



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en  
un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Br. Luis Alfonso Aliaga Valverde (ORCID: 0000-0002-9168-1897)

**ASESOR:**

Dra. Juana Yris Díaz Mujica (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mis queridos hijos Leonardo y Alondra, a mi esposa por ser mi compañera de todos mis emprendimientos y de mis amados padres por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

En especial a los docentes del posgrado de la Universidad César Vallejo, que tuve la suerte de conocerlos durante mi formación académica.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Luis Alfonso Aliaga Valverde**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: **“Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020”**, presentada en 89 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de agosto de 2020



---

Aliaga Valverde Luis Alfonso

DNI: 41568968

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. Introducción</b>	1
<b>II. Método</b>	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.1.1 Tipo de investigación	14
2.1.2 Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
<b>III. Resultados</b>	20

3.1 Resultados descriptivos	20
3.2 Resultados inferenciales	24
<b>IV. Discusión</b>	27
<b>V. Conclusiones</b>	33
<b>VI. Recomendaciones</b>	34
Referencias	35
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	46
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	50
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	63
Anexo 5: Operacionalización de las variables	65
Anexo 6: Ficha Técnica de los instrumentos	67
Anexo 7: Base de datos	68
Anexo 8: Consentimiento informado	70
Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento	72
Anexo 10: Evidencias spss	73
Anexo 11: Evidencias de formularios de Google	75

### **Índice de Tablas**

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencia de la sobrecarga laboral	20
Tabla 2: Distribución de frecuencia de las dimensiones de la sobrecarga laboral	21
Tabla 3: Distribución de frecuencia del Compromiso Organizacional	22

Tabla 4: Distribución de frecuencia de las dimensiones del Compromiso Organizacional	23
Tabla 5: Estadístico de prueba según variables Sobrecarga Laboral y Compromiso Organizacional	24
Tabla 6: Estadístico de prueba según variables Sobrecarga Laboral y dimensiones del Compromiso Organizacional	25

### **Índice de Figuras**

	Pag
Figura 1: Diseño de investigación	15
Figura 2: Distribución de frecuencia de la variable Sobrecarga Laboral	20
Figura 3: Distribución de frecuencia de las dimensiones de la Sobrecarga Laboral	21
Figura 4: Distribución de frecuencia de la variable Compromiso Organizacional	22
Figura 5: Distribución de frecuencia de las dimensiones del Compromiso Organizacional	23



## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020”, se estableció como objetivo general: determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020. Además, se desarrolló con el sustento teórico de Chavarría (1986) para la sobrecarga laboral y a Meyer y Allen (1991) para el compromiso organizacional.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el método que se utilizó es el hipotético – deductivo, el tipo de investigación es básica, el nivel de la investigación es correlacional y el diseño de la investigación es no experimental, así mismo presenta un diseño transversal debido a que se analizaron los datos en un momento determinado, se empleó la técnica de la encuesta con la utilización de cuestionarios, que tuvieron una validez de contenido a través de juicio de expertos que dictaminaron suficiencia y pudo ser aplicado, también se obtuvo una confiabilidad alta, mediante el estadístico de fiabilidad de Alpha de Cronbach obteniendo en la prueba piloto una elevada consistencia del instrumento de sobrecarga laboral (0.90) y del instrumento de compromiso organizacional (0.92). Se aplicó los instrumentos a la totalidad de la población que fue de 70 Tecnólogos Médicos, usando un muestreo no aleatorio y se utilizó el paquete estadístico de SPSS V23 para el procesamiento de la información.

En el resultado se concluyó que sí existe relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional, determinado por la prueba chi – cuadrado, con una significancia de  $p=0.000<0.05$  y una correlación negativa moderada (-0,659), concluyendo que esta relación es inversamente proporcional, quiere decir que a mayor sobrecarga laboral es menor el compromiso organizacional, debido a esto se plantea recomendaciones que puedan contribuir en reducir la sobrecarga laboral de los tecnólogos médicos y así contribuir en mejorar su compromiso con la organización.

**Palabras claves:** *Sobrecarga laboral, compromiso organizacional, organización.*

## Abstract

The present research work entitled: “Work Overload and Organizational Commitment of Medical Technologists in a Hospital Level 3- La Victoria, 2020”, was established as a general objective: to determine the relationship between work overload and the organizational commitment of Medical Technologists in a Hospital Level 3- La Victoria, 2020. In addition, it was developed with the theoretical support of Chavarría (1986) for work overload and Meyer y Allen (1991) for organizational commitment.

This research has a quantitative approach, the method used is the hypothetical deductive, the type of research is basic, the level of research is correlational and the research design is non-experimental, it also presents a cross-sectional design because the data were analyzed at a certain time, the survey technique was used with the use of questionnaires, which had a content validity through the judgment of experts who ruled sufficiency and could be applied, a high reliability was also obtained, through the Cronbach Alpha reliability statistic obtaining in the pilot test a high consistency of the work overload instrument (0.90) and the organizational commitment instrument (0.92). The instruments were applied to the entire population of 70 Medical Technologists, using non – random sampling, and the SPSS V23 statical package was used to process the information.

The result concluded that there is a relationship between work overload and organizational commitment, determined by the chi-square test, with a significance of  $p=0.000<0.05$  and a moderate negative correlation (-0.659), concluding that this relationship is inversely proportional, it means that greater the overload, the lower the organizational commitment, due to this recommendation are made that can contribute to reducing the work overload of medical technologists and thus contribute to improving their commitment to the organization.

**Keywords:** *work overload, organizational commitment, organization.*

## **I. Introducción**

En cuanto al planteamiento del problema del presente estudio, observamos que la fuerza de trabajo de las Américas se encuentra representado aproximadamente el 50% de la población total, considerado hoy en día, como la más importante fuente de producción y desarrollo, representando así el 60% de la fuerza de trabajo a nivel mundial. En la búsqueda de alcanzar un máximo desempeño y una máxima productividad, se requiere que el ambiente laboral sea seguro para el trabajador en donde no atente contra su salud y además le proporcione satisfacción, para ello también se buscará que el empleo esté enmarcado en valores de justicia y equidad. Lo que desencadenaría un bien común tanto del individuo como para la organización en donde trabaja. Es por eso que el trabajo y el empleo son considerados como determinantes sociales y claves estratégicos para la salud (OPS, 2018).

En el Perú con respecto a la relación de las condiciones de empleo, se estima que el 71% de los trabajadores laboran en condiciones de informalidad, situación que condiciona a mayor riesgo ocupacional, desprotección social y exposición a poblaciones vulnerables (Belapatiño, Grippa y Perea, 2017). Se ha presentado en estas últimas dos décadas una evolución significativa de la normativa laboral y el desarrollo de la salud ocupacional en nuestro país: desde un enfoque inicial principalmente recuperativo, desarrollado por empresas de alto riesgo (minería, construcción, hidrocarburos, entre otras), a un enfoque preventivo que está dirigido incluir a todos los sectores económicos mediante la promulgación, de la 'Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo' (N° 29783), año 2011. Sin embargo, a pesar de ello no se ha podido alcanzar su adecuada implementación en todos los sectores económicos, lo que conlleva evaluar y corregir su aplicación (Cano y Francia, 2018).

Ante esta situación local y mundial, el mundo impone retos y cambios del trabajo actual para repercutir en el impacto de la carga de enfermedad descrito anteriormente, es por ello que organizaciones mundiales relacionados con la salud y el trabajo han establecido objetivos y metas dirigidos a proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los individuos en el trabajo (OPS, 2015). Sin embargo, en la actualidad, factores como el proceso de globalización, la competitividad aumentada, la búsqueda de mejores condiciones de vida y de acumulación de bienes, característica del sistema capitalista, igualmente llevan a los individuos a trabajar de modo excesivo (Arcos, 2017).

Estos factores no están libres los profesionales de la salud, como se determinará en este trabajo con los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3, La Victoria, que al ser un

hospital de referencia por su capacidad resolutoria a casos de gran complejidad, se verán expuestos los Tecnólogos Médicos a altas exigencias laborales, producidas por la brecha que existe entre la oferta y la demanda de atención, que se encuentra ocasionada por la falta de personal, a la falta de insumos, a una deficiente infraestructura y a una mala organización del recurso humano, lo que provocaría una sobrecarga laboral para el Tecnólogo Médico, lo que traería como consecuencia, una repercusión negativa en el compromiso de los trabajadores con la organización; dicha relación es importante conocer para poder establecer estrategias que conlleven a dar solución a esta problemática y contribuir así en mejorar el desempeño de la organización.

Para este estudio se encuentran como antecedentes nacionales, el estudio realizado por Flores (2019), donde encuentra que hay una directa relación entre el compromiso del personal con la institución donde trabaja y su desempeño, coincidiendo con un valor de 53.5%. Así mismo en el estudio de Nieto (2019), evidenció que hay una correlación indirecta y moderada entre la sobrecarga laboral (con un nivel bajo 73%) y la satisfacción del personal (con un nivel de muy satisfecho a 66%), lo que traería como consecuencias en el desempeño del personal y por lo tanto en el compromiso de los trabajadores con la institución. Quien lo rectifica en su trabajo Vásquez (2018) señala que la satisfacción del personal y su compromiso con la institución, tienen una correlación importante (0.01), a medida que la satisfacción aumente o mejore, también hará el compromiso de la población trabajadora.

Por su parte Cano y Francia (2018) señalaron que el Perú como miembro de la OMS, se ha adherido a un plan de acción sobre la salud de los trabajadores, dicha prioridad es para todos los sectores, pero más para el sector salud y para ello es importante tener en cuenta el bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo. Es por eso que Vela (2017) menciona en su trabajo que la percepción del trabajador de encontrarse en un clima organizacional favorable traería consecuencias positivas a su compromiso con la institución donde labora. Además, Gonzales (2018), determinó que actividades propias de la organización, como establecer el horario de trabajo y horas extras, pueden provocar una sobrecarga laboral, tal que podría traer consigo problemas de salud en los trabajadores. De tal manera Rivera (2018), en su estudio tuvo como objetivo inferir los resultados de sobrecarga laboral en dos puestos de salud que pertenecen al ministerio de salud, que, a pesar de ser dos centros de salud del mismo nivel, se encontró que existe diferencias significativas en relación a la sobrecarga laboral.

Como antecedentes internacionales se encuentra el estudio realizado por De Clercq y Belausteguigoitia, I. (2018), en el trabajo determinaron que la exposición a la sobrecarga de trabajo puede reducir el desarrollo de ideas creativas del trabajador, que influiría la situación organizacional actual. Además, mencionaron que los efectos beneficiosos de compartir sus emociones de los trabajadores con sus colegas y el compromiso organizacional se incrementan cuando se mezcla con una pasión fuerte por el trabajo. En el estudio de Arcos (2017), señaló que la sobrecarga laboral no debe ser considerado como un tema de índole personal de cada trabajador, sino todo lo contrario, forma parte de las preocupaciones principales que debe tener una institución con sus trabajadores. Las condiciones de trabajo que otorga una organización va tener su influencia directa a la salud de los trabajadores como en la productividad de la institución. En cambio, Karami et al. (2017), sugiere en su estudio la importancia de la gestión de recursos humanos, elabore estrategias que conlleve en mejorar la competencia profesional y el compromiso organizacional de su personal.

En el trabajo de Rivera (2017) destaca que uno de los factores que perjudica e incide en el desempeño de los trabajadores es la sobrecarga laboral, que representa un desafío para las organizaciones. Para Gabrani et al. (2016), concluyeron que la naturaleza del trabajo, la satisfacción salarial y la supervisión de calidad pueden pronosticar el compromiso organizacional de sus trabajadores. Además, afirman que las políticas de gestión deberán proveer recompensas laborales tanto internas como externas, para que la fuerza laboral logre una mayor motivación, desempeño y compromiso organizacional. Los autores Green et al. (2016), mencionaron que los trabajadores que tengan mayor adaptabilidad son los que van percibir menor el estrés en organizaciones hostil, pero a pesar de ello dichos trabajadores van a manifestar un menor compromiso organizacional. Además, Macías (2019) en su trabajo pretende enfocar los riesgos psicosociales, que pueden provocar principalmente el estrés, pero en la actualidad, con el uso de las nuevas tecnologías ha surgido un nuevo termino como es el tecnoestrés que trae consigo problemas de salud, que puede manifestarse de forma diversa por cada individuo. Ambos con el tiempo pueden ser nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores.

En cuanto al marco teórico, para hablar de la sobrecarga laboral primero definiremos la carga de trabajo, como el conjunto de actividades que desarrolla el trabajador durante sus horas de trabajo, según Chavarría (1986) menciona que son los requerimientos físicos y mentales que durante el horario de trabajo se encuentra expuesto el trabajador.

Como también lo define Alcayaga (2016) como la acumulación de exigencias físicas y mentales que se encuentran sometidos los trabajadores durante su trabajo, lo que provocaría a la generación de fatiga y por ende consecuencias nefastas para la salud de los trabajadores. La carga de trabajo no sólo engloba a una demanda física, sino también a una demanda de concentración, vigilancia, superposición de tareas, relaciones humanas y así sucesivamente (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). Una carga de trabajo excesiva o indebida se entiende como sobrecarga laboral, lo que podría provocar al individuo un estrés significativo (Nieto, 2019). Con respecto a la sobrecarga laboral se encuentra relacionado con el volumen, la extensión o dificultad de la tarea, que podría ser alto o bajo según la capacidad del sujeto para su desempeño (Rivera, 2017). Además, la creencia de que la sobrecarga laboral es un tema consignado personal para cada trabajador, ha quedado desfasado. Actualmente la sobrecarga laboral es considerada como un factor de riesgo psicosocial, en donde cobra una responsabilidad principal de parte de la empresa con cada uno de sus trabajadores (Alcayaga, 2016).

