de mi hipótesis alterna, se podría decir que mi instrumentación podría tener un margen de error por los resultados ya que a pesar de tener resultados de sobrecarga laboral a nivel medio y desempeño a nivel medio en mayor proporción y utilizar la escala de Likert, no obtuve relación entre mis dos variables.

Revisando el instrumento del trabajo de investigación de López et al. (2021) en su investigación donde tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables calidad de vida y desempeño laboral en un grupo de médicos de un Instituto del estado de México, se observó el uso del instrumento EDL (escala de desempeño laboral) validado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (SNSC) conformado por 15 ítems y para la calidad de vida se utilizó el cuestionario validado (CLV HP) con 55 ítems dando como resultado una media aritmética de 4.78 para el desempeño laboral y una media de 4.31 para la calidad, luego para el análisis correlacional utilizaron el análisis de regresión obteniendo el valor de p significancia de 0.000 para ambas variables, lo cual demostró que si existe relación significativa entre las 2 variables, contrarrestando con mi trabajo de investigación que arrojó un nivel de significancia de 0.117 utilizando la correlación r de Pearson, rechazando mi hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, podría inferir que existen instrumentos validados que miden el desempeño laboral de mejor forma disminuyendo el margen de error.

Al comparar con el instrumento que usaron Gómez et al. (2021), al estudiar los factores asociados a la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en un hospital de Cartagena, y que tuvo una muestra de 208 entre enfermeros y técnicos, donde utilizaron para el estudio de la variable sobrecarga laboral el instrumento NASA TLX que está validado por la Universidad Complutense de Madrid teniendo un alfa de Cronbach de 0.76, este instrumento analizó las causas de la sobrecarga laboral consta de 6 ítems con una calificación del 1 al 20 donde estudiaron dimensiones como la demanda mental, demanda física y nivel de frustración, similar a las dimensiones que realice en mi trabajo de investigación como son la carga física, carga mental y carga emocional, obtuvieron resultados promedios de 14.2 en demanda física, 13.4 en demanda mental y en nivel de frustración entre un promedio de 6 a 8, es decir se encontraron en un nivel medio al igual que mi investigación las dimensiones de carga

física y carga mental, con esto se puede decir que se pudo haber usado el instrumento NASA TLX con una validez confiable para el estudio de la variable sobrecarga laboral presente en mi investigación y conseguir resultados diferentes a los que se obtuvo.

VI. CONCLUSIONES

El instrumento de investigación puede afectar los resultados, entonces podemos concluir que el investigador debe tener presente que al utilizar cualquier instrumento podría presentarse una serie de diferencias entre los valores observados y los valores reales.

Se logro determinar de esta investigación que al realizar un instrumento de autoría propia podría existir margen de error, en cambio un instrumento validado por la comunidad científica en anteriores investigaciones tendrá un resultado mucho más confiable y verídico.

Se concluye que los instrumentos como el cuestionario, que se usan en las investigaciones deben ser validados antes de su aplicación con los parámetros de confiabilidad y validez.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda utilizar instrumentos validados a nivel internacional y que fueron usados en investigaciones anteriores para evitar el margen de error en los resultados.

Se debe tener mucho cuidado al emplear un instrumento ya que este se da a conocer a la comunidad científica.

Se aconseja que la elección de los instrumentos que se utilizan en una investigación debe ir acorde a las variables de investigación, deben estar inmersos en el problema e hipótesis.

Se recomienda reflexionar metodológicamente a la hora de decidir que instrumento se usara en una investigación ya que es aquí donde se va a evaluar o decidir la forma mas conveniente de analizar al objeto en estudio.

REFERENCIAS

Aguirre, M.(2020). Organización del trabajo: 12 consejos para ser más eficiente.

appvizer.

<https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/sirh/organizacion-del-trabajo>

Alcalaya, A. (2021). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida

y productividad.[http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-](http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad)

[sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-](http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad)

[productividad](http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad)

Alvarez et al., (2021).Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia

COVID

19.Editorial

Aranzadi

S.A.U.

<https://books.google.com.pe/books?id=eoFEEAAQBAJ&pg=PT1826&dq=C>

[ARGA+FISICA+EN+SALUD&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj4gt-](https://books.google.com.pe/books?id=eoFEEAAQBAJ&pg=PT1826&dq=C)

[d45f6AhW-](https://books.google.com.pe/books?id=eoFEEAAQBAJ&pg=PT1826&dq=C)

[BrkGHQ03DnEQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=CARGA%20FISICA%20EN%](https://books.google.com.pe/books?id=eoFEEAAQBAJ&pg=PT1826&dq=C)

[20SALUD&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eoFEEAAQBAJ&pg=PT1826&dq=C)

Arias,J.(2020).Tecnicas e instrumentos de investigación científica,1era edición digital

Editado

por

ENFOQUES

CONSULTING,[file:///C:/Users/ERICK/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEIn-](file:///C:/Users/ERICK/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf)

[strumentosDelInvestigacion_libro.pdf](file:///C:/Users/ERICK/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf)

Bautista-Cuello,R.,Cienfuegos-Fructus,R.,Aguilar-Panduro,E.(2020).El desempeño

laboral desde una perspectiva teórica.Volumen 7, páginas 109-

121.<file:///C:/Users/maricielo%20f/Downloads/1417->

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/maricielo%20f/Downloads/1417-)

Bustamante, K.(2021). Sobrecarga de trabajo y desempeño del enfermero

emergencista. [tesis de especialista, Universidad Cayetano]. Repositorio

Institucional

UN.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caballero, L. (2020). Sobrecarga

mental. <https://books.google.com.pe/books?id=s90IEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=CARGA+MENTAL&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwixw7H1i5j6AhXLLrkGHYa5DucQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q=CARGA%20MENTAL&f=false> (Original publicado en 2019)

Calderon. F. (2018). Carga laboral de enfermería y la satisfacción en los usuarios en el hospital de Ferreñafe. . [tesis de licenciatura, Universidad Señor de sipan].

