



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional
Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sandoval Alvarez Aracelli Judy (orcid.org/0000-0002-4826-0077)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gomez Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

CO-ASESOR:

Mg. Ledesma Durand, Carlos Alejandro (orcid.org/0000-0001-208901-0018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud
alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi mamá Martha Alvarez y a mi papá Felix Sandoval, dos pilares muy importantes en mi vida, quienes me inculcaron el amor por la familia y me apoyaron incondicionalmente en cada momento y a pesar de que no los tengo presentes físicamente, siempre los llevo en mi corazón y en mis pensamientos.

A mí esposo Jimmy, quien ha sido un gran apoyo, sobre todo en los momentos difíciles.

A mí amado hijo Gianluca, quien me llena el corazón de alegría y es motor para seguir esforzándome.

Agradecimiento

A cada uno de mis hermanos, Felix, Ubaldo, Danny, Yovana y Rosa por apoyarme de alguna u otra manera en mis etapas académicas, por sus buenos consejos y por ser modelos para seguir.

Al Dr. Yacov Quinteros, por colaborar en el asesoramiento de mi investigación y compartir desmedidamente sus conocimientos, siempre con la mejor predisposición.

A mis estimadas amigas que conocí durante el curso, sobre todo a Kelly, una amistad responsable que hizo más ameno el estudio.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
4.1 Estadística descriptiva	26
4.2. Estadística Inferencial.....	31
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización	
Anexo 3: Instrumentos	

Anexo 4: Validez

Anexo 5: Confiabilidad

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de Sobrecarga de trabajo.....	26
Tabla 2 Niveles de carga física y carga mental.....	27
Tabla 3 Niveles de la presión temporal y frustración.....	28
Tabla 4 Niveles de la variable Desempeño laboral	29
Tabla 5 Niveles de los factores actitudinales y factores operacionales.....	30
Tabla 6 Correlación de Spearman entre las variables Sobrecarga de trabajo y Desempeño laboral... ..	31
Tabla 7 Correlación de Spearman entre las dimensiones Carga mental y Factores actitudinales... ..	32
Tabla 8 Correlación de Spearman entre las dimensiones Carga física y Factores operacionales.....	33
Tabla 9 Correlación de Spearman entre las dimensiones Presión temporal y Factores operacionales... ..	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Sobrecarga de trabajo.....	26
Figura 2. Niveles de Carga física y Carga mental.....	27
Figura 3. Niveles de Presión temporal y Frustración	28
Figura 4. Niveles de la variable Desempeño laboral... ..	29
Figura 5. Niveles de los Factores actitudinales y operacionales	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022. Para llevarla a cabo se realizó una metodología de tipo aplicada, cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo y un nivel correlacional. Contó con una población de 70 profesionales de salud del sector privado. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios validados para sobrecarga de trabajo y para desempeño laboral, en donde el índice de confiabilidad del primer cuestionario fue de una puntuación de Alpha de Cronbach = 0.84 y para el segundo cuestionario un Alpha de Cronbach = 0.86. También se aplicaron estadísticas descriptivas e inferenciales para ambas variables y sus respectivas dimensiones.

Los resultados obtenidos encontraron que hay una correlación entre ambas variables con una significancia ($p < 0.05$) y una correlación de variables del Rho= 0.983. Lo que llevo a concluir que existe una relación muy alta entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector salud, Lima 2022. Asimismo, el 48.6% de los encuestados reportó un nivel medio de sobrecarga laboral y un 40% registró un nivel medio de desempeño laboral.

Palabras claves: Muerte por exceso de trabajo, Carga de trabajo, fatiga mental, servicio de radiología.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between work overload and work performance of the professional Medical Technologist in Radiology of the private sector, Lima 2022. To carry it out, an applied, quantitative methodology was carried out, with a non-experimental, descriptive and a correlational level. It had a population of 70 health professionals from the private sector. The technique used was the survey and the instruments were two validated questionnaires for work overload and job performance, where the reliability Index of the first questionnaire was a Cronbach's Alpha score = 0.84 and for the second questionnaire a Cronbach's Alpha. = 0.86. Descriptive and inferential statistics were also applied for both variables and their respective dimensions.