Las demandas excesivas o sobrecarga laboral que se encuentran los trabajadores, traen como consecuencia fatiga, pérdida de concentración, sensación de agobio y estrés (Oficina Internacional del Trabajo, 2013) y estas consecuencias a las demandas excesivas de trabajo no es ajena a los profesionales de la salud (Buckley et al, 2020). Esta sobrecarga laboral se encuentra reflejada también en la presión excesiva de tiempo debido a plazos difíciles las tareas designadas en el trabajo (FuB, 2008). La percepción de bienestar por parte del trabajador y de su buen rendimiento depende de alguna manera a la carga de trabajo, es por eso que ésta deberá ser equitativa y justa entre los trabajadores y para conseguirlo se necesita una cooperación estrecha entre los jefes y los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

La OMS (2006), considera al personal de salud como aquellas personas que tiene la finalidad de promover la salud, todo sistema de salud deberá estar preparado para enfrentarse a las necesidades sanitarias del presente siglo y para ello deberá tener personal de salud que pueda responder a estas exigencias. Es por ello que el personal de salud deberá estar preparado para actuar ante situaciones en donde las exigencias y la carga de trabajo sean elevadas, debido que los sistemas de salud en nuestro medio se encuentran colapsadas por el incremento de la demanda de parte de los pacientes, la infraestructura de los centros sanitarios deficientes y como también por una deficiencia en cantidad de personal (Zelada,

2014). Además la sobrecarga laboral se encuentra inmerso al enfoque teórico de la Gestión de Recursos Humanos debido que una de sus funciones fundamentales es de analizar los puestos de trabajo, en donde recopilará información sistemática de las tareas, obligaciones y responsabilidades encomendadas al trabajador, es ahí en donde se evaluará la carga del trabajo, lo que permitirá obtener información valiosa que ayude desarrollar políticas y programas de gestión de recursos humanos más eficientes que permita que la organización logre un alto rendimiento de calidad, satisfacción del trabajador y menor absentismo (Gómez et al, 2008).

Las dimensiones que se encuentran inmersos en la carga de trabajo se consideran a la carga física y a la carga mental y si pudiéramos darle un valor de predominancia en la actividad laboral de los tecnólogos médicos, se podría deducir que es la carga mental, como menciona Chavarría (1986) que la carga física y la carga mental coexisten en toda carga de trabajo, pero no de la misma proporción, como es el caso de los profesionales de salud, que los requerimientos de la carga mental predominan, pero no deja de ser importante valorar la carga física que están expuestos los trabajadores. En el estudio realizado por Do Carmo (2010), los trabajadores que presentaron cuadros de estrés ocupacional, quejas físicas y psíquicas en general, fueron originadas como consecuencia del proceso laboral. Es por eso que el trabajo realizado de manera excesiva, con una carga horaria aumentada, empleos múltiples, jornadas dobles o triples son elementos que pueden predisponer alteraciones de la salud psíquica/mental en los trabajadores del área de la salud. Otros factores que pueden provocar un trabajo excesivo o sobrecarga laboral, son los ambientes laborales inadecuados, las actividades de trabajo mal organizadas, poca valorización del trabajador, participación insatisfactoria en las decisiones del trabajo, bajos salarios, elevada complejidad del trabajo, con condiciones laborales preocupante, con múltiples riesgos ocupacionales, pueden favorecer las alteraciones de la salud mental de los trabajadores.

La carga física se considera al trabajo físico que se necesita para realizar alguna actividad, como menciona Chavarría (1986) que toda actividad realizada por el trabajador, este requerirá un desgaste de energía, es por ello que mientras mayor sea el esfuerzo solicitado mayor será el desgaste energético y con ello el agotamiento. Los factores relacionados a la carga física pueden variar de un individuo a otra, teniendo en cuenta la experiencia profesional, las competencias o las mismas diferencias individuales de los seres humanos. Cuando se presenta una sobrecarga laboral alta el ritmo de trabajo puede verse

disminuido, provocando fatiga, malestar, bajo rendimiento en calidad como en cantidad e insatisfacción (Rivera, 2017). La aplicación de todo trabajo muscular demanda que los músculos se movilizan, pero este trabajo muscular puede ser de forma estática o dinámica. La carga física estática son aquellas posturas que se adopta el trabajador durante la jornada laboral de manera mantenida y continua. Lo que provocaría un alto nivel de cansancio con presencia de dolor lo que dificultaría el desempeño del trabajador. La carga física dinámica es aquella cuando se realiza desplazamientos y traslado de cargas, aquí también se observa la presencia del agotamiento, pero el dolor se verá reflejado en forma tardía (Chavarría, 1986).

La carga mental, es considerado por el esfuerzo mental que exige el trabajo desarrollado, como menciona Nogareda (1986) que es el mayor esfuerzo intelectual de parte del trabajador por cumplir sus tareas. La carga mental se ve en manifiesto cuando una persona además de desarrollar una tarea se suma la dificultad de esta para desarrollarla y la persona no posee la capacidad para realizarla. Entonces la carga mental necesita un esfuerzo mental para lograr la tarea designada y para ello se requiere un estado de concentración y atención. Además, se considera que el tiempo, cantidad, dificultad al recibir la información y las diferencias propias del individuo, son algunos factores asociados a la carga mental (Rivera, 2017).

La carga mental incluye factores como la calidad y cantidad de la información, quiere decir que el grado de complejidad de la información recibida luego de superado el período de aprendizaje condicionará la posibilidad de automatizar las respuestas (Rivera, 2017). Otro factor es el tiempo, donde se plantea que si el estímulo de las tareas encomendadas al trabajador es continuo su capacidad de respuesta puede verse saturada, esto puede deberse a sus años de vida, a su capacidad de adquirir nuevos conocimientos, al cansancio que experimenta posterior a las tareas realizadas, a su carácter y la actitud del trabajador frente a los desafíos laborales que se presentan (Nogareda, 1986). Un aspecto importante de la carga mental es que puede traer como consecuencia a una fatiga mental, se define la fatiga mental como la disminución de la función psíquica y esto traería consecuencias en la realización de las tareas encomendadas al trabajador; esta deficiencia se encuentra relacionado con la intensidad y duración de la tarea realizada, además del tiempo que es mantenido la presión mental. De tal manera se manifiesta como una disminución de dar solución a las tareas encomendadas, dichas tareas pueden estar relacionadas a



requerimientos de índole cognitivo relacionados a la intensidad o duración de trabajo atencional, de memoria, etc. (De Arquer, 1999).

La presión de tiempo, es otro componente que puede influenciar a la carga de trabajo y es considerada como aquella que es percibida por el trabajador, como menciona Nogareda (1986) si durante el trabajo las órdenes son constantes, a tal punto que el trabajador no pueda responder a la conglomeración de trabajo; a diferencia si existiera períodos de descanso, lo que traería como consecuencia que el desempeño del trabajador sea la esperada y no alcanzar una saturación física y mental. Una adecuada organización del tiempo de trabajo es una medida necesaria para que el individuo pueda tener un equilibrio entre vida y trabajo, un ambiente laboral estresante se encuentra relacionado particularmente con excesivas horas de trabajo, sistemas de turnos irregulares, el de contar o no con vacaciones pagadas y descansos. Las acciones múltiples para conseguir una adecuada organización en el trabajo son necesarias para reducir la fatiga, contribuir en la seguridad de trabajo y mejorar la salud, también contribuirá en mejorar la vida personal y familiar del trabajador (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). Lo confirma Johnson (2017), que el agotamiento del trabajo puede traer consigo problemas de salud para el trabajador, como es la depresión y además en influir negativamente en la atención del paciente.

Algunas medidas prácticas para una adecuada organización del tiempo de trabajo, son: el diseño de las horas de trabajo deberá realizarse con la participación de los trabajadores; establecer un equilibrio entre la necesidad de tiempo del trabajo, como la del trabajador; se debe evitar las excesivas horas de trabajo; facilitar las responsabilidades familiares de los trabajadores; emplear y distribuir justar las pausas y los tiempos de descanso. La adopción de medidas múltiples que reflejen las necesidades y las preferencias tanto de la empresa, como de los trabajadores, es particularmente importante para mantener el equilibrio entre la vida familiar y la laboral (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Otro componente es la organización del trabajo, que se considera a la estructuración y el desenvolvimiento de todos los agentes de la organización, como menciona Nieto (2019) que este componente involucra a la infraestructura, la tecnología y sobre todo el recurso humano, aplicando procedimientos que faciliten el desarrollo del trabajo en forma armónica y racional, garantizando la seguridad y la salud del recurso humano, para poder alcanzar las metas trazadas de productividad, eficiencia y eficacia de la organización. El modo como se determinan las tareas, los procedimientos y como se dirige, pueden ocasionar una mala

organización del trabajo lo que traería consecuencias negativas para la organización como el deterioro del rendimiento y productividad del trabajador, el aumento de la rotación del personal, aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, aumento de demandas legales de los propios trabajadores y deterioro de la imagen institucional (Leka et al, 2004). Por lo tanto, cuando no hay una adecuada distribución de la jornada laboral, no existe manejo de turnos, descansos y la duración de la jornada laboral es muy extensa, puede originar al trabajador, entornos estresantes tanto a nivel familiar y social. Es por eso que es importante el apoyo recíproco que el trabajador espera de sus jefes, como también del equipo de trabajo, y compañeros, es así como se origina la importancia de establecer canales de comunicación donde los trabajadores puedan expresar los inconvenientes que se presenten en su centro laboral (Rivera, 2017).

Otro tema de interés en el marco teórico es el compromiso organizacional, que se puede considerar como un desafío para toda organización que logre alcanzar con sus trabajadores, por eso Becker (1960) menciona que son mecanismos que utiliza la organización para mantener el ideal comportamiento de los trabajadores. En cambio, Meyer y Allen (1991) mencionan que es una percepción mental de la persona con la institución donde trabaja. Para Solinger (2008) comparte la idea que es una agrupación de sentimientos de los trabajadores con la institución donde trabajan. En cambio, Wagner (2007), lo define como la voluntad del empleado de brindar su lealtad y su esfuerzo con la institución donde trabaja. En cambio, Neves et al. (2018), lo considera como un constructo de múltiples dimensiones que establece un vínculo afectivo del trabajador con la institución donde trabaja, también es la percepción de obligación moral de permanencia, por lealtad y el costo beneficio asociado a la salida de la persona de la organización. Por lo tanto, Karami (2017) el compromiso organizacional surge de la influencia conjunta de factores como las características personales y estructurales que se encuentran en relación con las actividades que realiza el individuo y las experiencias de éste en el trabajo; y es considerado como una variable que puede condicionar la intención de romper la relación con la organización, del desempeño profesional y del éxito organizacional.

También es importante conocer que el compromiso organizacional establece la intención del individuo en persistir en un curso de acción, es por eso, que las organizaciones buscan en fomentar el compromiso con sus empleados, para conseguir una estabilidad y reducir la rotación de los empleados que significaría pérdidas económicas para la

organización (Meyer y Allen, 2004). Cuando se habla del sector salud, el compromiso de los recursos humanos con su organización asume un rol de gran importancia para el desempeño individual y organizacional, los altos niveles de compromiso organizacional son determinantes para conseguir un desempeño óptimo de la organización, logrando así instituciones de salud más comprometidas con las necesidades de las personas (Shanafelt y Noseworthy, 2017). Pero en los últimos años, hubo un declive en el contexto socioeconómico provocando a la necesidad de contención de costos, que trajo consigo un impacto particularmente en la gestión eficaz y efectiva de los recursos humanos, por tal motivo fue necesario diversos cambios organizativos y legislativos que influenciaron las relaciones de los profesionales de la salud con las organizaciones, lo que trajo consigo un impacto negativo tanto para el recurso humano en sus actividades laborales, como para el desempeño de la organización, lo que da como resultado una alteración en los cuidados de salud y una desprotección de la ciudadanía (Karami, 2017). Es por eso que los vínculos laborales cada vez más precarios y las condiciones de trabajo menos favorables influenciarán en forma negativa al compromiso de los trabajadores con su organización (Neves, 2018).

Existen características que condicionan al compromiso organizacional, son: condiciones propias del trabajador; aquí encontramos a la edad, esta condición tiene un vínculo estrecho con los componentes afectivo y de continuidad; el sexo, se considera que las mujeres a diferencia de los hombres suelen ser más comprometidas con la institución donde labora; la antigüedad, se considera a los años de servicio que una persona se encuentra laborando en una institución, de tal manera se considera que a mayor tiempo de antigüedad con la organización existe mayor compromiso (Meyer y Allen, 1991). Es también importante destacar que el compromiso organizacional se encuentra inmerso al enfoque teórico de la Gestión de Recursos Humanos, debido que uno de sus objetivos principales es alinear los objetivos de la organización con los objetivos del trabajador, con la finalidad que la organización alcance sus objetivos y que el trabajador alcance su satisfacción personal. Para ello la gestión de recursos humanos deberá encontrar herramientas para mantener a los trabajadores comprometidos y motivados, esto significa que el trabajo otorgue al trabajador recompensas no solo materiales sino también internas (Gómez et al, 2008): es por eso que una adecuada intervención en la gestión del recurso humano traería como resultado un adecuado desempeño de los trabajadores (Dieleman et al, 2009); además tendrá que ser equitativo para no originar conflictos internos (Berberoglu, 2018). Para determinar el compromiso organizacional Meyer y Allen (1996) realizaron un constructo de tres

componentes, basadas en el apego emocional (compromiso afectivo), los costos percibidos (compromiso de continuidad) y la percepción de obligación (compromiso normativo).