Repositorio

Institucional

UN. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campusano, M. & Huaman, M. (2018). Efectos de la sobrecarga de trabajo en el Desempeño laboral del enfermero. [tesis de especialistas, Universidad Wiener].

Repositorio

Institucional

UN.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD%20->

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD%20-Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cano, G.; Suarez, D.; Zuleta, D. (2021). La sobrecarga laboral en la vida familiar y personal de los colaboradores [Tesis de Titulo de especialista, Universidad bolivariana, Colombia]

Repositorio

Institucional

UN.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de>

[%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Casas et al. (2003). La encuesta como técnica de investigación. 31(8).instpag 527.

<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Cayo, M. y Molina, M. (2013). Desvirtuación de funciones y sobrecarga laboral en enfermería. Universidad Nacional de Cuyo. Escuela de Enfermería.

Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10445/cayo-solz-maraclaudia.pdf

Colegio Tecnólogo Médico del Perú. (s.f.). Áreas- Radiología

<https://ctmperu.org.pe/areas/radiologia>

Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del enfermero que influye en la atención de pacientes. Revista San Gregorio, Nro 47(168-

183).<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

Díaz et al. (2018). Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención médica del primer nivel del sector salud- El salvador. [tesis de licenciatura, Universidad de El salvador]. Repositorio Institucional UN.

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19006/1/An%C3%A1lisis%20de%20cargas%20de%20trabajo%20y%20sus%20propuestas%20de%20soluci%C3%B3n%20para%20un%20Centro%20de%20Atenci%C3%B3n%20M%C3%A9dica%20del%20primer%20nivel%20del%20sector%20salud%20de%20El%20Salvador.pdf>

Díaz, P. (2009). Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud. RIL editores.

https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&pg=PA123&dq=tipos+de+investigacion+correlacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjivta2ha_6AhWQHlkGHTDxDXgQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=tipos%20de%20investigacion

[acion%20correlacional&f=false](#)

Farias, I. (2020, 05 de setiembre). Significado, síntomas y consecuencias del agotamiento emocional. Psicoactiva.

<https://www.psycoactiva.com/blog/sobrecarga-emocional/>

Fidelis, F. et al.(2021) Satisfação e sobrecarga na atuação de profissionais em saúde mental, Faculdade de Medicina da Universidade Paulista Julio de Mesquita Filho. . Escola Anna Nery. 2021, v. 25, n. 3 [Acessado 5 Dezembro 2021].

<https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0309>.

Garma, N. & Vivanco, M. (2021). Sobrecarga laboral y desempeño del enfermero emergencista, hospital Arzobispo Loayza. [tesis para licenciatura, Universidad de Ica]. Repositorio Institucional UN.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/M%c3%b3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>

Gomez, D.; Granada, M.; Garcia, N. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en Enfermería en un hospital de Colombia. [Tesis de licenciatura, Universidad de Colombia] Repositorio Institucional UN.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANIELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzman, B. (2017). Desempeño laboral y sus dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad de Chimbote. [tesis de licenciatura, Universidad San pedro]. Repositorio Institucional UN.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, 69/74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-

[02762004000100012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf)

López-Martínez, B., Aragón - Castillo, J., Muñoz - Palomeque, M., Madrid - Tovilla, S., Tornell - Castillo, S. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE BIENESTAR, EN EL ESTADO DE CHIAPAS. Facultad de Medicina Humana URP 21(2):316-325. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>

Malhotra, N (2004). Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. 4ta edición. PEARSON EDUCACION. https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA78&dq=tipos+de+investigacion+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiSgfW2_a76AhUVBLkGHXMTAYgQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=tipos%20de%20investigacion%20descriptiva&f=false

Mar et al. (2020). Metodología de la investigación. 1era edición Ebook. https://books.google.com.pe/books?id=e5otEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+investigacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Mariel-Martinez, S., Gonzalez-Argote, J.(2021). Sobrecarga laboral y la satisfacción del enfermero en un hospital en Argentina. ECIMED (mayo- agosto) ,38: E_1226. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>

Martin-Manjarres, S. (2013). Aplicaciones de los principios éticos a la metodología de la investigación. Enfermería cardiología. Núm.(58-59);27-30. https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

Mejía, P. & Murga, S. (2019). Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional del enfermero desde la vision del paciente. [tesis de Licenciatura, Universidad de Trujillo]. Repositorio Institucional UN

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejías Sánchez, Y. & Borges Oquendo, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Médicas, 21(1), 224/238. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es.

MINSA. (2021). Minsa.gob. Obtenido de https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2021/ANEXO2_6.pdf

Montoya, C. (2021). Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U. 1era Edición. <https://books.google.com.pe/books?id=S8k1EAAAQBAJ&pg=PA37&dq=sobre+carga+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj-qPozJf6AhXcF7kGHdEZDvAQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=sobrecarga%20laboral&f=false>

OMS.(2020).who.int. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Manual de orientación rápida para la utilización de estudios radiológicos de tórax en el diagnóstico de la COVID 19. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/333776/WHO-2019-nCoV-Clinical-Radiology_imaging-2020.1-spa.pdf

Pucheu, Juan. (2021) Gestión de la productividad y el desempeño. https://books.google.com.pe/books?id=O5o4EAAAQBAJ&pg=PT105&dq=teoria+del+desempe%C3%B1o+de+campbell&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1O3w2J_6AhUIFbkGHfbVD0sQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=teoria%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20campbell&f=false