The results obtained found that there is a correlation between both variables with a significance ($p < 0.05$) and a correlation of variables of $Rho = 0.983$. Which led to the conclusion that there is a very high relationship between work overload and the work performance of the professional Medical Technologist in Radiology in the health sector, Lima 2022. Likewise, 48.6% of the respondents reported an average level of work overload and 40% registered an average level of job performance.

Keywords: Death due to overwork, workload, mental fatigue, radiology service.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores durante su jornada laboral se enfrentan diariamente a diferentes cargas de trabajo, las cuales dependerán de la profesión u oficio en el que se desenvuelven (Comezaquira *et al.*, 2018). Según Sebastián y Del Hoyo (2002) definen que la carga de trabajo es un conjunto de requerimientos físicos y mentales al que está sometido un trabajador para realizar una determinada tarea o actividad. Cuando un trabajador percibe que las exigencias psicofísicas sobrepasan sus capacidades para realizar sus actividades laborales diarias, está frente a una sobrecarga de trabajo (Llanezca, 2009).

El exceso de carga laboral en relación con la responsabilidad, funciones y tareas dentro de un ambiente de trabajo por las exigencias propias de la labor conlleva a una serie de repercusiones tanto físicas como psicológicas en los trabajadores, donde se ve afectado el desempeño de estos (Mérida 2014). En tal sentido la sobrecarga laboral es considerada como un factor que ocasiona riesgo psicosocial, por lo tanto, debe ser tomada en consideración como una preocupación importante dentro de una organización con cada uno de sus trabajadores (Alcayaga,2016).

En un mundo cada vez más competitivo, las actividades laborales que se presentan dentro de las organizaciones se caracterizan por un alto nivel de exigencias de trabajo, donde los trabajadores deben de adaptarse demostrando sus capacidades físicas y cognitivas con el fin de ejercer un buen desempeño laboral y contribuir así con el logro de las metas trazadas (Rivera, 2017). Las organizaciones a su vez según Auccapure (2019) están sujetas a brindar las mejores condiciones laborales, abarcando aspectos en cuanto al ambiente de trabajo, con el propósito de evitar una serie de probables riesgos que produzcan algún efecto negativo que perjudique a los trabajadores.

Para prevenir estos riesgos laborales existen entidades reguladoras que permiten implementar medidas que contemplen la seguridad y salud laboral, a modo

de eliminar o disminuir los posibles daños que un trabajador pueda padecer, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual es considerada como la autoridad mundial a nivel laboral y quien promueve el trabajo decente para cada persona con respeto y equidad a través de normas laborales nacionales e internacionales (Almeyda, 2017).

A nivel nacional muchas organizaciones públicas como privadas vulneran las leyes de prevención ante los riesgos laborales que se pueden presentar en los diferentes ambientes de trabajo e infringen los derechos de los trabajadores (Miñan *et al.*, 2020). En nuestro país el organismo encargado de la fiscalización socio laboral como también de la salud y seguridad en el trabajo, es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que se dedica fundamentalmente a que se cumplan las normas y que se respeten los derechos laborales de todo peruano (Casquina, 2019). Estas normas se contemplan en la ley de salud y seguridad en el trabajo, de las cuales todas las organizaciones deben regirse ya que allí se encuentran las diferentes disposiciones detalladas por ley, sin excepción alguna y deben ser cumplidas (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2011).

El sector salud no es la excepción, los profesionales sanitarios están expuestos a diversos factores ligados a riesgos ocupacionales correspondientes al ambiente laboral (Cruz *et al.*, 2010), así como a elevadas exigencias de trabajo por la alta demanda de la población de los servicios de salud (García *et al.*, 2015) debido a que el recurso humano es escaso en la atención para todos. Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS y OPS, 2013) refiere que para el año 2035 a nivel mundial faltarán 12.9 millones de trabajadores dedicados a la salud.