El compromiso afectivo, se puede considerar como la relación emocional que establece el trabajador con su organización, como menciona Meyer y Allen (1996) como la inclinación emocional del trabajador con la organización; de tal manera Neves et al (2018) lo considera como un vínculo afectivo que establece el trabajador y la participación e identificación con la organización, esto debido a la identificación del trabajador con la organización por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes. Para Ruiz (2013) el compromiso afectivo, se define cuando el individuo tiene sentimientos positivos de pertenencia y de lealtad, con la organización. Por eso que se determina que el individuo “quiere” estar. De tal manera Galletta et al (2019) lo define como una actitud positiva del trabajo, que trae consigo bienestar al trabajador.

Para Gabrani et al (2016) este vínculo afectivo se establece con las condiciones del lugar donde se trabaja, esta característica es importante para conseguir una satisfacción interna del individuo, lo que traería como consecuencia un mayor deseo de mejoría, desde el punto de vista profesional lo que traería además un desenvolvimiento óptimo de la organización. En cambio, Meyer y Allen (1996) observaron que las experiencias de trabajo establecen relaciones fuertes con la organización, de igual manera sostiene Battistelli (2016), entonces aquellos empleados cuyas experiencias que se han dado en la organización son óptimas y han conseguido satisfacer sus requerimientos personales y familiares, consiguen establecer un alto vínculo afectivo con la institución donde laboran, es totalmente opuesto para aquellos empleados cuyas experiencias son menos satisfactorias, también lo ratifican los estudios de Mesfin et al. (2020) y Ho et al. (2009) al mencionar que la satisfacción con el trabajo trae consigo efectos positivos con el desempeño del trabajador.

Existen tres aspectos principales que se debe tener en cuenta con el compromiso afectivo: el desarrollo de la afinidad psicológica, la asociación positiva con la institución donde trabaja y el sentimiento de permanencia que establece el trabajador (Altindis, 2011). Además, hay que considerar que las personas, al desarrollar afinidad emocional hacia una empresa, logran asociarse con los objetivos de la empresa y de apoyarla para conseguir dichos objetivos, esto se debe cuando los propios valores de los empleados establecen relación con los valores de la organización, esto traería consigo que los empleados se identifiquen con la organización (Noraazian y Khalip, 2016). Para Meyer y Allen (1996) los

niveles de autonomía que tiene el trabajador en el desempeño de su trabajo y un ambiente laboral que permite que los trabajadores puedan desenvolverse y actuar en forma libre, ha provocado que se genere y afiance sentimientos afectivos con la institución donde uno trabaja.

El compromiso de continuidad, es un componente de gran importancia para mantener el recurso humano con la organización, para ello Meyer y Allen (1991), define como la percepción de los colaboradores acerca del precio o consecuencias que se encuentran relacionados con la ruptura del vínculo laboral. La toma de decisión del colaborador en salir de la organización se encuentra normalmente influenciada por el sistema de recompensas, el reconocimiento/valorización profesional y las oportunidades de desarrollo en la carrera. Para Dee (2006) y Moss (2007) es la creencia de la persona que considera que el precio de abandonar el trabajo es muy alto por todo lo que invertido en él. Por otro lado, Neves et al. (2018) menciona que el empleado considera que la inversión efectuada para su persona, se encuentra avalado por la organización, quiere decir que esa inversión será retornada por la misma organización. Para Arcos, (2017) es el requerimiento de los trabajadores de mantener el vínculo laboral con su centro de trabajo. Por tal motivo el autor menciona, que el conocimiento que tiene el trabajador de los costos de oportunidad asociados con no pertenecer a la organización, el trabajador puede determinar que estos costos son muy elevados, y también en tener pocas alternativas de conseguir un nuevo empleo.

Por lo dicho anteriormente el individuo analizará si conviene o no en mantener el vínculo laboral con la institución donde trabaja. Además, Ruiz (2013) menciona que el enfoque del compromiso de continuidad es que el colaborador “tiene” que estar en la organización debido a un juicio más racional (coste personal de abandono). El empleado acepta o se somete a las directrices de la institución donde labora, debido a una remuneración, que le provee seguridad económica individual y familiar. Este análisis es elaborado al conocer de las oportunidades y amenazas laborales que se presentarían si no mantiene el vínculo laboral con la institución que se desenvuelve. Para Noraazian y Khalip, (2016) el empleado considera que él no posee las habilidades ni las herramientas para competir por un trabajo, entonces el empleado desarrolla el compromiso de continuidad y se vuelve más comprometido con la organización. Para Meyer y Allen (1996) consideran importante que, si dicho vínculo está fundamentado en la inexistencia de oportunidades

laborales, que contemplen mejores condiciones de trabajo y remunerativas, hacen que el trabajador mantenga un vínculo laboral que no aprecia, lo que traería consecuencias negativas para el desenvolvimiento de la institución.

El compromiso normativo, se puede decir que es la percepción de obligación que asume el trabajador con su centro de trabajo, como menciona Meyer y Allen (1991), es el deber moral del empleado con la institución donde labora, por las plusvalías brindadas, que condicionan al individuo a percibir una sensación de endeudamiento lo que se traduce en una permanencia muy arraigada con su institución. En cambio, para Porter (1974) dice que es el vínculo psicológico del trabajador con la institución donde trabaja. También menciona Stinglhamber (2003) que es el grado de lealtad que tiene el trabajador con la organización y esto se debe al apoyo que percibe de los gerentes. Ruiz (2013) menciona que es el contrato de lealtad que firma el trabajador con la institución, esto se debe por el convencimiento de adhesión y de integridad del trabajador con su institución. Es por ello que Neves et al. (2018) menciona que este vínculo impulsa el desempeño de actividades con competencia, de acuerdo con las normas instituidas, pero no hay una gran implicación motivacional.

En cuanto a la formulación del problema, el presente estudio establece como problema general: ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020?; como problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020?.

La justificación del presente trabajo de investigación se divide en Justificación Teórica, señala que, desde un enfoque Teórico, este estudio toma los conceptos e informaciones de diversos estudios relacionados con sobrecarga laboral y compromiso organizacional, como también de sus dimensiones y además de su relación, lo que permite obtener información valiosa que contribuirá en mejorar la gestión del recurso humano, como también ser una fuente de consulta para otros estudios. En cuanto, a la Justificación Metodológica, para realizar este estudio se ha utilizado instrumentos de recolección de datos validados en diversos estudios realizados a nivel nacional e internacional y con poblaciones que coinciden con el presente estudio, lo que permiten ser utilizados y además de afianzarlos para que sean utilizados en otros trabajos de investigación similares a este. Y la Justificación Práctica, menciona que es de gran importancia el presente estudio debido que permitirá

evidenciar el comportamiento del compromiso organizacional frente a la sobrecarga laboral, lo que nos proporcionaría información valiosa para realizar cambios o afianzar decisiones en las autoridades responsables en el manejo de los recursos humanos y de las condiciones del trabajo, lo que provocaría mayor compromiso de los trabajadores, organizaciones más fortalecidas y así contribuir en el desarrollo de nuestro país.

En este estudio se estableció como objetivo general: determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020. Y como objetivos específicos se establece: determinar la relación entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

Además, en este estudio de investigación se establece como hipótesis general: existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020. Y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de Investigación**

#### **2.1.1 Tipo de investigación**

##### Enfoque

Cuantitativo, considerado como una agrupación de procedimientos continuos que pueden ser comprobados (Hernández et al, 2014, p.4). En este trabajo tiene este enfoque debido a que se han recogido y analizado los datos cuantitativos sobre las variables mediante procedimientos estadísticos.

##### Método

Es el hipotético – deductivo, en donde se elabora hipótesis que se busca impugnar para deducir resultados o hechos (Bernal, 2014, p.39). Se utilizó este método debido que se elaboró las hipótesis en base a un marco teórico existente.

##### Tipo de estudio

La investigación es básica, es la que busca conseguir datos y agruparlos para elaborar conocimientos que podrán adherirse a los que ya existen (Hernández et al 2014, p.26). Es por eso que el presente estudio busca generar conocimientos que contribuyan a dar solución a la problemática planteada.

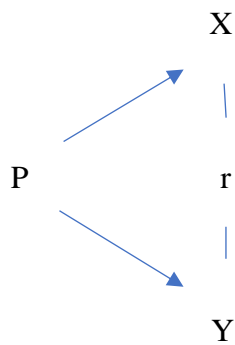
##### Nivel de investigación

Correlacional, quiere decir que la variación de una variable influye que la otra varié, según Hernández et al, (2014). Este trabajo tiene la misión de encontrar dicha correlación.

#### **2.1.2 Diseño de investigación**

Es no experimental, es aquí donde las variables no se controlan y no se establecen los grupos de estudio, así mismo, este diseño es transversal porque en un momento determinado se analizan los datos (Briones, 2002). Además, este diseño es correlacional, según Hernández et al. (2014) tiene la finalidad de conocer el comportamiento de una variable al ser vinculada con otra. Es por ello que las variables no son controladas y se analizan en un determinado tiempo, para determinar la correlación que existe entre ellas.





*Figura 1.* Diseño de investigación.

Donde P es población, X es la variable de sobrecarga laboral, Y es la variable de compromiso organizacional y r es la relación.

## 2.2 Operacionalización de Variables

Variable 1: Sobrecarga Laboral.

Definición conceptual: es la carga de trabajo excesiva que experimenta el trabajador en su turno, como menciona Chavarría (1986) que son los requerimientos físicos y mentales que durante el horario de trabajo se encuentra expuesto el trabajador, además Nieto (2019) menciona que si la carga de trabajo es excesiva o indebida se entiende como sobrecarga laboral, lo que podría provocar al individuo un estrés significativo.

Definición operacional: la variable sobrecarga laboral se encuentra conformada por 4 dimensiones (carga física, carga mental, presión de tiempo y organización del trabajo) y están asociadas para una medición general en preguntas con un tipo de respuesta dicotómica (SI -NO) y se clasificará en tres rangos: bajo, medio y alto. (Ver anexo 5)

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1991) mencionan que es una percepción mental de la persona con la institución donde trabaja; comparte la idea Solinger (2008) al decir que es una agrupación de sentimientos de los trabajadores con la institución donde trabajan.

Definición operacional: está determinada por tres dimensiones (los compromisos: afectivo, continuidad y normativo), estarán evaluadas con 18 preguntas, considerando sus respuestas en una escala de Likert y se clasificará en tres rangos: bajo, medio y alto. (Ver anexo 5)

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Se considera al conjunto de individuos que comparten ciertas características para un estudio y según Hernández et al. (2014, p.174) lo considera al universo o al total de objetos, individuos que poseen ciertas especificaciones en un momento determinado. Para este estudio estará conformada en un total de 70 Tecnólogos Médicos que trabajan en el Departamento de Medicina de Rehabilitación en un Hospital Nivel 3 – La Victoria.

### **Muestra**

Se entiende como una parte de la población, para Briones (2002, p.57) lo considera las unidades del muestreo agrupadas mediante alguna forma de selección. En este trabajo de investigación no se utilizará muestra, se toma toda la población de estudio.

### **Muestreo**

Es la manera como se obtiene la muestra, considerado para Hernández et al. (2014, p.189) como un proceso de selección para determinar la muestra; en este estudio se utiliza un muestreo no aleatorio, considerado para Hernández et al (2014, p.189) como un muestreo dirigido. Como criterios de inclusión tenemos: Tecnólogos Médicos que trabajen en el Departamento de Medicina de Rehabilitación en un Hospital Nivel 3 – La Victoria y que deseen participar voluntariamente. Como criterios de exclusión: Tecnólogos Médicos que no trabajen en el Departamento de Medicina de Rehabilitación en un Hospital Nivel 3 – La Victoria y aquellos que no deseen participar.

## **2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Se utilizó la encuesta, para hallar datos, mediante preguntas orales o escritas a una población o muestra de personas, que comparten características para el desarrollo del problema de investigación (Briones, 2002, p.51). Por el estado de emergencia que vivimos actualmente se ha tenido que enviar dichas encuestas por medio del Google forms utilizando de esta manera la tecnología en favor a la investigación.

## **Instrumento**

Se empleó el cuestionario, de tal manera que se encuentre estructurado por preguntas relacionadas, que buscan valorar las variables (Hernández et al, 2014, p.217), se utilizó dos instrumentos. (Ver anexo 6)

## **Validez**

Es la capacidad de medición adecuada, para la variable que ha sido diseñada (Hernández et al, 2014, p.201), es por eso que en este estudio se aplicó una validez de contenido a través de juicio de expertos que dictaminaron suficiencia y por lo tanto pudo ser aplicado, (ver anexo 3), estuvo representado por:

Dra. Juana Yris Diaz Mujica.

Dr. Belkis David Parra Reyes.

Mag. Daniel Rafael Flores Contreras.