- Quality. (2020). La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?. Grup Montaner.<https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Quintana- Atencio, D. Tarqui-Mamani C. Desempeño del enfermero en una institucion del Callao – Perú. Arch Med. 2020; 20 (1):123-2.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rubio- Valdehita, S., Luceño- Moreno, L.,Martin- Garcia, J.,Jaen- Diaz, M.(2007).Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. Revista de Psicología y educación. Edupsykhe. Volumen 6, Numero 1, 85-108.
<file:///C:/Users/51986/Downloads/Dialnet-ModelosYProcedimientosDeEvaluacionDeLaCargaMentalID-2267138.pdf>
- Salinas-Aguirre, M., Hernández-Cueto, J. L., Yañez-Flores, S.M. y Solis -Perales, S.A.(2019). Importancia de las relaciones interpersonales en la satisfacción en el trabajo.Revista de sociología contemporánea.. 6/21, 28/32.
<file:///C:/Users/51986/Downloads/Importanciadelasrelacionesinterpersonalesenlasatisfaccineneltrabajo.pdf>
- Sánchez, L. & Esquivel, F. (2019). Competencias laborales requeridas en el sector maquilador para realizar prácticas profesionales. Palibrio
<https://books.google.com.pe/books?id=qHeGDwAAQBAJ&pg=PT43&dq=competencias+profesionales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0wM6evsH6AhXbCrkGHR0pDQoQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=competencias%20profesionales&f=false>
- Smith, M., y Carayon, P. (2010). Using the Balance Model for Occupational Safety and Health Promotion. Ergonomics and Health Aspects, 105- 114. Recuperado de
<http://www.sinab.unal.edu.co:2483/content/pdf/10.1007%2F978-3-642->

[02731-4_13.pdf](#)

Ticahuanca- Sandoval, F. I., Mamani- Palacios B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Revista De Investigación Valor Agregado, 8(1) /86 - 98.

[file:///C:/Users/51986/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2870-2-10-20220105%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/51986/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2870-2-10-20220105%20(1).pdf)

Toledo, A. (2022). Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital en Guayaquil. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UN.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/ToledoMAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ventura- León, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. Revista médica de Chile, 145 (7), 955-956. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

ANEXOS

ANEXO 1 - Matriz de consistencia

Título: Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo medico en Radiología en una Institución Oncológica MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: X SOBRECARGA LABORAL				
¿La sobrecarga laboral influye en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en Radiología en una Institución Oncológica del MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021?	Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	La sobrecarga laboral influye directamente en el desempeño profesional del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Carga física	- Fatiga física - Posturas forzadas sentado/de pie - Movimientos muy repetitivos - Manipulación de cargas pesadas.	1 al 5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja Media Alta
			Carga mental	- Presión temporal - Monotonía en la tarea - Aislamiento laboral - Estrés laboral	6 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja Media Alta
			Carga emocional	- Problemas en la concentración - Falta de motivación - Estado anímico bajo - Ansiedad	11 al 15	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja Media Alta
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Y DESEMPEÑO PROFESIONAL				
¿La carga física influye en el desempeño del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica del	Determinar la influencia de la carga física en el desempeño del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –MINSA,	La carga física influye directamente en el desempeño del Tecnólogo medico en radiología en una Institución Oncológica –	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021?	Categoría III-2, Surquillo, 2021.	MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.					
¿La carga mental influye en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica del MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021?	Determinar la influencia de la carga mental en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	La carga mental influye directamente en el desempeño del médico Tecnólogo en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	Competencias	- liderazgo - Aplica el pensamiento científico - Optimiza los recursos - Adaptación a los cambios	16 al 20	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
			Responsabilidad	- puntualidad y asistencia - Autonomía laboral - Compromiso organizacional - Cumplimiento de objetivos	21 al 25	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
¿La carga emocional influye en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica del MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021?	Determinar la influencia de la carga emocional en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	La carga emocional influye directamente en el desempeño del Tecnólogo médico en radiología en una Institución Oncológica – MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.	Relaciones interpersonales	- Comunicación asertiva - Respeto hacia los demás - Influencia positiva en sus compañeros - trabajo en equipo	26 al 30	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Correlacional Tipo: Cuantitativo Método: transversal- descriptivo Diseño: No experimental		Población: 48 TM Muestra: 48 T.M.	Técnicas: Cuestionario. Instrumentos: Se empleará el cuestionario para la recolección de datos y para su medición se utilizará la escala de Likert		Descriptivo: Para poder obtener frecuencias y porcentajes, así como también la media y desviación típica. Inferencial: Para poder llegar a las conclusiones de la hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 SOBRECARGA LABORAL	Su definición consiste en un conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales que sobrepasan la capacidad del trabajador que podría afectar la calidad de vida que tiene y también el trabajo que realiza. La autora refiere que la creencia que existía de que la sobrecarga laboral era un asunto propio del trabajador quedo atrás y que las empresas deberían de dar la importancia debida, ya que podrían poner en riesgo la buena salud física y salud mental de sus colaboradores. (Alcayaga, 2021)	Es el grupo de tácticas que se utilizaran para poder realizar la medición de una variable. (Gonzales, 2018) la variable sobrecarga laboral será estudiada a través de 3 dimensiones, las cuales son: la carga física, la carga mental y la carga emocional.	Carga física	- Fatiga física -Posturas forzadas sentado/de pie - Movimientos muy repetitivos -Manipulación de cargas pesadas.	Se utilizará la escala de Likert de tipo nominal, 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			Carga mental	-Presión temporal - Monotonía en la tarea - Aislamiento laboral - Estrés laboral	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			Carga emocional	- Problemas en la concentración - Falta de motivación -Estado anímico bajo - Ansiedad	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre

Variable 2 DESEMPEÑO PROFESIONAL	El desempeño profesional es el grupo de acciones que se reflejan en el comportamiento con el fin de cumplir un objetivo que están caracterizados por reflejar el dominio a nivel técnico del profesional y las cualidades necesarias que permitirá al profesional resaltar dentro de un mercado competitivo, participando en el transcurso de la atención de los pacientes y en el proceso de salud / enfermedad. (Mejías y Borges, 2021)	El medio por el cual se realizará la medida de la variable desempeño profesional, será un cuestionario desarrollado por autoría propia donde se evaluará las 3 dimensiones divididas en competencias, responsabilidad y relaciones interpersonales.	Competencias	- liderazgo - Aplica el pensamiento científico - Optimiza los recursos -Adaptación a los cambios	Se utilizará la escala de Likert de tipo nominal 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			Responsabilidad	-puntualidad y asistencia - Autonomía laboral - Compromiso organizacional - Cumplimiento de objetivos	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			Relaciones interpersonales	- Comunicación asertiva -Respeto hacia los demás -Influencia positiva en sus compañeros -trabajo en equipo	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE SOBRECARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS.

Estimados licenciados, el presente tiene por finalidad recoger información, a continuación, le mostrare una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas (Marque X). Este cuestionario es anónimo y solo tiene fines puramente académicos. No existen respuestas correctas ni incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas.

Escala auto valorativa

Siempre = 5
 Casi siempre = 4
 veces = 3
 Casi nunca = 2
 Nunca = 1

N.º	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SOBRECARGA LABORAL						
Carga física						
1	Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia.					
2	La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie.					
3	Al realizar los estudios radiológicos siento que realizo movimientos muy repetitivos.					
4	Percibo contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en mi trabajo					
5	Participo en la manipulación de cargapesada al trasladar pacientes para la realización de sus exámenes radiológicos.					
Carga mental						

6	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo siento que me genera una alta presión temporal, cuando me queda poco tiempo para terminar mi turno.					
7	Considero que realizar un mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo me causa monotonía en la tarea.					
8	La falta de rotación en las áreas de radiología siento que me causa monotonía en la tarea.					
9	La falta de capacitaciones de los equipos médicos me genera aislamiento laboral.					
10	Siento que la acumulación de trabajo en un momento dado me causa estrés laboral					
Carga emocional						
11	La falta de organización puede generarme problemas de concentración en el trabajo.					
12	La inexistencia de un buen clima laboral me genera falta de motivación.					
13	La ausencia de reconocimiento de mi esfuerzo y mis logros siento que me genera un estado anímico bajo.					
14	La carga de trabajo excesivo me provoca ansiedad.					
15	Desarrollo ansiedad cuando me queda poco tiempo para culminar mis tareas.					
N.º	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
Competencias						
16	Tengo una comunicación clara, innovo soluciones y ayudo al crecimiento en equipo con mi liderazgo.					
17	Participó activamente en el liderazgo de mi organización.					

18	Aplico el pensamiento científico a un problema para mejorar mi desempeño laboral.					
19	Optimizo los recursos dentro de mi área de trabajo para poder cumplir los objetivos de mi organización.					
20	Cuando hay actualización de equipos tecnológicos estoy abierto a la adaptación de cambios.					
Responsabilidad						
21	Es la puntualidad y asistencia los pilares de mi persona.					
22	La puntualidad y asistencia son factores para obtener mis metas a nivel profesional					
23	Demuestro mi capacidad de autonomía laboral al poder cambiar el orden de las tareas.					
24	Cumplir las metas del día a día es el compromiso que tengo con mi organización.					
25	Tengo motivación para el cumplimiento de los objetivos de mi organización					
Relaciones interpersonales						
26	Conservo la calma en momentos complicados, controlando mis emociones para poder comunicarme asertivamente.					
27	El respeto hacia los demás contribuye en mis logros sobre la vida y el trabajo.					
28	Brindo influencia positiva en mis compañeros promoviendo el alcance de los objetivos en mi área de trabajo.					
29	Realizo trabajo en equipo para cumplir con eficiencia mis objetivos laborales.					
30	Participo del trabajo en equipo ayudándome ello en cumplir mi labor en un tiempo adecuado.					

VALIDACION DE INSTRUMENTO

JUEZ 1



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR./MG. JUAN ENRIQUE PINEDO SOLORIZANO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

.....
Fernandez Torres Veronica Macaria

DNI 46827648

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

VARIABLE 1: SOBRECARGA LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga física							
1	Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia.	×		×		×		
2	La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie.	×		×		×		
3	Al realizar los estudios radiológicos siento que realizo movimientos muy repetitivos.	×		×		×		
4	Percibo contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en mi trabajo	×		×		×		
5	Participo en la manipulación de carga pesada al trasladar pacientes para la realización de sus exámenes radiológicos.	×		×		×		
	DIMENSIÓN 2: Carga mental							
6	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo siento que me genera una alta presión temporal, cuando me queda poco tiempo para terminar mi turno.	×		×		×		
7	Considero que realizar un mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
8	La falta de rotación en las áreas de radiología siento que me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
9	La falta de capacitaciones de los equipos médicos me genera aislamiento laboral.	×		×		×		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

VARIABLE 1: SOBRECARGA LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga física							
1	Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia.	×		×		×		
2	La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie.	×		×		×		
3	Al realizar los estudios radiológicos siento que realizo movimientos muy repetitivos.	×		×		×		
4	Percibo contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en mi trabajo	×		×		×		
5	Participo en la manipulación de carga pesada al trasladar pacientes para la realización de sus exámenes radiológicos.	×		×		×		
	DIMENSIÓN 2: Carga mental							
6	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo siento que me genera una alta presión temporal, cuando me queda poco tiempo para terminar mi turno.	×		×		×		
7	Considero que realizar un mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
8	La falta de rotación en las áreas de radiología siento que me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
9	La falta de capacitaciones de los equipos médicos me genera aislamiento laboral.	×		×		×		