El personal que labora para entidades privadas de salud en el área de radiología también está sujetos a diversas situaciones provocadas por una serie de factores, como la escasez del recurso humano, el déficit de material, equipos antiguos, jornadas laborales largas, desinterés por la protección radiológica, exceso de trabajo sin límite de pacientes, baja remuneración, entre otros. Para realizar un desempeño laboral encaminado al cumplimiento de las metas dadas por una

organización, estas deben respetar los derechos laborales fundamentales, brindar adecuadas condiciones laborales y proporcionar ambientes bajo los estándares establecidos de seguridad (Guzmán *et al.*, 2020).

Por todo lo antes mencionado se considera como problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado 2022? y dentro de los Problemas específicos tenemos: 1) ¿Cuál es la relación entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022? 2) ¿Cuál es la relación entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022?, 3) ¿Cuál es la relación entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022?

Prosiguiendo con el desarrollo de la investigación se plantearon como Objetivo general: Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022; y como Objetivos específicos tenemos: 1) Determinar la relación entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022; 2) Determinar la relación entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022; 3) Determinar la relación entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022.

Por ende, se formula lo siguiente, como Hipótesis general de la investigación: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022; y como Hipótesis específicas tenemos; 1) Existe relación entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022.; 2) Existe relación entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022.; 3)

Existe relación entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología del sector privado, Lima 2022.

La investigación se justifica de manera teórica porque permitirá fortalecer el conocimiento, consolidar y contrastar resultados de la sobrecarga de trabajo y las exigencias laborales que estas generan en los profesionales de la salud, aportando mayores evidencias a la comunidad científica.

Desde la perspectiva práctica el estudio se justifica, porque nos permite a través de las variables relacionadas, analizar diferentes situaciones de estas con la finalidad de mejorar las condiciones laborales que disminuyan los factores de riesgo presentes en las actividades que provocan sobrecarga de trabajo en el personal de salud.

Desde la perspectiva metodológica el estudio se desarrolló mediante la aplicación de un instrumento, el cual consta de una determinada cantidad de preguntas, con sus respectivas alternativas de respuestas en escala de Likert, definiendo variables y dimensiones, estructurados a través de un conjunto de métodos y procedimientos.

La investigación realizada es viable ya que, a nivel social, económico y cultural, fue factible ya que fue solventado por el mismo investigador y se contó con todos los aspectos logísticos requeridos.

En base a todo lo mencionado, la presente investigación busca conocer la relación entre la sobrecarga de trabajo a la que se enfrentan diariamente los profesionales tecnólogos médicos en radiología durante su jornada laboral y como repercute esto en su desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Cuba (2022) desarrolló un estudio para determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en el personal farmacéutico que labora en una red de salud en la ciudad de Nazca, donde los trabajadores enfrentan sobrecarga de trabajo, debido a la falta del recurso humano y el incremento de pacientes por la pandemia, los cuales ocasionan estrés en el personal y a su vez repercute en el desempeño del trabajador. El estudio fue realizado bajo metodología cuantitativa, descriptivo correlacional, incluyó a 100 profesionales de farmacia. El nivel con mayor frecuencia encontrado para sobrecarga laboral fue el alto con 45% y para desempeño un nivel moderado en un 70%. El estudio demostró la relación significativa inversa y moderada entre las variables sobrecarga y desempeño laboral.

Martínez y Gonzales-Argote (2022) analizaron la relación entre sobrecarga de trabajo y la satisfacción de un grupo de enfermeros que laboran en el área coronaria de un hospital en Argentina, mencionan que las condiciones laborales que desarrollan los profesionales afectan la salud y seguridad en el trabajo y son causantes de una serie de factores psicosociales. El diseño metodológico del estudio fue descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 97 enfermeros. Los datos fueron recolectados a través de una encuesta, aplicando dos instrumentos, el primero con 9 ítems y el segundo con 24 ítems para la variable satisfacción laboral. Se encontró que los profesionales licenciados de enfermería tienen una menor percepción de demandas de sobrecarga laboral a comparación de los auxiliares de enfermería y la correlación evidenció que las antigüedades laborales están relacionadas a las condiciones de trabajo como también con el estrés laboral.