Mag. Tobias Tomas Pizarro Gozar

## **Confiabilidad**

Se considera confiable al instrumento de medición, cuando todas las veces que se utiliza en un estudio, provoca el mismo resultado (Hernández et al, 2014, p.200). Se realizó mediante una prueba piloto, considerado para Briones (2002, p.64) como una prueba que utiliza una pequeña muestra con características similares a la muestra total, con la finalidad si el instrumento cumple con los objetivos del estudio. Se utilizó el estadístico de fiabilidad el coeficiente Alpha de Cronbach para ambos instrumentos debido a la naturaleza de las variables; se procedió en realizar la prueba piloto a 20 participantes de características similares a la población de estudio, el coeficiente obtenido denota una elevada consistencia interna del instrumento de sobrecarga laboral (0.90) y del instrumento de compromiso organizacional (0.92), debido a ello se concluye que los instrumentos son confiables para el presente estudio. (Ver anexo 4)

## **2.5 Procedimiento**

Se inicio en primer lugar por el interés de conocer si el exceso de carga de trabajo que experimentan los profesionales de salud, en este estudio los Tecnólogos Médicos, tiene relación con el compromiso que tienen con la organización donde trabajan para ello se partió

de una realidad problemática donde el sistema de salud no se da abasto por las demandas de atención de los pacientes, para ello se elaboró un marco teórico que sirvió en diseñar la investigación y definir el problema; en segundo lugar se escogió la metodología y los pasos a seguir en el protocolo de trabajo, considerando los instrumentos a utilizar y las fuentes de información; en tercer lugar se coordinó con las autoridades del lugar de estudio y con la población para la aplicación de los instrumentos; en cuarto lugar se ordenaron los resultados de los instrumentos en una base de datos, para generar su respectivo análisis con pruebas estadísticas e interpretación, acto seguido se elaboran las conclusiones y se finaliza con la elaboración del informe final.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Mediante un análisis estadístico descriptivo, se describió la distribución de las puntuaciones de cada variable, ordenadas en sus respectivas categorías. Para este fin se contó con el paquete estadístico SPSS-V23, lo que permitió una vez ingresado los datos a la computadora, presentar tablas estadísticas como también presentar gráficos de barra.

Mediante un análisis estadístico inferencial, se utilizó instrumentos estadísticos para analizar la relación de las variables y además para contrastar las hipótesis. Se utilizó la prueba estadística Chi – cuadrado, los resultados se analizan comparando el valor p con el nivel de significancia que se considera 0.05, que indica un riesgo de 5% esto sucede en relación de las variables cuando en realidad no existe.

Regla de decisión:

Rechazar la  $H_0$  si  $p < 0.05$

Aceptar la  $H_0$  si  $p \geq 0.05$

## **2.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos a considerar para la participación del estudio están condicionadas a una autorización mediante un documento en donde el participante se le informará del trabajo a realizar y si está de acuerdo en ser partícipe de ello, además los datos obtenidos en los cuestionarios solo se emplearán para la realización del trabajo y se evitará cualquier perjuicio

del bienestar de los participantes. Se empleará el uso de las citas y referencias bibliográficas según Apa, de acuerdo a lo establecido por la universidad.

Además, con la finalidad de corroborar la originalidad del presente trabajo se utilizará el programa Turnitin, dicho programa comparará el trabajo con varias bases de datos para controlar el plagio.

### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos

Sobrecarga Laboral (SL)

Tabla 1

*Distribución de frecuencia de la Sobrecarga Laboral (SL)*

	Sobrecarga	
	n	%
Bajo	23	32.9
Medio	32	45.7
Alto	15	21.4
Total	70	100.0

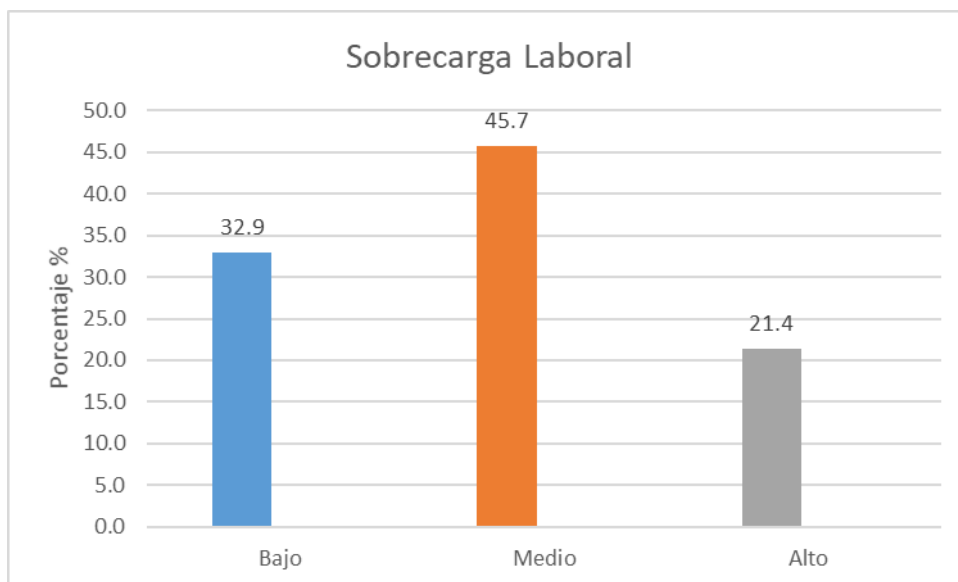


Figura 2. Distribución de frecuencia de la variable (SL)

Observamos que del total tecnólogos médicos  $n=70$ , el 32,9% consideran que es baja la (SL), asimismo, el 45.7% consideran que es medio la (SL) y el 21,4% opina que es alta la (SL).

Tabla 2

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la Sobrecarga Laboral (SL)*

	Carga Física		Carga Mental		Presion de Tiempo		Organización del Trabajo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	30	42.9	26	37.1	27	38.6	27	38.6
Medio	24	34.3	31	44.3	36	51.4	31	44.3
Alto	16	22.9	13	18.6	7	10.0	12	17.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

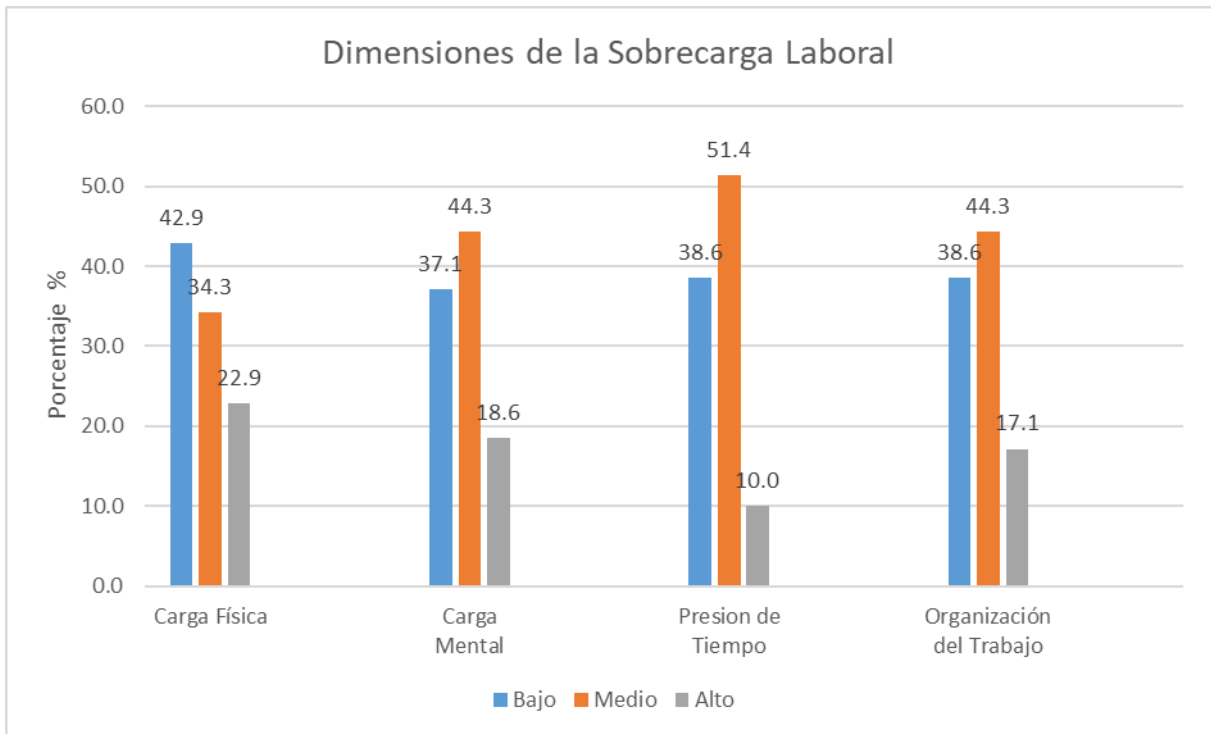


Figura 3. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la (SL)

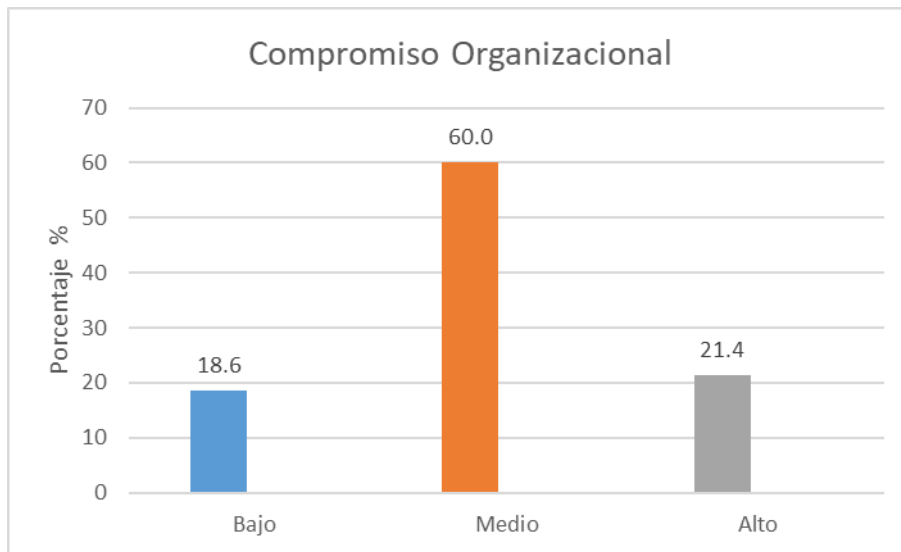
En las dimensiones de la (SL) se aprecia que el 42.9% consideran que es baja la carga física, el 44.3% consideran que es medio la carga mental, del mismo modo, el 51.4% opina que es medio la presión del tiempo y el 44.3% considera que es medio la organización del trabajo.

## Compromiso Organizacional (CO)

Tabla 3

*Distribución de frecuencia del Compromiso Organizacional (CO)*

Compromiso Organizacional		
	n	%
Bajo	13	18.6
Medio	42	60.0
Alto	15	21.4
Total	70	100.0



*Figura 4. Distribución de frecuencia de la variable (CO)*

Observamos que del total tecnólogos médicos  $n=70$ , el 18.6% consideran que es bajo el (CO), el 60% consideran que es medio el (CO) y el 21,4% opina que es alto el (CO)



Tabla 4

*Distribución de frecuencia de las dimensiones del Compromiso Organizacional (CO)*

	Dimensiones del Compromiso Organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	15	21.4	21	30.0	16	22.9
Medio	37	52.9	32	45.7	38	54.3
Alto	18	25.7	17	24.3	16	22.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0

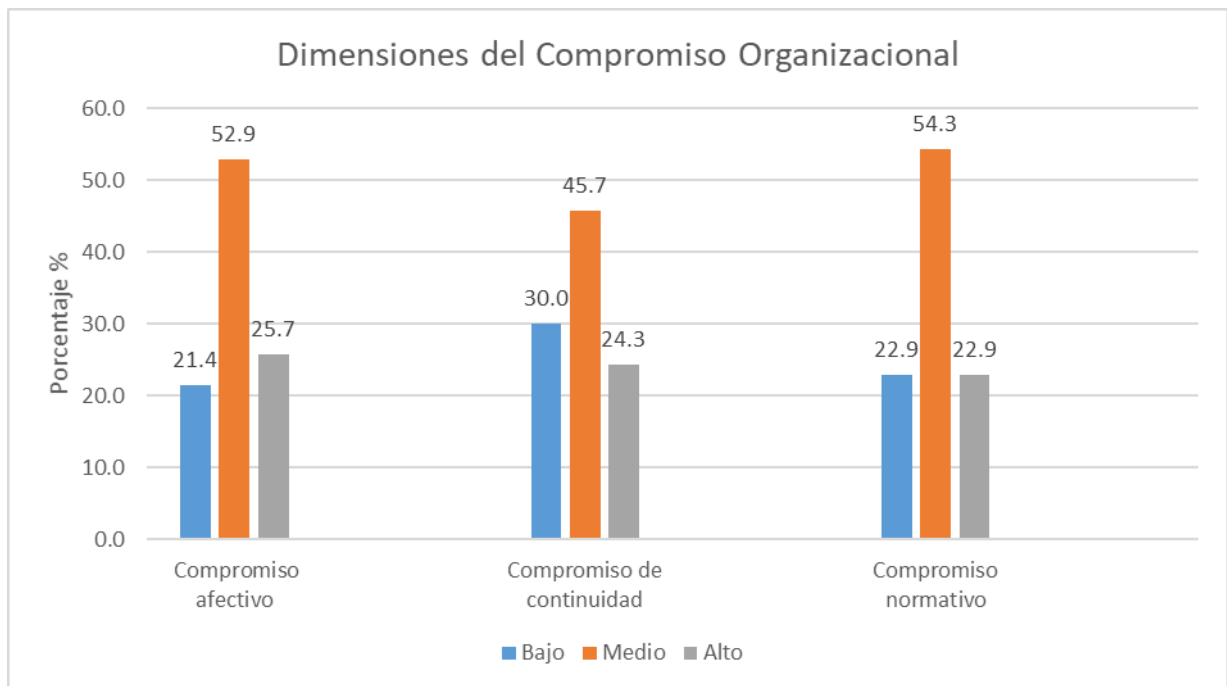


Figura 5. Distribución de frecuencia de las dimensiones del (CO)

En las dimensiones del (CO) se aprecia que el 52.9% consideran que es medio el (Ca), el 45.7% opina que es medio el (Cc) y el 54.3% considera que es medio el (Cn).