24	Cumplir las metas del día a día es el compromiso que tengo con mi organización.	X		X		X	
25	Tengo motivación para el cumplimiento de los objetivos de mi organización.	X		X		X	
DIMENSION 3: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No
26	Conservo la calma en momentos complicados, controlando mis emociones para poder comunicarme asertivamente.	X		X		X	
27	El respeto hacia los demás contribuye en mis logros en la vida y en el trabajo.	X		X		X	
28	Brindo influencia positiva en mis compañeros promoviendo el alcance de los objetivos en mi área de trabajo.	X		X		X	
29	Realizo trabajo en equipo para cumplir con eficiencia mis objetivos laborales.	X		X		X	
30	Participo del trabajo en equipo ayudándome ello en cumplir mi labor en un tiempo adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JUAN ENRIQUE PINEDO SOLORZANO DNI: 44157558

Especialidad del validador: TECNÓLOGO MEDICO EN RADIOLOGÍA - MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....06..... de noviembre del 2022.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PINEDO SOLORZANO, JUAN ENRIQUE DNI 44157558	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PINEDO SOLORZANO, JUAN ENRIQUE DNI 44157558	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 02/03/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PINEDO SOLORZANO, JUAN ENRIQUE DNI 44157558	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 18/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra. Muñoz Barabino, Carmen Cecilia

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

.....
Fernandez Torres Veronica Macaria

DNI 46827648

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

VARIABLE 1: SOBRECARGA LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Carga física								
1	Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia.	×		×		×		
2	La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie.	×		×		×		
3	Al realizar los estudios radiológicos siento que realizo movimientos muy repetitivos.	×		×		×		
4	Percibo contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en mi trabajo	×		×		×		
5	Participo en la manipulación de carga pesada al trasladar pacientes para la realización de sus exámenes radiológicos.	×		×		×		
DIMENSIÓN 2: Carga mental								
6	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo siento que me genera una alta presión temporal, cuando me queda poco tiempo para terminar mi turno.	×		×		×		
7	Considero que realizar un mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
8	La falta de rotación en las áreas de radiología siento que me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
9	La falta de capacitaciones de los equipos médicos me genera aislamiento laboral.	×		×		×		

10	Siento que la acumulación de trabajo en un momento dado me causa estrés laboral.	×		×		×		
DIMENSIÓN 3: Carga emocional								
11	La falta de organización puede generarme problemas de concentración en el trabajo.	×		×		×		
12	La inexistencia de un buen clima laboral me genera falta de motivación.	×		×		×		
13	La ausencia de reconocimiento de mi esfuerzo y mis logros siento que me genera un estado anímico bajo.	×		×		×		
14	La carga de trabajo excesivo me provoca ansiedad.	×		×		×		
15	Desarrollo ansiedad cuando me queda poco tiempo para culminar mis tareas.	×		×		×		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL								
DIMENSIÓN 1: Competencias								
16	Tengo una comunicación clara, innovo soluciones y ayudo al crecimiento en equipo con mi liderazgo.	×		×		×		
17	Participo activamente en el liderazgo de mi organización.	×		×		×		
18	Aplico el pensamiento científico a un problema para mejorar mi desempeño laboral.	×		×		×		
19	Optimizo los recursos dentro de mi área de trabajo para poder cumplir los objetivos de mi organización.	×		×		×		
20	Cuando hay actualización de equipos tecnológicos estoy abierto a la adaptación de cambios.	×		×		×		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
21	Es la puntualidad y asistencia los pilares de mi persona.	×		×		×		
22	La puntualidad y asistencia son factores para obtener mis metas a nivel profesional.	×		×		×		
23	Demuestro mi capacidad de autonomía laboral al poder cambiar el orden de las tareas.	×		×		×		

24	Cumplir las metas del día a día es el compromiso que tengo con mi organización.	X		X		X	
25	Tengo motivación para el cumplimiento de los objetivos de mi organización.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No
26	Conservo la calma en momentos complicados, controlando mis emociones para poder comunicarme asertivamente.	X		X		X	
27	El respeto hacia los demás contribuye en mis logros en la vida y en el trabajo.	X		X		X	
28	Brindo influencia positiva en mis compañeros promoviendo el alcance de los objetivos en mi área de trabajo.	X		X		X	
29	Realizo trabajo en equipo para cumplir con eficiencia mis objetivos laborales.	X		X		X	
30	Participo del trabajo en equipo ayudándome ello en cumplir mi labor en un tiempo adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: De/ Mg: CARMEN CECILIA MUÑOZ BARABINO DNI: 07194769

Especialidad del validador: MAESTRIA EN POLITICA SOCIAL EN SALUD (UNMSM)

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de noviembre del 2022.


Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ BARABINO, CARMEN CECILIA DNI 07194769	MAGISTER EN POLITICA SOCIAL MENCION EN SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL Fecha de diploma: 15/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MUÑOZ BARABINO, CARMEN CECILIA DNI 07194769	MAGISTER EN POLITICA SOCIAL CON MENCION EN SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL Fecha de diploma: 15/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MUÑOZ BARABINO, CARMEN CECILIA DNI 07194769	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 03/06/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MUÑOZ BARABINO, CARMEN CECILIA DNI 07194769	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD RADIOLOGIA Fecha de diploma: 24/11/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MUÑOZ BARABINO, CARMEN CECILIA DNI 07194769	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de diploma: 01/06/91 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2011 Fecha egreso: 15/12/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): ISNA LIZ LARICO PAMPAMALLCO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSa, Categoría III-2, Surquillo, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