Toledo (2022) realizó un estudio al personal de enfermería que se encarga de la atención y cuidado de los pacientes en un hospital público en Ecuador, considerándolo multidisciplinario ya que abarca diversas áreas laborales y por lo tanto las exigencias de trabajo son mayores, por lo cual su desempeño laboral puede ser afectado, cuyo objetivo fue determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio estuvo diseñado

con un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal correlacional, conformado por 70 enfermeros. Los resultados para sobrecarga laboral en cuanto al nivel con mayor frecuencia encontrado fue el medio con 56% y para desempeño laboral con 89% nivel alto. Se concluyó que la variable sobrecarga laboral y desempeño presentaron una relación directa significativa de efecto grande, también la variable sobrecarga laboral y la dimensión fatiga presentaron significación directa de efecto grande con las dimensiones del desempeño laboral.

Acosta y Maya (2020) determinaron analizar las competencias clínicas y la carga laboral de los profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos adultos en Colombia, indicando que las áreas de cuidados intensivos son altamente especializadas caracterizadas por el trabajo complejo que se realiza en ellas. El personal de enfermería que labora en dichas áreas debe estar debidamente calificado para desempeñar un trabajo a la altura y de calidad. El diseño metodológico fue observacional, transversal. Los datos recolectados fueron a través de una encuesta, utilizaron dos instrumentos, uno para las competencias clínicas con 7 ítems y un cuestionario con 6 ítems para la carga laboral. La investigación evidenció que el personal que labora en las áreas de Uci abarca una serie de obligaciones que repercute en el desarrollo de sus funciones por el lado administrativo y de investigación, como también que la percepción del personal que labora siente más sobrecarga laboral de la que tiene.

Aliaga (2020) realizó una investigación aplicada a los profesionales de tecnología médica en un hospital de la Victoria, para determinar la relación entre sobrecarga laboral y compromiso organizacional. Se desarrolló bajo el diseño metodológico cuantitativo y correlacional, incluyó a 70 profesionales de terapia y rehabilitación. La investigación encontró con mayor frecuencia al nivel medio con 46% para sobrecarga laboral, un nivel medio con 45% para carga física, para presión del tiempo se obtuvo con mayor porcentaje al nivel medio con un 51%. Se concluyó que a mayor sobrecarga laboral menor es el compromiso organizacional de los colaboradores

Delgado *et al.* (2020) mencionan que debido a los cambios en la actualidad por los avances tecnológicos y la globalización en general, las relaciones laborales dentro de una organización se han visto modificadas, debido a todo ello los colaboradores del área de salud experimentan mayores presiones en su ambiente de trabajo, causándoles estrés laboral, cuyo objetivo planteado fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño en los colaboradores de una institución de salud en Trujillo. El diseño metodológico del estudio fue de enfoque mixto, no experimental transversal y correlacional. La muestra fue de 98 colaboradores. Se utilizó como instrumento 2 cuestionarios, el primero sobre estrés laboral con 31 ítems y el segundo para desempeño laboral con 4 ítems. La investigación dio como resultado una relación inversa moderada entre el estrés y el desempeño laboral.

Guzmán *et al.* (2020) desarrollaron un estudio a profesionales de radiología en dos hospitales de Lima para determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, mencionando que la motivación es una pieza fundamental para el desempeño laboral. Desarrollaron un diseño metodológico cuantitativo descriptivo de corte transversal correlacional, incluyó a 64 profesionales de tecnología médica en radiología. Por lo tanto, se concluyó que aquellos factores más predominantes en los tecnólogos médicos de radiología fueron el crecimiento profesional, relación con los compañeros, logro y seguridad y que a mayor relación con el jefe menor es el desempeño laboral., caso contrario que a mayor relevancia con el factor motivacional seguridad laboral mayor desempeño laboral.