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre (SL) y (CO) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre (SL) y (CO) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión: Rechazar Ho si  $p < 0.05$  o aceptar la Ho si  $p \geq 0.05$

Tabla 5

*Estadístico de prueba según variables Sobrecarga laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO)*

		Compromiso Organizacional (CO)	
Chi - cuadrado	Sobrecarga Laboral (SL)	Correlation	-,659**
		Sig. (2 -talled)	,000
		N	70

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-talled)

Dado que  $p=0.000 < 0.05$  entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1, es decir existe relación significativa entre (SL) y (CO) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020. Asimismo, hay una correlación negativa moderada (-0,659) es decir, a mayor (SL) menor es el (CO).

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre (SL) y (Ca) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre (SL) y (Ca) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre (SL) y (Cc) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre (SL) y (Cc) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre (SL) y (Cn) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre (SL) y (Cn) de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión: Rechazar Ho si  $p < 0.05$  o aceptar la Ho si  $p \geq 0.05$

Tabla 6

*Estadístico de prueba según variables Sobrecarga laboral (SL) y dimensiones del Compromiso Organizacional (CO)*

			Dimensiones del Compromiso Organizacional		
			Compromiso afectivo (Ca)	Compromiso de continuidad (Cc)	Compromiso normativo (Cn)
Chi - cuadrado	Sobrecarga Laboral (SL)	Correlation Sig. (2 -talled)	-,579**	-,528**	-,613**
		N	70	70	70

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-talled)

Se aprecia que las hipótesis específicas presentan un  $p = 0.000 < 0.05$  entonces se rechazan las Ho, por lo tanto, se aceptan las H1, existe relación significativa entre (SL) y las dimensiones

del (CO). Asimismo, hay una correlación negativa moderada (-0,579) entre la (SL) y el (Ca) quiere decir, a mayor (SL) menor el (Ca), además, se aprecia una correlación negativa moderada (-0,528) entre la (SL) y el (Cc), quiere decir, a mayor (SL) menor el (Cc) y también, una correlación negativa moderada (-0,613) entre la (SL) y el (Cn) quiere decir, a mayor (SL) menor el (Cn).

#### IV. Discusión

En la hipótesis general, se concluye que si existe relación entre sobrecarga laboral (SL) y compromiso organizacional (CO) en la población de estudio, determinado por la prueba chi – cuadrado, con una significancia de  $p=0.000<0.05$  y una correlación negativa moderada (-0,659) que indica que la relación entre las dos variables es inversamente proporcional, quiere decir que a mayor (SL) es menor el (CO).

Los resultados coinciden con los del estudio de Arcos (2017), quien menciona que existe una relación de las variables con un nivel de confianza de 95%, además de una correlación negativa de (-0,665), que indica que la relación entre las dos variables es inversa, a mayor (SL) es menor el (CO). Se encontró en el estudio de Green et al. (2016) que el clima de una organización estresante, caracterizado por falta de conformidad de roles, sobrecarga de roles y un elevado cansancio emocional, se relaciona negativamente con el (CO); esta relación reafirma Vela (2017), en su estudio donde la relación entre el clima de la organización y el (CO) es positiva (0.390); como también Berberoglu, A. (2018), destaca en su estudio que el clima de la organización tiene una relación positiva con el (CO) con un nivel de fuerza moderado (0.452) y también menciona que existe una relación positiva entre el clima de la organización y el desempeño de la organización percibido, con un nivel de fuerza significativamente alto de 0.671. Además, Nieto (2019), en su estudio muestra que existe una correlación significativa entre (SL) y la satisfacción en el trabajo siendo la correlación indirecta y moderada (-0.454), quiere decir que a mayor (SL) es menor la satisfacción en el trabajo; en cuanto al compromiso organizacional en el estudio de Vásquez (2018), demostró una asociación directa y baja (0,310) entre la satisfacción en el trabajo y el (CO), quiere decir que a medida que la satisfacción en el trabajo se incremente, lo hace también el (CO); reafirman esta relación Gabrani et al. (2016), en su estudio muestran que existe una relación entre ambas variables, así mismo mencionan que la naturaleza del trabajo, la satisfacción salarial y la supervisión de calidad son predictores significativos del (CO). Por lo tanto, todo aquello que implique en el incremento de la carga de trabajo percibida por el trabajador y factores que no contribuyan en menguar dicha carga, como un clima de la organización estresante, una insatisfacción salarial, una inequidad en los quehaceres del trabajo, la falta de valoración al trabajador y otros factores negativos van a tener repercusión negativa en el compromiso del trabajador con la organización.

Como vemos en el estudio, la SL mantiene una relación indirecta con el (CO) y esto lo demuestra Alcayaga (2016) al definir la sobrecarga laboral como la acumulación de exigencias físicas y mentales que se encuentran sometidos los trabajadores durante su trabajo, dichas condiciones de trabajo provocarían a la generación de fatiga constante y por ende consecuencias nefastas tanto para la salud de los trabajadores y su compromiso con la organización. En cuanto al compromiso organizacional Meyer y Allen (1991) mencionan que es un estado psicológico que establece la relación de un individuo con la organización donde trabaja y esta a su vez estará influenciada según Karami (2017) por características personales del trabajador y estructurales del lugar de trabajo, que se encuentran en relación con las actividades que realiza el individuo y las experiencias de éste en el trabajo. Es por eso que la Oficina Internacional del Trabajo (2013) refiere que la percepción de bienestar por parte del trabajador y de su buen rendimiento, depende de alguna manera a las exigencias que puede haber en el trabajo y como estas se traducen en un exceso de carga de trabajo percibida por el trabajador; esto es de suma importancia para el desenvolvimiento de la institución en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones; por lo tanto Neves (2018) menciona que si los vínculos del trabajo fuesen cada vez más precarios como es el caso del incremento de horas de trabajo injustificadas, la inequidad que existe por diferencia de sexo, régimen laboral y otras condiciones de cada individuo; además, condiciones de trabajo menos favorables, influenciarán en forma negativa al compromiso de los trabajadores con su organización.

En la hipótesis específica 1, se concluye que si existe relación entre sobrecarga laboral (SL) y compromiso afectivo (Ca) en la población de estudio, determinado por la prueba chi – cuadrado, con una significancia de  $p=0.000<0.05$  y una correlación negativa moderada (-0,579), que indica que la relación entre las dos variables es inversamente proporcional, quiere decir que a mayor (SL) es menor el (Ca).

Esta relación inversa entre las variables se demuestra en los resultados del estudio de Arcos (2017), quien determina la existencia de la relación entre las variables, con un nivel de confianza de 95%, además de una correlación negativa de (-0,695), es decir que a mayor la (SL) es menor el (Ca). También es importante destacar el trabajo de Berta et al. (2018) quien mencionan que el (Ca) se relaciona fuertemente con la satisfacción en el trabajo (0.433,  $p <0.001$ ) a comparación cuando se relaciona con el ambiente de trabajo (0.168,  $p <0.001$ ), con el supervisor de apoyo percibido (0.226,  $p <0.001$ ) y con el rendimiento en el

trabajo (0.144,  $p < 0.001$ ). Como también demuestra Flores (2019), en su estudio que el (Ca) tiene relación positiva (0.307) con el desempeño en el trabajo; así mismo Vela (2017), en su estudio revela que existe una relación positiva (0.278) entre el clima del trabajo y el (Ca). Esto es debido que todo aquello que influya en la percepción de bienestar emocional del trabajador con su organización, puede traer como consecuencia un incremento en el (Ca) del trabajador con la institución donde trabaja, es por eso que las repercusiones negativas que trae consigo la sobrecarga de trabajo, puede menguar en el (Ca).

La relación entre las variables se comprueba también en las teorías como menciona Meyer y Allen (1996) que el (Ca) es la inclinación emocional del trabajador con su organización y que las experiencias de trabajo establecen relaciones fuertes con la organización; de la misma forma Noraazian y Khalip. (2016) mencionan que el (Ca) refleja el compromiso basado en lazos emocionales que el trabajador desarrolla con la organización, principalmente a través de experiencias en el trabajo de manera positiva; de tal manera sostiene Battistelli (2016), que aquellos empleados cuyas experiencias con la organización son óptimas y han conseguido satisfacer sus requerimientos personales y familiares, consiguen establecer un alto vínculo afectivo con la institución donde laboran, es totalmente opuesto para aquellos empleados cuyas experiencias son menos satisfactorias, también lo ratifican Mesfin et al. (2020) y Ho et al. (2009) al mencionar que la satisfacción con el trabajo trae consigo efectos positivos en el desempeño del trabajador, el personal incluso podría manejar mejor las situaciones problemáticas que surgen durante el trabajo, también mencionan que la organización se fortalece y favorece en alcanzar un óptimo desarrollo. Además, en el estudio de Xu et al. (2020) mencionan que los profesionales de salud que experimentan en su trabajo experiencias positivas, que le podrán ayudar alcanzar objetivos personales, familiares y profesionales, lo que traería consigo una mayor identificación con la institución donde trabajan, en cambio todo lo contrario sucedería si los profesionales se encuentran en situaciones que generen des confort e insatisfacción, por ejemplo el exceso de carga de trabajo, el no reconocimiento y el mal salario, todo ello atenuarían con el desempeño y el compromiso con la institución.

En la hipótesis específica 2, se concluye que existe relación entre la sobrecarga laboral (SL) y el compromiso de continuidad (Cc), determinado por la prueba chi – cuadrado, con una significancia de  $p=0.000 < 0.05$  y una correlación negativa moderada (-0,528), que

indica que la relación entre las dos variables es inversamente proporcional, quiere decir que a mayor la (SL) es menor el (Cc).

De tal forma se coincide con los resultados del estudio de Arcos (2017) donde demuestra que existe una relación entre las variables con un nivel de confianza de 95%, además de una correlación negativa de (-0,4313), es decir que a mayor (SL) es menor el (Cc); también es importante lo que demostraron Berta et al. (2018), que el (Cc) se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo (0.277,  $p < 0.001$ ), además manifiestan que el desempeño en el trabajo tiene relación con la satisfacción del trabajador (0.283,  $p < 0.001$ ) y el compromiso con la organización (0.144,  $p < 0.001$ ); es por eso que Flores (2019) en su estudio menciona que el (Cc) tiene una relación positiva (0.253) con el desempeño laboral; y en el estudio de Vela (2017), revela que existe una relación positiva (0.382) entre el clima de la organización y el (Cc). De igual manera la (SL) puede estar dado por las condiciones laborales que pueden traer consigo consecuencias negativas en el desempeño laboral como también en debilitar el compromiso de continuidad del trabajador.

Esta relación de las variables se confirma mediante las teorías de Meyer y Allen (1991) en donde refieren que la toma de decisión del trabajador en salir de la organización se encuentra normalmente influenciada por las recompensas que brinda el centro de trabajo, el reconocimiento/valorización del desarrollo de las actividades que realiza el trabajador y las oportunidades de desarrollo en la carrera; como también menciona Altindis (2011) que la afinidad psicológica que establece el trabajador con la organización puede contribuir con la proyección de mantenerse por más tiempo en la institución donde trabaja; es por eso que Madero (2009) menciona que esta proyección del trabajador de mantenerse en la institución se instala mediante condiciones de trabajo adecuadas en donde el trabajador va percibir una satisfacción por las actividades que realiza, es por ello que Söderbacka et al. (2020) mencionan que los empleadores deben también dirigir su atención a que los trabajadores tengan una adecuada salud, para ello deben fortalecer las condiciones de trabajo para prevenir algún tipo de lesión, como también dirigir un cuidado periódico a los trabajadores, consiguiendo lugares de trabajo seguros para la integridad física y mental de los trabajadores, para mantener una adecuada capacidad laboral de los trabajadores y así propiciar una mayor continuidad, de tal manera Leka et al. (2004) menciona que la manera como se determinan las tareas, los procedimientos y como se dirige la organización, pueden ocasionar influencias negativas para la organización del trabajo y por lo tanto traería consecuencias negativas para



los trabajadores como el deterioro del rendimiento y productividad del trabajador, el aumento de la rotación del personal, aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, aumento de demandas legales de los propios trabajadores y deterioro de la imagen institucional. Todo ello traería consecuencias nefastas para el desenvolvimiento y desarrollo de la institución.