.....
Fernandez Torres Veronica Macaria

DNI 46827648

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

VARIABLE 1: SOBRECARGA LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Carga física								
1	Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia.	×		×		×		
2	La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie.	×		×		×		
3	Al realizar los estudios radiológicos siento que realizo movimientos muy repetitivos.	×		×		×		
4	Percibo contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en mi trabajo	×		×		×		
5	Participo en la manipulación de carga pesada al trasladar pacientes para la realización de sus exámenes radiológicos.	×		×		×		
DIMENSIÓN 2: Carga mental								
6	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo siento que me genera una alta presión temporal, cuando me queda poco tiempo para terminar mi turno.	×		×		×		
7	Considero que realizar un mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
8	La falta de rotación en las áreas de radiología siento que me causa monotonía en la tarea.	×		×		×		
9	La falta de capacitaciones de los equipos médicos me genera aislamiento laboral.	×		×		×		

10	Siento que la acumulación de trabajo en un momento dado me causa estrés laboral.	×		×		×		
DIMENSIÓN 3: Carga emocional								
11	La falta de organización puede generarme problemas de concentración en el trabajo.	×		×		×		
12	La inexistencia de un buen clima laboral me genera falta de motivación.	×		×		×		
13	La ausencia de reconocimiento de mi esfuerzo y mis logros siento que me genera un estado anímico bajo.	×		×		×		
14	La carga de trabajo excesivo me provoca ansiedad.	×		×		×		
15	Desarrollo ansiedad cuando me queda poco tiempo para culminar mis tareas.	×		×		×		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL								
DIMENSIÓN 1: Competencias								
16	Tengo una comunicación clara, innovo soluciones y ayudo al crecimiento en equipo con mi liderazgo.	×		×		×		
17	Participé activamente en el liderazgo de mi organización.	×		×		×		
18	Aplico el pensamiento científico a un problema para mejorar mi desempeño laboral.	×		×		×		
19	Optimizo los recursos dentro de mi área de trabajo para poder cumplir los objetivos de mi organización.	×		×		×		
20	Cuando hay actualización de equipos tecnológicos estoy abierto a la adaptación de cambios.	×		×		×		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
21	Es la puntualidad y asistencia los pilares de mi persona.	×		×		×		
22	La puntualidad y asistencia son factores para obtener mis metas a nivel profesional.	×		×		×		
23	Demuestro mi capacidad de autonomía laboral al poder cambiar el orden de las tareas.	×		×		×		

Encuesta sobre la sobrecarga laboral y su influencia en el desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.

Elaborado por Veronica Macaria Fernandez Torres

CUESTIONARIO SOBRE SOBRECARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TECNOLOGO MEDICO EN RADIOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS

Estimados licenciados, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información, a continuación, le mostrare una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas (Marque). Este cuestionario es anónimo y solo tiene fines puramente académicos. No existen respuestas correctas ni incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas.

 verito02041989@gmail.com (no compartidos)
Cambiar de cuenta



*Obligatorio

Escala auto valorativa

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

Correo electronico *

Tu respuesta

SOBRECARGA LABORAL

Siento que mi trabajo me genera fatiga física con frecuencia? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

La mayor parte del tiempo al realizar mis actividades diarias presento una mala postura de forma forzada ya sea sentada o de pie? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Sección 2 de 2

DESEMPEÑO PROFESIONAL



Escala auto valorativa

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- A veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

Tengo una comunicación clara, innovo soluciones y ayudo al crecimiento en equipo con mi liderazgo. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Participó activamente en el liderazgo de mi organización. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdRGp93GuIBbK43AxSWxMFQMJbWA WH3VlyCiOoTO2BCNYbaaQ/viewform?usp=sf_link



Lima, 29 de noviembre de 2022.

Carta P. 1505-2022-UCV-EPG-SP

Dra.
MARIA ISABEL TORRES FALEN
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RADIAGNOSTICO
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FERNANDEZ TORRES VERONICA MACARIA**, identificado(a) con DNI/CE N° 46827648 y código de matrícula N° 7002744128; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA EN UNA INSTITUCIÓN ONCOLÓGICA- MINSA, CATEGORÍA III-2, SURQUILLO, 2021.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 16 de diciembre del 2022

Lic.:

VERONICA MACARIA FERNANDEZ TORRES

Tecnólogo Medico del Servicio de Radiodiagnóstico

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE DATOS

De mi consideración:

Reciba usted un cordial saludo y a la vez informarle que esta jefatura le otorga las facilidades y autorización necesarias para que pueda realizar su recolección de datos a través de un cuestionario de su propia autoría y con validación de expertos en la materia, el cual será aplicado en los tecnólogos médicos que laboran en el departamento de radiodiagnóstico, salvaguardando los datos personales de los mismos, ya que será de forma anónima.

Por lo tanto, autorizo la recolección de datos para que pueda realizar su trabajo de investigación "SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA EN UNA INSTITUCIÓN ONCOLÓGICA- MINSA, CATEGORÍA III-2, SURQUILLO, 2021"

Sin otro particular hago propicia la ocasión para reiterarle mis saludos.

ATENTAMENTE.