Sánchez (2020) determinó la relación entre la sobrecarga de trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería de un hospital en Lima, refiriendo que el área de enfermería realiza diversas funciones a su cargo y muchas veces conlleva al aumento de sobrecarga laboral que afecta la salud de los trabajadores. El tipo de diseño del estudio fue no experimental, cuantitativo y correlacional. Con una población conformada por 75 profesionales de enfermería. Se utilizó como instrumento 2 cuestionarios, el primero para la sobrecarga de trabajo con 40 ítems y el segundo para bienestar psicológico con 39 ítems. Los resultados encontrados

para la variable sobrecarga de trabaja con mayor frecuencia fue el nivel medio 40% seguido del nivel 32% y en cuanto a sus dimensiones para carga física encontró con mayor frecuencia al nivel medio con 60% seguido del nivel alto con 29%, para la dimensión sobrecarga mental se encontró el nivel bajo con 48% seguido del nivel medio con 44% y para la dimensión presión del tiempo se encontró el nivel bajo con 43% seguido del nivel alto con 29%. En cuanto la variable bienestar psicológico se encontró con mayor frecuencia el nivel regular con 45%. Concluyendo que existe relación significativa alta entre ambas variables.

Vega y Castillo (2020) mencionan que en el sector salud los profesionales dedicados a la atención sanitaria se encuentran expuestos a múltiples factores que pueden interferir en su desempeño laboral, es así como las instituciones que albergan a profesionales de la salud deben ofrecer condiciones laborales adecuadas, en la búsqueda de lograr el cumplimiento de las metas. El objetivo planteado fue identificar aquellos factores que influyen en el desempeño laboral en un centro de salud en Ecuador. El diseño metodológico del estudio fue de tipo cuantitativo, de corte transversal descriptivo. La muestra fue de 70 trabajadores de salud. El instrumento fue Font-Roja que consta de 26 ítems. Los resultados fueron para el factor sobrecarga laboral obtuvieron un nivel alto, predominando en el personal de enfermería con un 80%. Para el factor competencias profesionales se encontró un nivel bajo. Se concluyó que el personal que labora en el centro de salud es afectado con mayor consideración por los factores sobrecarga laboral y la familia.

Cáceres (2019) realizó una investigación aplicada al personal que labora en una universidad en Yurimaguas, encontrando que las condiciones laborales en nuestro país no son las más adecuadas, las cuales se ven reflejadas en las protestas diarias que realizan los trabajadores peruanos en contra del sistema. Se tuvo como objetivo determinar la relación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de dicha institución. El tipo de diseño fue no experimental, cuantitativo y correlacional, conformada por una población de 83 trabajadores pertenecientes a la docencia y al área administrativa. La investigación encontró con mayor frecuencia al nivel regular con un 55% para desempeño laboral;

en lo que respecta a los factores actitudinales del desempeño se obtuvo un 58% de nivel regular, para los factores operacionales se obtuvo un 54% de desempeño regular, evidenciando una relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño que desarrolla el personal que labora en la casa de estudios mencionada.

Chenet *et al.* (2019) indican que la motivación es de suma importancia ya que cumple un apreciado rol en el desempeño laboral. La estimulación que una organización brinda a sus trabajadores conlleva al cumplimiento de los objetivos trazados y que sumará a beneficio de dicha institución. El objetivo planteado del estudio fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores docentes de la carrera de enfermería en una universidad peruana. El diseño metodológico fue de tipo básico, descriptivo y correlacional. La muestra del estudio fue de 18 docentes. Fueron 2 instrumentos utilizados para la variable motivación y otro para desempeño laboral. Los resultados fueron para la variable motivación un 61% obtuvo una motivación buena, en cuanto la variable desempeño obtuvieron un 67% un desempeño excelente, Se concluyó positivamente en cuanto a la relación entre ambas variables, por lo tanto, una motivación elevada conlleva en que los trabajadores se desarrollen adecuadamente en lo laboral y aumenten su desempeño laboral.