En la hipótesis específica 3, se concluye que existe relación entre la sobrecarga laboral (SL) y el compromiso normativo (Cn), determinado por la prueba chi – cuadrado, con una significancia de  $p=0.000<0.05$  y una correlación negativa moderada (-0,613), que indica que la relación entre las dos variables es inversamente proporcional, quiere decir que a mayor (SL) es menor el (Cn).

De tal manera se encuentran resultados parecidos como el del estudio de Arcos (2017) donde demuestra que existe una relación entre las variables con un nivel de confianza de 95%, además de una correlación negativa de (-0,5908), es decir que a mayor (SL) es menor el (Cn); como también es importante mencionar el estudio de Flores (2019) quien determina que existe una relación positiva (0.354) entre el desempeño laboral y el (Cn); y además Vela (2017) en su estudio revela que existe una relación positiva (0.392) entre el clima de la organización y el (Cn). La (SL) puede traer consigo percepciones de no reciprocidad del desempeño del trabajador con la organización, de tal manera la falta de compensación, de reconocimiento y de aun incremento de trabajo no justificado pueden traer consigo un deterioro en el (Cn) del trabajador.

Se puede sustentar esta relación que existe entre las variables, en las teorías que menciona Meyer y Allen (1991), al definir el (Cn) como el deber moral del trabajador con la institución donde labora, por las plusvalías brindadas, que condicionan al individuo a percibir una sensación de endeudamiento lo que se traduce que el trabajador quiera mantenerse en la institución, de tal forma Diehl et al. (2020) mencionan que los trabajadores de salud que se sienten satisfechos en el trabajo no se encuentran con las expectativas de dejar la institución sino todo lo contrario los lazos con la institución son cada vez más fuertes; por otro lado Noraazian y Khalip. (2016) mencionan que el (Cn) refleja el compromiso basado en la obligación percibida hacia la organización, de tal manera se encuentra arraigada con las normas de reciprocidad; como menciona Alcayaga (2016) que las compensaciones que brinda la organización al trabajador como son los incentivos, descanso, pausas activas, capacitación y reconocimiento del trabajo, no deben ser considerados como un gasto

innecesario para la organización sino todo lo contrario es una inversión para disminuir el exceso de trabajo, disminuir el ausentismo y además afianzar el compromiso del trabajador con la organización. Lo que traería como consecuencia un mejor desenvolvimiento y un adecuado desarrollo de la organización a tal punto de brindar un servicio de calidad a todos los usuarios.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

En relación al objetivo general, teniendo en cuenta los resultados existe una relación significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversamente proporcional (-0.659), entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de la población en estudio.

### **Segunda**

En relación al objetivo específico 1, teniendo en cuenta los resultados existe una relación significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversamente proporcional (-0,579), entre la sobrecarga laboral y el compromiso afectivo de la población en estudio.

### **Tercera**

En relación al objetivo específico 2, teniendo en cuenta los resultados existe una relación significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversamente proporcional (-0,528), entre la sobrecarga laboral y el compromiso de continuidad de la población en estudio.

### **Cuarta**

En relación al objetivo específico 3, teniendo en cuenta los resultados existe una relación significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversamente proporcional (-0,613), entre la sobrecarga laboral y el compromiso normativo de la población en estudio.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Recomendar a la oficina de Recursos Humanos implemente evaluaciones de forma periódica la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos, con la finalidad de poder alcanzar los resultados a las jefaturas donde dependan los Tecnólogos Médicos y así tomar decisiones para mejorar las condiciones de trabajo y conseguir el bienestar individual y desarrollo organizacional.

### **Segunda:**

Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos y las jefaturas donde dependan los Tecnólogos Médicos en fomentar el reconocimiento de los trabajadores por sus méritos lo que traería consigo en mejorar el compromiso de los trabajadores con la institución.

### **Tercera:**

Se sugiere a las jefaturas donde dependan los Tecnólogos Médicos adecuar una distribución del personal en áreas que tengan relación con sus capacidades y competencias; con la finalidad de mejorar la capacidad resolutive de los problemas que surgen en las actividades cotidianas del trabajo.

### **Cuarta:**

Se recomienda a las jefaturas donde dependan los Tecnólogos Médicos en gestionar capacitaciones periódicas que ayuden a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, como también gestionar talleres de liderazgo y clima organizacional que fomenten la integración y mejoren las relaciones interpersonales del personal.

### **Quinta:**

Se sugiere a las jefaturas donde dependan los Tecnólogos Médicos en gestionar el mantenimiento de la infraestructura y equipos, conseguir ambientes laborales adecuados, y organizados, que puedan contribuir en mejorar las condiciones de trabajo con la finalidad de conseguir una mejoría en el desempeño y contribuir una prestación de servicio de calidad a los pacientes.

## Referencias

- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. *Revista HSEC*, 44-45. Recuperado de: <https://cutt.ly/7s8tvQY>
- Altindiş S. (2011). Labor motivation and organizational commitment among health professionals: a survey by questionnaire. *Afr J Bus Manag.* 5 (21): 8601–9. Recuperado de: <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1086>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones.* (Tesis de maestría Univ. Andina Simón Bolívar, Ecuador). Recuperado de: <https://cutt.ly/1s3FXvV>
- Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., y Odoardi, C. (2016). Perceived organizational support, Organizational commitment and autocompetence nurses: a study in two Italian hospitals. *J Nurs Manage.* 24: E44–53. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jonm.12287>
- Becker, H. (1960). "Notes on the Concept of Commitment,". *American Journal of Sociology* 66, no. 1 (jul., 1960): 32-40. Recuperado de: <https://doi.org/10.1086/222820>
- Belapatiño, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Observatorio Económico del Perú.* Lima: BBVA. Recuperado de: <https://cutt.ly/ts3Zrjw>
- Berberoglu, A. (2018). Impacto the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, 399. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal, C., Correa A., Pineda, M., Lemus, F.; Fonseca, M. y Muñoz, C. (2014). *Fundamentos de investigación.* (Primera edición). México D.F. Pearson Educación.
- Berta, W., Laporte, A., Perreira, T. et al. (2018). Relationships between work outcomes, work attitudes, and work settings of health support workers in Ontario's long-term care settings and in the home and community. *Hum Resour Health* 16, 15 (2018). Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0277-9>

- Briones, G. (2002). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia. Editorial Arfo
- Buckley, L., Berta, W., Cleverley, K., Medeiros, C. y Widger, K. (2020). What is known about exhaustion from the pediatric nurse, a scope review. *Hum Resour Health* 18, 9. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-0451-8>
- Cano, C. y Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Revista Acta médica Peruana vol.35 no.1* Lima ene. 2018. Recuperado de: <https://cutt.ly/Is3XZUA>
- Chavarría, R. (1986). *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona, España. Recuperado de: <https://cutt.ly/3s3COCH>
- De Arquer, M. (1999). *NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona, España. Recuperado de: <https://cutt.ly/Ys3V898>
- De Clercq, D., y Belausteguigoitia, I. (2018). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources. *Creativity and Innovation Management*. doi:10.1111/caim.12278 Recuperada de: <https://sci-hub.tw/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/caim.12278>
- Dee, J., Henkin, A., y Singleton A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures. *Urban education*, 41: 603-627. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. y Dietz, P. (2020). Health and intention to abandon the nursing profession: what individual, social and organizational resources dissolve the impact of quantitative demands? A cross-sectional study. *BMC Palliat Care* 19, 83. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00589-y>
- Dieleman, M., Gerretsen, B. y Van, G. (2009). Human resources management interventions to improve the performance of health workers in low and average income countries: a realistic revision. *Sistema de Política de Res. Salud*; 7: 7. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/1478-4505-7-7>

- Do Carmo, M., Chaves, M., De Cássia R., Almeida, L., Aparecida, L. y Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería* :26(1)52-64. Recuperado de: <https://cutt.ly/3s8ydMm>
- Flores, I. O. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019.* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://cutt.ly/Ns31oFi>
- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H., Schwappach D., y Riegey, M. (2008). Working conditions and work-family conflict in German hospital doctors: predictors and psychosocial and organizational consequences. *BMC Public Health* 8, 353. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-353>
- Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E. y Avdullari, E. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag.* Recuperado de: <https://scihub.tw/https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1179/2047971915Y.0000000019?scroll=top&needAccess=true>
- Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Aviles, C., Finco, G., D'Aloja, E., Contu, P., y Campagna, M. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: a multilevel modeling approach. *BMC Nurs* 18, 5. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0329-z>
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* (Quinta edición). España, Madrid. Pearson Educación, s. a.
- Gonzales, E. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017.* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://cutt.ly/Is8yAyi>
- Graf E., Cignacco E., Zimmermann K. y Zúñiga F. (2016). Affective organizational commitment in Swiss nursing homes: a cross-sectional study. *El gerontólogo*, 56 (6): 1124–37. Recuperado de: <https://doi.org/10.1093/geront/gnv053>
- Green, A. E., Dishop, C. R., y Aarons, G. A. (2016). Organizational Stress as Moderator of Relationship Between Mental Health Provider Adaptability and Organizational

- Commitment. *Psychiatric Services*, 67(10), 1103–1108. doi:10.1176/appi.ps.201500191. Recuperado de: <https://cutt.ly/hs30GFk>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta edición). México D.F. McGRAW-HILL / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Ho, W., Chang, Ch., Shih, Y., y Liang, R. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Serv Res* 9, 8. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). *Guía para la gestión y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero*. Madrid: INSST. Recuperado de: <https://cutt.ly/4s32C7D>
- Johnson, J., Louch, G., Dunning, A., Johnson, O., Grange, A., Reynolds, C., Pasillo, L. y O'Hara, J. (2017). Burnout mediates the association between depression and patient safety perceptions: a cross-sectional study in hospital nurses. *J Adv Nurs.*; 73 (7): 1667–80. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jan.13251>
- Karami, A., Farokhzadian, J., y Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *Revista PLoS One*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Leka, S., Griffiths A., y Cox T. (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: I-WHO. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Macias, M. (2019). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista Internacional y Comparada. Volumen 7*, número 4, octubre-diciembre de 2019 @ 2019 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313 (España). Recuperado de: <https://cutt.ly/Ks39c79>
- Madero, S., y Flores, R. (2009). Predictores no financieros del compromiso de continuidad: un estudio cuasi-experimental. *Revista Investigación Administrativa. # 103* año38. Mexico. Recuperado de: <https://cutt.ly/8s398Mn>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A. y Bekele F. (2020). Study of the perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals in the Jimma área and the administration of the city of Jimma, correlational study. *BMC Health Serv Res* 20, 438. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>



- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Ontario: The University of Western Ontario. Recuperado de: <https://cutt.ly/1s33Toa>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252–276. doi: 10.1006 / jvbe.1996.0043. Recuperado de: [sci-hub.tw/10.1006/jvbe.1996.0043](https://sci-hub.tw/10.1006/jvbe.1996.0043)
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61–89. doi: 10.1016 / 1053-4822 (91) 90011-z. Recuperado de: [sci-hub.tw/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://sci-hub.tw/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moss S., McFarland J., Ngu S., y Kijowska A. (2007). Keeping an open mind for closed people: The effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and commitment organizational. *Personality Research Magazine*, 41: 259-275. 10.1016 / j.jrp.2006.03.009. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.03.009>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J. y Parreira, P. (2018) Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*;26: e302 DOI: 10.1590/1518-8345.2407.3021. Recuperado de: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es\\_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf)
- Nieto, M. (2019). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://cutt.ly/ds3714F>
- Nogareda, C. (1986). *NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . Barcelona, España. Recuperado de: <https://cutt.ly/bs35dTQ>
- Noraazian y Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 6, No. 12 ISSN: 2222-6990. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i12/2464>

- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <https://cutt.ly/Cs35DYq>
- OMS (2006). *Informe sobre la Salud en el Mundo*. Suiza. Ginebra. Ediciones de la OMS. Recuperado de: [https://www.who.int/whr/2006/whr06\\_overview\\_es.pdf](https://www.who.int/whr/2006/whr06_overview_es.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud (2018). *Salud de los trabajadores: Mandatos y estrategias*. Washington, United States of America. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Organización Panamericana de la Salud (2015). *Plan de Acción sobre la Salud de los trabajadores 2015-2025*. Washington, DC, EUA. Recuperado de: <https://cutt.ly/6s8qclld>
- Porter, L., Steer, R., Mowday, R., y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and rotation among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609. 10.1037 / h0037335. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*. (Tesis de maestría Universidad Militar Nueva Granada – Colombia). Recuperado: <https://cutt.ly/zs8qXZp>
- Rivera, D. (2018). Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://cutt.ly/ss8wyN3>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número:1. Páginas:67-86. Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Shanafelt, T. y Noseworthy, J. (2017). Executive leadership and medical well-being: nine organizational strategies to promote commitment and reduce burnout. *Mayo Clin Proc*; 92 (1): 129–46. Recuperado de: DOI: 10.1016 / j.mayocp.2016.10.004

- Söderbacka, T., Nyholm, L. y Fagerström, L. (2020). Workplace interventions that support the health and work ability of older employees: a scoping review. *BMC Health Serv Res* 20, 472. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05323-1>
- Solinger, O., Olffen, W., y Roe, R. (2008). Beyond the three component modelo f organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*. 93 (1), 70–83. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Stinglhamber, F. y Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and commitment objectives: a longitudinal study. *J Organ Behav*, 24: 20. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/job.192>
- Vasquez, C. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II – Comas 2018*. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24760>
- Vela, M. (2017). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16878>
- Wagner, Ch. (2007). Organizational commitment as a predictive variable in nursing rotation research. *Advanced nursing journal*, 60: 235-247. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x>
- Xu, X., Zhou, L., Asante-Antwi, H., Bofo-Arthur, A. y Mustafa, T. (2020). Reconstruction of psychological well-being and the motivation of family doctors for effective performance in China the intervening role of psychological capital. *BMC Fam Pract* 21, 137. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12875-020-01182-1>
- Zelada, V. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja* (Tesis de especialización Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de: <https://cutt.ly/Rs8e2EB>