MC. Maria Isabel Torres Faján
Directora Ejecutiva
Departamento de Radiodiagnóstico
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

DIRECTOR EJECUTIVO DEL DEPARTAMENTO DE RADIODIAGNOSTICO
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS

#	V1: SOBRECARGA LABORAL																						V1
	CARGA FISICA							CARGA MENTAL							CARGA EMOCIONAL								
	P1	P2	P3	P4	P5	d1	D1	P6	P7	P8	P9	P10	d2	D2	P11	P12	P13	P14	P15	d3	D3		
1	4	3	3	5	4	19	76	4	3	4	2	5	18	72	4	3	5	5	5	22	88	59	
2	3	3	3	3	3	15	60	3	3	5	4	3	18	72	4	4	4	4	4	20	80	53	
3	4	4	4	4	4	20	80	4	5	4	4	5	22	88	4	5	4	4	4	21	84	63	
4	2	2	3	3	2	12	48	3	2	2	2	2	11	44	2	5	3	4	2	16	64	39	
5	3	2	3	1	3	12	48	2	3	1	2	3	11	44	2	4	3	5	3	17	68	40	
6	4	3	3	3	3	16	64	4	3	3	4	4	18	72	4	4	4	4	4	20	80	54	
7	2	2	2	1	2	9	36	3	1	2	1	2	9	36	2	3	1	1	1	8	32	26	
8	5	5	5	4	5	24	96	5	5	1	3	5	19	76	5	5	1	4	3	18	72	61	
9	4	3	4	4	4	19	76	4	4	4	4	4	20	80	3	3	3	4	4	17	68	56	
10	4	3	2	1	3	13	52	4	5	5	5	4	23	92	4	4	2	4	4	18	72	54	
11	3	2	4	2	4	15	60	3	3	3	4	3	16	64	3	4	4	3	3	17	68	48	
12	2	1	3	1	5	12	48	3	3	5	3	5	19	76	5	4	3	2	3	17	68	48	
13	3	4	4	3	3	17	68	2	1	2	3	2	10	40	3	3	2	2	3	13	52	40	
14	4	3	3	4	3	17	68	4	3	3	3	4	17	68	3	4	3	3	4	17	68	51	
15	3	2	3	3	2	13	52	3	4	3	5	3	18	72	4	3	3	2	3	15	60	46	
16	2	3	2	3	4	14	56	2	2	1	2	2	9	36	2	2	3	2	2	11	44	34	
17	5	5	3	4	5	22	88	5	3	5	3	5	21	84	5	5	5	5	5	25	100	68	
18	3	3	3	3	3	15	60	3	3	3	2	3	14	56	2	2	2	3	3	12	48	41	
19	3	4	4	4	3	18	72	3	3	2	3	2	13	52	4	4	3	3	3	17	68	48	
20	4	4	3	4	4	19	76	4	4	2	2	4	16	64	2	2	2	3	5	14	56	49	
21	3	2	3	3	3	14	56	3	3	3	3	3	15	60	3	1	1	1	1	7	28	36	
22	3	5	4	4	3	19	76	2	4	5	5	4	20	80	4	3	4	3	3	17	68	56	
23	3	3	2	2	3	13	52	2	3	1	4	2	12	48	2	2	4	2	1	11	44	36	
24	4	5	4	4	3	20	80	5	5	3	3	4	20	80	4	2	2	4	4	16	64	56	
25	2	2	3	2	2	11	44	1	3	3	1	1	9	36	1	2	1	1	2	7	28	27	
26	3	4	4	4	3	18	72	3	2	2	3	3	13	52	3	4	4	3	3	17	68	48	
27	5	5	3	2	3	18	72	5	5	5	5	4	24	96	5	5	5	5	5	25	100	67	
28	3	3	3	3	3	15	60	2	3	3	2	3	13	52	3	3	3	3	2	14	56	42	
29	4	4	4	3	3	18	72	3	3	3	3	4	16	64	3	4	3	3	4	17	68	51	
30	3	3	4	3	3	16	64	3	3	3	3	2	14	56	3	3	2	2	2	12	48	42	
31	5	5	5	5	5	25	100	3	3	3	5	5	19	76	3	5	5	4	4	21	84	65	
32	3	4	5	4	4	20	80	3	5	4	2	5	19	76	4	5	4	3	4	20	80	59	
33	3	2	3	1	4	13	52	3	1	3	1	1	9	36	1	2	3	1	1	8	32	30	
34	3	3	4	4	2	16	64	2	3	2	2	3	12	48	4	2	4	4	4	18	72	46	
35	4	4	5	5	4	22	88	5	2	5	3	4	19	76	2	5	4	4	5	20	80	61	
36	3	2	3	2	4	14	56	3	3	2	3	3	14	56	3	2	2	2	2	11	44	39	
37	2	3	3	3	1	12	48	3	2	2	2	3	12	48	2	3	3	2	3	13	52	37	
38	5	5	3	5	5	23	92	5	4	3	1	4	17	68	4	4	4	4	5	21	84	61	
39	2	3	4	3	5	17	68	1	2	1	1	2	7	28	2	2	2	1	2	9	36	33	
40	2	2	2	2	2	10	40	2	2	2	2	2	10	40	2	3	3	2	2	12	48	32	
41	2	1	3	1	4	11	44	3	4	4	4	4	19	76	3	4	4	3	2	16	64	46	
42	4	4	4	3	2	17	68	2	3	4	4	4	17	68	4	4	3	4	4	19	76	53	
43	2	2	2	2	2	10	40	3	3	3	2	2	13	52	2	5	5	2	5	19	76	42	
44	1	1	1	1	3	7	28	1	1	1	1	1	5	20	1	1	1	3	1	7	28	19	
45	2	3	3	2	3	13	52	3	2	2	2	3	12	48	2	2	2	2	2	10	40	35	
46	5	5	5	5	5	25	100	5	5	5	5	5	25	100	5	5	1	5	4	20	80	70	
47	3	3	5	3	4	18	72	3	3	3	4	3	16	64	4	3	3	3	3	16	64	50	
48	2	2	3	3	4	14	56	2	3	3	2	4	14	56	4	3	2	2	3	14	56	42	