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia							
<b>Título:</b> Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.							
<b>Autor:</b> Luis Alfonso Aliaga Valverde.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020?.	<b>Objetivo General:</b>  Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	<b>Hipótesis General:</b>  Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	<b>Variable 1: Sobrecarga Laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Carga Física</b>	Combinación de posiciones en el puesto de trabajo (pie-sentado). Adecuada posición y desplazamientos. Control de peso. Manipulación de cargas.	1 al 10	Nominal SI NO	Bajo Medio Alto
<b>Problemas Específicos:</b>  1. ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y el compromiso afectivo de los	<b>Objetivos Específicos:</b>  1. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso afectivo de los	<b>Hipótesis Específicos:</b>  1. Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el compromiso afectivo de los	<b>Carga Mental</b>	Atención y concentración de las tareas. Cansancio en la jornada. Tratamiento de información.	11 al 20		

Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020?.	Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.		Programación de guardias.			
2. ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y el compromiso de continuidad de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020?.	2. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso de continuidad de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	2. Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el compromiso de continuidad de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	<b>Presión de Tiempo</b>	Ritmo de trabajo. Conocimiento de los procesos y equipos del trabajo. Programación de trabajo.	21 al 30		
3. ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y el compromiso normativo de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020?.	3. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso normativo de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	3. Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el compromiso normativo de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020.	<b>Organización del Trabajo</b>	Funciones y capacitación para el trabajo asignado. Libertad en la toma de decisiones y organización de su trabajo. Órdenes bien definidas y oportunas. Órdenes de trabajo y tareas.	31 al 40		
<b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
<b>Compromiso Afectivo</b>	Vínculo emocional.	1 al 6	Ordinal	Bajo			

			<p><b>Compromiso de Continuidad</b></p> <p>Significado personal. Deseo de permanencia.</p> <p>Percepciones de oportunidades limitadas. Sensaciones de sacrificio.</p> <p><b>Compromiso Normativo</b></p> <p>Sentimiento de obligación. Lealtad moral. Sentido de reciprocidad.</p>	<p>7 al 12</p> <p>13 al 18</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. totalmente de acuerdo.</p>	<p>Medio Alto</p>
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 70 Tecnólogos Médicos.</p> <p>Tipo de muestreo: No aleatorio.</p> <p>Tamaño de muestra: la totalidad de la población</p>	<p><b>Variable 1: Sobrecarga Laboral</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: INSHT (2013) /adaptado por Nieto.</p> <p>Año: 2019</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se describirá la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable, ordenadas en sus respectivas categorías. En tablas de doble entrada con frecuencia simple y ponderada, como también de gráficos de barra.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se utilizará el instrumento estadístico chi – cuadrado para la comprobación de las hipótesis.</p>		

Monitoreo: Ha sido validado

Ámbito de aplicación: Profesionales de salud.

Forma de administración: En forma individual.

**Variable 2: Compromiso Organizacional**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Meyer y Allen (1997)/adaptado por Montoya.

Año: 2014

Monitoreo: Ha sido validado

Ámbito de aplicación: Profesionales de salud.

Forma de administración: En forma individual.

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Sobrecarga Laboral

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) / Adaptado por Nieto  
(2019)

---

#### Indicaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

N°	PREGUNTAS:	SI	NO
1.	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2.	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3.	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4.	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.		
5.	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6.	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8.	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9.	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10.	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
11.	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.		
12.	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13.	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		



14.	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15.	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16.	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17.	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18.	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19.	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20.	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
21.	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22.	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23.	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.		
24.	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		
25.	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo.		
26.	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27.	Su programación de trabajo es por turnos.		
28.	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.		
29.	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.		
30.	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
31.	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32.	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33.	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34.	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35.	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		
36.	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
37.	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.		
38.	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40.	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

Cuestionario de Compromiso Organizacional  
Meyer y Allen (1997) / adaptado por Montoya (2014)

Indicaciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.					
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en					

	esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.						
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución						
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.						
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente						
17	Esta institución se merece mi lealtad.						
18	Creo que le debo mucho a esta institución.						

### Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

#### Validez de Contenido por juicio de expertos del instrumento Sobrecarga Laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Juana Yris Diaz Mujica	Es suficiente
2	Doctor	Belkis David Parra Reyes	Es suficiente
3	Magister	Daniel Rafael Flores Contreras	Es suficiente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Carga Física</b>							
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.	√		√		√		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.	√		√		√		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.	√		√		√		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.	√		√		√		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	√		√		√		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.	√		√		√		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	√		√		√		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.	√		√		√		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.	√		√		√		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2 Carga Mental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	√		√		√	
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.	√		√		√	
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.	√		√		√	
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	√		√		√	
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.	√		√		√	
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.	√		√		√	
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.	√		√		√	
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.	√		√		√	
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.	√		√		√	
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 3 Presión de Tiempo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Su ritmo de trabajo es rápido.	√		√		√	
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.	√		√		√	
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.	√		√		√	
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.	√		√		√	
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo.	√		√		√	
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.	√		√		√	
27	Su programación de trabajo es por turnos.	√		√		√	
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación	√		√		√	
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.	√		√		√	
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 4 Organización del Trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.	√		√		√	
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	√		√		√	
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.	√		√		√	
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.	√		√		√	
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.	√		√		√	
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.	√		√		√	
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.	√		√		√	
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.	√		√		√	
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.	√		√		√	
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.	√		√		√	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra./ Mg: Díaz Mujica Juana Yris            DNI: 09395072  
**Especialidad del validador:** Lic. en Obstetricia / Metodóloga

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**1º de Junio del 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Carga Física</b>							
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.	X		X		X		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.	X		X		X		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.	X		X		X		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.	X		X		X		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	X		X		X		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.	X		X		X		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.	X		X		X		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Carga Mental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	X		X		X		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.	X		X		X		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.	X		X		X		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.	X		X		X		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.	X		X		X		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.	X		X		X		

18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X	
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.	X		X		X	
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3 Presión de Tiempo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Su ritmo de trabajo es rápido.	X		X		X	
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.	X		X		X	
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.	X		X		X	
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.	X		X		X	
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo.	X		X		X	
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X	
27	Su programación de trabajo es por turnos.	X		X		X	
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.	X		X		X	
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.	X		X		X	
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Organización del Trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.	X		X		X	
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.	X		X		X	
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.	X		X		X	
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.	X		X		X	
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.	X		X		X	
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.	X		X		X	
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.	X		X		X	
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí es suficiente

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr.: Belkis David Parra Reyes

**DNI:** 40284575

**Especialidad del validador:** Tecnólogo Médico en la especialidad de Terapia de Lenguaje

**09 de Junio de 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante.**





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Carga Física</b>							
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.	X		X		X		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.	X		X		X		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.	X		X		X		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.	X		X		X		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	X		X		X		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.	X		X		X		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.	X		X		X		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Carga Mental</b>							
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	X		X		X		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.	X		X		X		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.	X		X		X		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.	X		X		X		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.	X		X		X		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.	X		X		X		

18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X	
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.	X		X		X	
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3 Presión de Tiempo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Su ritmo de trabajo es rápido.	X		X		X	
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.	X		X		X	
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.	X		X		X	
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.	X		X		X	
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo.	X		X		X	
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X	
27	Su programación de trabajo es por turnos.	X		X		X	
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.	X		X		X	
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.	X		X		X	
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4 Organización del Trabajo</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.	X		X		X	
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.	X		X		X	
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X	
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.	X		X		X	
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.	X		X		X	
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.	X		X		X	
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.	X		X		X	
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.	X		X		X	
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: Daniel Rafael Flores Contreras*

DNI: *09953749*

Especialidad del validador: *Tecnólogo Médico en Terapia Física*

*12* de *Junio* del 20 *20*

*Daniel Flores*  
**Mg DANIEL R. FLORES CONTRERAS**  
 TECNÓLOGO/MEDICO  
 TERAPIA FISICA Y REHABILITACIÓN  
 CTMP. 4554  
 HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENAVAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

## Validez de Contenido por juicio de expertos del instrumento Compromiso Organizacional

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Juana Yris Diaz Mujica	Es suficiente
2	Doctor	Belkis David Parra Reyes	Es suficiente
3	Magister	Tobias Tomas Pizarro Gozar	Es suficiente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo</b>							
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	x		x		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		

10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	X		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra./ Mg: Diaz Mujica Juana Yris            **DNI: 09395072**

**Especialidad del validador:** Lic. en Obstetricia / Metodóloga

**28 de Junio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo</b>							
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	x		x		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de Continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	X		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se precisa que hay suficiencia para su aplicabilidad.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Belkis David Parra Reyes            DNI: 40284575**

**Especialidad del validador: Tecnólogo Médico en la especialidad de Terapia de Lenguaje**

**25 de Junio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de Continuidad</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		

14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X	
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... SI ES SUFICIENTE .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PIZARRO GOZAR TORRES TOMAS ..... DNI: 04642562

Especialidad del validador: ..... TECNÓLOGO MÉDICO EN TERAPIA FÍSICA .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de Julio del 2020

Mg. TOMÁS T. PIZARRO GOZAR  
TECNÓLOGO MÉDICO FISIOTERAPEUTA  
ESPECIALIDAD EN TRATAMIENTO BIOMÉTRICO  
C.T.M.R. 0926 R.U.E. 0865

Firma del Experto Informante.



## Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### Prueba piloto de confiabilidad del cuestionario para medir Sobrecarga Laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	
4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	
5	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
6	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
7	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
9	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	
10	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	
11	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	
12	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
14	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	
15	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
20	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
suma	23	30	21	23	29	39	25	20	37	40	34	21	34	29	26	20	37	24	29	23	30	20	37	28	20	22	22	20	22	21	20	20	40	24	34	23	20	25	27	31		
si2	0.1	0.3	0.1	0.1	0.3	0.1	0.2	0	0.1	0	0.2	0.1	0.2	0.3	0.2	0	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3	0	0.1	0.3	0	0.1	0.1	0	0.1	0.1	0	0	0	0.2	0.2	0.1	0	0.2	0.2	0.3	5.1	
st2	42																																									

### Estadístico de Fiabilidad

Encuesta	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Sobrecarga Laboral	0.9	40

Prueba piloto de confiabilidad del cuestionario para medir Compromiso Organizacional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	
1	5	4	4	1	2	1	5	4	4	5	1	5	1	1	1	1	1	2	
2	5	5	5	2	5	4	4	1	1	2	3	4	4	4	3	2	3	4	
3	5	5	4	4	5	1	5	5	4	3	1	3	3	2	2	2	1	5	
4	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	
5	3	3	4	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	
6	4	2	5	5	5	1	4	5	3	4	4	3	2	5	5	5	1	5	
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	4	4	1	5	3	3	2	1	3	4	1	1	1	1	4	
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	1	4	
10	4	3	4	4	3	1	5	4	5	5	1	4	3	2	4	3	1	4	
11	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	
12	5	4	5	4	4	1	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	1	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5	
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	4	
15	4	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	
16	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	3	2	
17	4	3	3	2	2	1	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	1	3	
18	5	4	5	4	4	1	5	3	4	5	1	5	5	5	5	4	1	5	
19	4	4	3	3	2	1	3	2	2	5	5	3	2	4	2	2	4	4	
20	4	3	4	2	3	5	4	2	5	4	1	4	2	5	5	5	4	4	
suma	88	77	83	65	69	38	79	68	68	75	34	74	64	66	65	61	43	76	
si2	0.7	1.1	0.9	1.9	1.6	2.0	1.0	1.6	1.8	1.4	1.5	0.7	1.9	2.1	2.3	2.1	2.3	1.3	28.2
st2	217																		

Estadístico de Fiabilidad

Encuesta	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Compromiso Organizacional	0.92	18

## Anexo 5: Operacionalización de las variables

Tabla de Operacionalización de Sobrecarga Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
<b>Carga Física</b>	Combinación de posiciones en el puesto de trabajo (pie-sentado).	1 al 10	Nominal	Bajo
	Adecuada posición y desplazamientos.		SI	Medio
	Control de peso.		NO	Alto
	Manipulación de cargas.			
<b>Carga Mental</b>	Atención y concentración de las tareas.	11 al 20		
	Cansancio en la jornada.			
	Tratamiento de información.			
	Programación de guardias.			
<b>Presión de Tiempo</b>	Ritmo de trabajo.	21 al 30		
	Conocimiento de los procesos y equipos del trabajo.			
	Programación de trabajo.			
<b>Organización del Trabajo</b>	Funciones y capacitación para el trabajo asignado.	31 al 40		
	Libertad en la toma de decisiones y organización de su trabajo.			
	Órdenes bien definidas y oportunas.			
	Órdenes de trabajo y tareas.			