V2: DESEMPEÑO PROFESIONAL																						
#	COMPETENCIAS								RESPONSABILIDAD						RELACIONES INTERPERSONALES						V2	
	P16	P17	P18	P19	P20	d1	D1	P21	P22	P23	P24	P25	d2	D2	P26	P27	P28	P29	P30	d3		D3
1	3	3	4	5	2	17	68	5	5	4	5	5	24	96	3	4	3	5	5	20	80	61
2	3	3	3	4	4	17	68	5	4	5	4	4	22	88	4	5	5	5	5	24	96	63
3	3	3	4	4	5	19	76	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	59
4	2	2	5	5	5	19	76	5	5	4	5	4	23	92	5	5	5	3	3	21	84	63
5	3	4	4	5	5	21	84	5	5	4	5	3	22	88	5	5	4	5	5	24	96	67
6	3	4	4	3	4	18	72	4	4	4	4	4	20	80	3	4	4	4	4	19	76	57
7	3	4	2	2	5	16	64	4	3	4	3	1	15	60	5	3	5	5	5	23	92	54
8	4	4	4	5	5	22	88	5	5	5	5	4	24	96	4	5	5	5	5	24	96	70
9	4	3	4	4	5	20	80	5	5	5	4	4	23	92	4	4	4	4	3	19	76	62
10	3	3	3	3	4	16	64	3	3	4	5	5	20	80	4	5	4	5	4	22	88	58
11	3	3	3	3	4	16	64	4	4	3	3	3	17	68	3	3	3	3	3	15	60	48
12	4	4	4	4	4	20	80	5	5	5	5	4	24	96	3	5	5	5	5	23	92	67
13	3	4	3	3	3	16	64	3	5	3	4	3	18	72	3	4	4	4	4	19	76	53
14	5	3	4	4	5	21	84	4	4	2	5	4	19	76	4	4	5	5	5	23	92	63
15	4	4	4	4	5	21	84	4	4	4	4	4	20	80	5	5	5	5	5	25	100	66
16	3	3	3	4	4	17	68	3	4	4	4	4	19	76	4	4	4	4	4	20	80	56
17	5	5	4	4	4	22	88	5	5	5	5	3	23	92	5	5	5	5	5	25	100	70
18	3	4	6	2	5	20	80	4	5	5	5	4	23	92	3	4	5	4	5	21	84	64
19	2	2	3	3	3	13	52	3	4	3	3	3	16	64	2	2	3	2	2	11	44	40
20	3	3	4	4	4	18	72	3	4	4	4	4	19	76	5	4	4	4	4	21	84	58
21	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	3	19	76	4	4	4	4	4	20	80	59
22	4	2	3	2	4	15	60	5	5	4	4	3	21	84	5	5	4	5	5	24	96	60
23	5	3	3	4	5	20	80	3	3	3	5	4	18	72	5	5	5	5	5	25	100	63
24	3	3	3	4	4	17	68	4	4	3	4	4	19	76	4	4	4	4	4	20	80	56
25	3	4	4	4	5	20	80	4	4	4	4	4	20	80	5	5	5	4	4	23	92	63
26	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	4	3	3	4	3	17	68	57
27	5	5	5	5	5	25	100	5	5	3	5	5	23	92	4	5	5	5	5	24	96	72
28	3	2	3	3	4	15	60	3	3	3	4	3	16	64	4	4	3	4	3	18	72	49
29	4	4	4	4	5	21	84	4	3	4	3	4	18	72	4	5	5	5	5	24	96	63
30	3	2	4	4	4	17	68	5	5	3	4	2	19	76	4	5	4	5	5	23	92	59
31	2	2	3	5	5	17	68	5	5	5	5	5	25	100	5	5	5	4	4	23	92	65
32	4	3	4	5	5	21	84	5	5	4	5	4	23	92	4	5	5	5	4	23	92	67
33	5	4	5	4	4	22	88	5	5	5	5	3	23	92	5	5	5	5	5	25	100	70
34	4	4	4	4	3	19	76	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	59
35	5	5	5	5	5	25	100	5	5	4	5	5	24	96	4	5	5	5	5	24	96	73
36	3	3	3	3	4	16	64	4	4	3	4	5	20	80	4	5	3	4	5	21	84	57
37	5	4	3	4	4	20	80	3	3	4	3	3	16	64	4	4	4	4	4	20	80	56
38	5	4	4	4	5	22	88	4	5	4	5	5	23	92	5	5	5	5	5	25	100	70
39	4	3	3	5	4	19	76	4	3	3	4	4	18	72	5	5	5	5	4	24	96	61
40	3	3	4	4	4	18	72	5	5	4	4	4	22	88	4	5	4	4	4	21	84	61
41	3	3	4	4	5	19	76	4	4	3	3	3	17	68	4	5	3	4	4	20	80	56
42	3	3	3	3	4	16	64	5	3	2	3	2	15	60	4	4	3	4	3	18	72	49
43	5	5	3	3	5	21	84	3	4	4	4	4	19	76	4	4	5	5	5	23	92	63
44	5	5	5	5	5	25	100	5	5	5	5	5	25	100	5	5	5	5	5	25	100	75
45	3	3	4	4	4	18	72	4	4	3	4	3	18	72	4	4	4	4	4	20	80	56
46	5	4	5	5	5	24	96	5	5	5	5	5	25	100	5	5	5	5	5	25	100	74
47	4	3	5	5	5	22	88	5	5	5	5	4	24	96	5	5	5	5	5	25	100	71
48	4	3	3	4	4	18	72	3	5	3	4	4	19	76	4	3	4	4	3	18	72	55



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y desempeño profesional del Tecnólogo médico en Radiología en una Institución Oncológica -MINSA, Categoría III-2, Surquillo, 2021.", cuyo autor es FERNANDEZ TORRES VERONICA MACARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO DNI: 09685097 ORCID: 0000-0002-3093-1493	Firmado electrónicamente por: SLUCASTM el 19-01- 2023 16:41:59

Código documento Trilce: TRI - 0524280