Nota: Nieto (2019)

Tabla de Operacionalización de Compromiso Organizacional

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Rangos</b>
<b>Compromiso Afectivo</b>	Vínculo emocional.	1 al 6	Ordinal	Bajo Medio Alto
	Significado personal. Deseo de permanencia.			
<b>Compromiso de Continuidad</b>	Percepciones de oportunidades limitadas.	7 al 12	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.	
	Sensaciones de sacrificio.			
<b>Compromiso Normativo</b>	Sentimiento de obligación.	13 al 18		
	Lealtad moral.			
	Sentido de reciprocidad.			

Nota: Vela (2017)

## Anexo 6: Ficha técnica de los instrumentos

### Ficha técnica del Instrumento Sobrecarga Laboral

**Autor:** INSHT (2013) / adaptado por Nieto.

**Año:** 2019.

**Forma de aplicación:** de manera individual.

**Ámbito de aplicación:** profesionales de la salud.

**Duración:** 20´

**Descripción:** Ítems del cuestionario. 40 preguntas divididas en 4 dimensiones. Dimensión carga física (ítems 1 al 10); dimensión carga mental (ítems 11 al 20); dimensión presión de tiempo (ítems 21 al 30) y dimensión organización del trabajo (ítems 31 al 40).

**Puntuación:** Respuestas dicotómicas. SI y No de acuerdo a la pregunta se le dará una puntuación de 1 o de 2.

**Puntaje:** Máximo puntaje 80, que tiene los siguientes rangos: bajo 40 a 55 puntos; medio de 56 a 73 puntos y alto 74 a 80 puntos.

### Ficha técnica del Instrumento Compromiso Organizacional

**Autor:** Meyer y Allen (1997) / adaptado por Montoya

**Año:** 2014

**Forma de aplicación:** de manera individual.

**Ámbito de aplicación:** profesionales de la salud.

**Duración:** 15 minutos

**Descripción:** Ítems del cuestionario. 18 preguntas divididas en 4 dimensiones. Por los compromisos: afectivo (ítems 1 al 6); continuidad (ítems 7 al 12) y normativo (ítems 13 al 18).

**Puntuación:** las respuestas se dan mediante la escala de Likert y se le dará una puntuación de 1 al 5.

**Puntaje:** Máximo puntaje 90, que tiene los siguientes rangos: bajo de 18 a 41 puntos; medio de 42 a 66 puntos y alto de 67 a 90 puntos.



### Cuestionario de Compromiso Organizacional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	5	4	4	1	2	3	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	2
2	5	5	5	2	5	4	4	1	1	2	3	4	4	4	3	2	3	4
3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	2	3	3	2	2	2	4	5
4	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1
5	3	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
6	4	2	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	2	5	5	5	3	5
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	5	3	3	2	3	3	4	1	1	1	5	4
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
12	5	4	5	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2
17	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
18	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
19	4	4	3	3	2	3	3	2	2	5	5	3	2	4	2	2	4	4
20	4	3	4	2	3	5	4	2	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4
21	5	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4
22	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
23	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5
24	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2
26	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
28	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5
30	5	5	4	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
31	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1
32	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	2	4
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2
35	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3
36	5	4	5	4	5	5	4	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4
37	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2
38	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5
39	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	1
40	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
42	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	4	4	4	1	3	4	4
43	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	4	3
46	5	4	4	4	3	5	5	3	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5
47	2	3	2	2	4	4	1	3	2	2	2	4	2	3	4	3	4	2
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3
50	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
51	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
52	5	3	4	2	3	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3
53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	4	4	5	5	1	1	5	4	3	4	5	5	5	5	5
55	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5
56	5	4	4	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	5	2
59	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
61	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
62	5	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
63	5	5	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4
64	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	5	5
65	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2
66	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
67	5	3	3	5	4	3	5	3	4	3	2	3	2	2	2	2	5	5
68	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4
69	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3
70	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	5

## Anexo 8: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “**Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020**”. Teniendo como investigador al Lic. Luis Alfonso Aliaga Valverde.

El objetivo principal es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020. El estudio realizado esta bajo mi responsabilidad como alumno de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo.

**Justificación del estudio:** se justifica porque con los resultados obtenidos se contribuirá en mejorar las conductas, actitudes y destrezas de los Tecnólogos Médicos de la institución, permitiendo a los directivos del hospital contar con sustento teórico que ayude a mejorar las condiciones laborales que condicionan a una sobrecarga laboral y por lo tanto afectan al compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos, de tal manera contribuya en mejorar al servicio de los usuarios que asisten a la institución.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima, 26 de Junio del 2020

.....  
Firma del participante

.....  
Firma del investigador



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **“Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020”**. Teniendo como investigador al Lic. Luis Alfonso Aliaga Valverde.

El objetivo principal es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020. El estudio realizado esta bajo mi responsabilidad como alumno de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo.

**Justificación del estudio:** se justifica porque con los resultados obtenidos se contribuirá en mejorar las conductas, actitudes y destrezas de los Tecnólogos Médicos de la institución, permitiendo a los directivos del hospital contar con sustento teórico que ayude a mejorar las condiciones laborales que condicionan a una sobrecarga laboral y por lo tanto afectan al compromiso organizacional de los Tecnólogos Médicos, de tal manera contribuya en mejorar al servicio de los usuarios que asisten a la institución.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima, 26 de Junio del 2020



.....  
Firma del participante



.....  
Firma del investigador

## Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Universalización de la Salud”

Respuesta a la Solicitud del Sr. Luis Alfonso Aliaga Valverde

Lic. Luis Alfonso Aliaga Valverde, con DNI 41568968, Tecnólogo Médico de la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación, que pertenece al Departamento de Medicina de Rehabilitación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, con código de planilla: 5039449, régimen laboral 728.

Quien actualmente es estudiante del Programa de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, con código de matrícula N°7002273804, en el marco de la tesis conducente a la obtención de grado de Magister, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: Sobrecarga Laboral y Compromiso Organizacional de los Tecnólogos Médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020.

Con fines de investigación académica, se autoriza el permiso para la recolección de datos en el Departamento de Medicina de Rehabilitación donde presido, que permita desarrollar el trabajo de investigación.

Atentamente,

  
.....  
**Dr. CARLOS ARCE GONZALES**  
C.M.P. 43961  
JEFE DEL DPTO. DE MEDICINA DE  
REHABILITACION  
HOSP. NAC. GUILLERMO ALMENARA I.  
GRPA - ESSALUD

Dr. Carlos Alberto Arce Gonzáles

Jefe del Departamento de Medicina de Rehabilitación, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

Lima, 25 de junio del 2020

## Anexo 10: Evidencias spss

Output1 carga.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Viseur

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlations
  - Title
  - Notes
  - Correlations
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
  - Frequency Table
- Log
- Crosstabs
  - Title
  - Notes
  - Case Processing Summary
  - Sobre carga laboral

/CELLS=COUNT COLUMN  
/COUNT ROUND CELL.

### Crosstabs

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sobre carga laboral * Compromiso afectivo	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Sobre carga laboral * Compromiso de continuidad	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Sobre carga laboral * Compromiso normativo	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Sobre carga laboral * Compromiso organizacional	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

**Sobre carga laboral \* Compromiso afectivo**

**Crosstab**

		Compromiso afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	

IBM SPSS Statistics Processor act. lista | Unicode ON

Output1 carga.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Viseur

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlations
  - Title
  - Notes
  - Correlations
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
- Log
- Frecuencias
  - Title
  - Notes
  - Statistics
  - Frequency Table
- Log
- Crosstabs
  - Title
  - Notes
  - Case Processing Summary
  - Sobre carga laboral

organizational

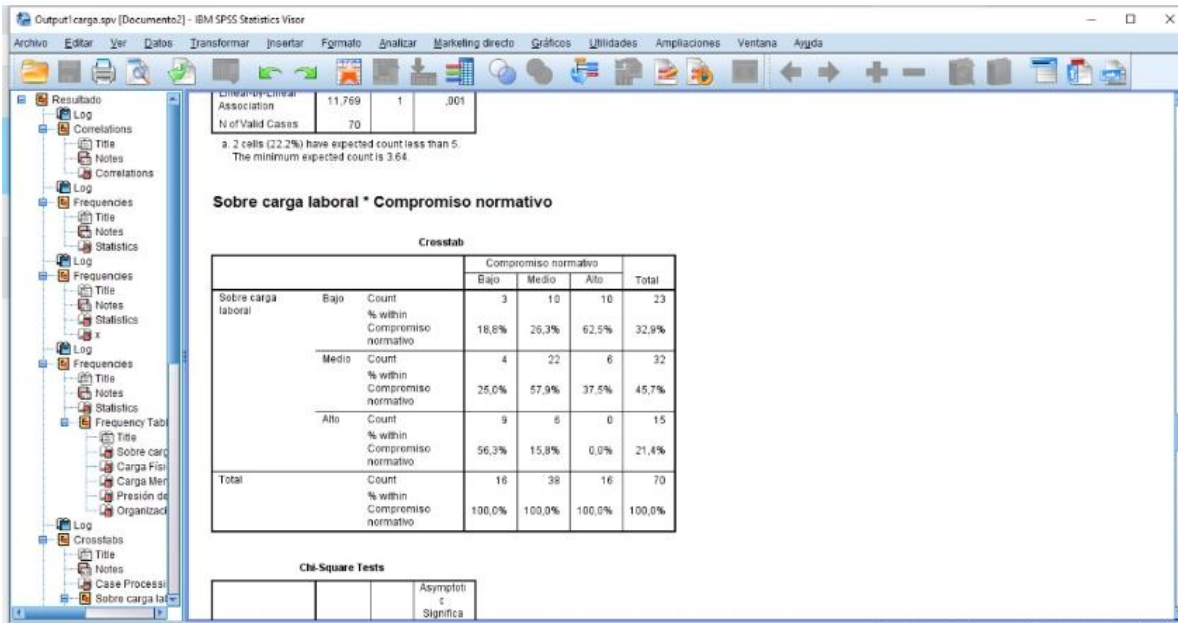
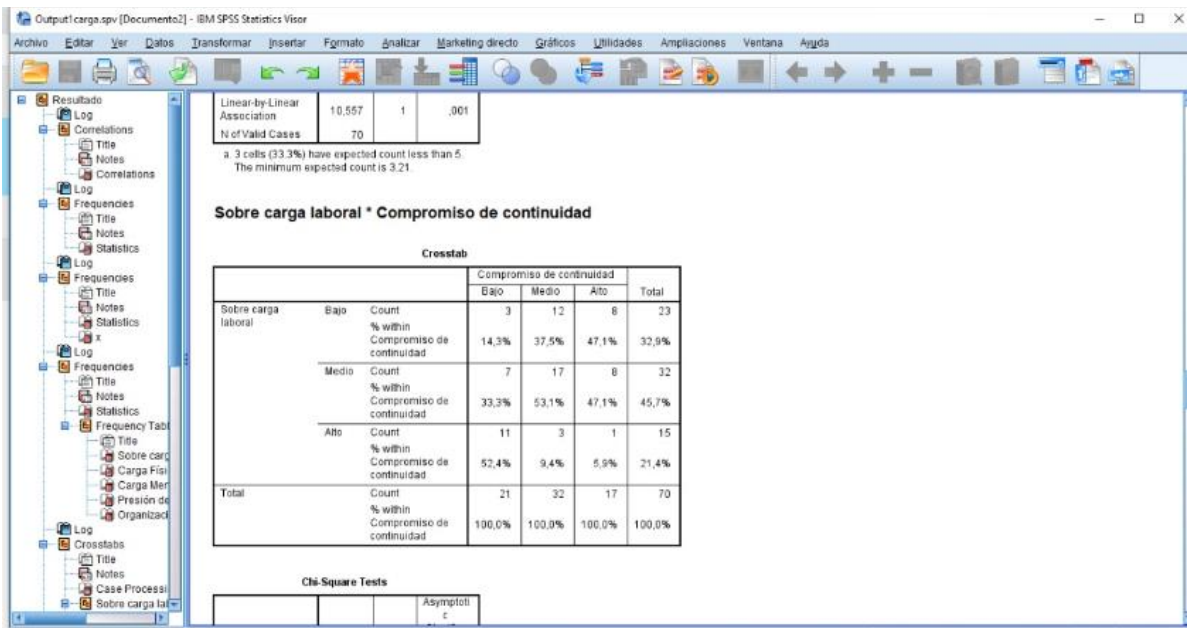
### Sobre carga laboral \* Compromiso afectivo

**Crosstab**

			Compromiso afectivo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sobre carga laboral	Bajo	Count	2	11	16	23
		% within Compromiso afectivo	13,3%	29,7%	55,6%	32,9%
Medio	Count	5	21	6	32	
	% within Compromiso afectivo	33,3%	58,8%	33,3%	45,7%	
Alto	Count	8	5	2	15	
	% within Compromiso afectivo	53,3%	13,5%	11,1%	21,4%	
Total		Count	15	37	18	70
		% within Compromiso afectivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,868 <sup>a</sup>	4	,003



## Anexo 11: Evidencias de formularios de Google

docs.google.com/form

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

# Cuestionario de Sobrecarga Laboral

**INDICACIONES:**  
Antes de iniciar se le pedirá colocar los iniciales de su nombre y su especialidad.

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

Coloque los iniciales de su nombre

JDE

**Instrucciones**  
A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto No hay respuestas buenas ni malas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

8. El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.

Sí

No

Borrar la selección

9. En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.

SI

NO

Borrar la selección

10. En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.

SI

NO

Borrar la selección

3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.

Totalmente en desacuerdo.

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Borrar la selección

4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.

Totalmente en desacuerdo.

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Borrar la selección