Gallardo *et al.* (2019) mencionan que debido a las condiciones y exigencias en el trabajo en la actualidad han provocado en los trabajadores la aparición de muchas enfermedades psicosomáticas, afectando la integridad y salud de estos. El objetivo planteado del estudio fue establecer la relación entre carga mental y desempeño laboral, en una empresa textil de Chile. El diseño metodológico fue cuantitativo, relacional, descriptivo y no experimental. La muestra fue de 145 trabajadores. Se utilizó dos instrumentos un cuestionario para la variable carga mental Nasa TLX y otro para la variable desempeño laboral. Los resultados fueron un 74% presentaron carga mental de los cuales un 69% tuvo nivel alto, un 75% obtuvo carga física alta, un 63% presión del tiempo alto, un 67% un buen

rendimiento y un 68% frustración nivel alto, llegando a la conclusión de la relación entre carga mental y desempeño laboral.

Gualpa *et al.* (2019) realizaron un estudio a cuidadores directos de personas que han sufrido una discapacidad severa, refiriendo que aquellas personas que viven el día a día y se encargan del cuidado de alguien que tiene una discapacidad grave, padece de una serie de sentimientos negativos debido al impacto por el dolor que conlleva de ver sufrir a los demás y más aún si es un familiar cercano. El objetivo planteado del estudio fue identificar la carga laboral y su relación con la ansiedad en los cuidadores pertenecientes a un programa de la localidad de Ecuador. La muestra fue de 150 cuidadores. El diseño metodológico del estudio fue de tipo cuantitativo, de corte transversal descriptivo y correlacional. Se utilizó 2 cuestionarios, el primero corresponde a la escala de la sobrecarga por parte del cuidador con 22 ítems y el segundo a la escala de ansiedad con 9 ítems. Los resultados fueron, el 39% presentó sobrecarga laboral, el 61% una sobrecarga baja y el 100% padece de ansiedad. Se concluyó que a mayor edad, madres y casadas la sobrecarga laboral se manifiesta en mayor proporción, como también al encontrar esta correlación significativa entre ambas variables evidencia que los cuidadores de personas con discapacidad están más propensos de sufrir sobrecarga física y mental.

Quintana y Tarqui_Maman (2019) realizaron un estudio a enfermeras que laboran en un hospital nacional peruano, a su vez mencionan que existe una escasez en el personal de salud ante toda la demanda de los servicios sanitarios por parte de los pacientes, sobre todo en el área de enfermería, ya que es pieza fundamental porque se encuentra ligada directamente con la atención y cuidado del paciente. Se planteó como objetivo realizar una descripción del desempeño laboral, de acuerdo con la formación académica, aspectos relacionados a la motivación, organización y la influencia de parte por jefatura de enfermería. El tipo de diseño fue observacional, de corte transversal, con una muestra de 208 trabajadores. La investigación evidenció que un 63% percibe sobrecarga laboral y que un 73% desarrolla un desempeño medio, concluyendo que el personal de enfermería se

encuentra en un desempeño aceptable y suficiente, pero en términos de mejora la gerencia debe tomar cartas en el asunto para propiciar un crecimiento en el desempeño de los caladores.

Orihuela (2018) realizó una investigación a trabajadores del área administrativa pertenecientes a un municipio en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre control interno y desempeño laboral de dichos trabajadores. El tipo de diseño fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental. La muestra la conformaron 107 trabajadores municipales. El instrumento utilizado fueron 2 cuestionarios el primero para control interno con 30 ítems y el segundo para desempeño laboral con 31 ítems. Se encontraron los siguientes resultados para la variable control interno se evidenció con mayor frecuencia el nivel medio con 57% y para desempeño laboral se encontró con mayor frecuencia el nivel alto con un 94%, en lo que respecta a sus dimensiones correspondientes, se encontró para la dimensión factores actitudinales una mayor frecuencia para el nivel alto con un 94% seguido del nivel medio con un 6% y para la dimensión factores operacionales se encontró con mayor frecuencia al nivel medio con un 92% seguido del nivel bajo con un 8%. Se concluyó que existe una relación directa y significativa baja entre ambas variables.

Dando sustento a las teorías de esta investigación, establecemos los fundamentos sobre nuestra primera variable, sobrecarga de trabajo.

Para poder entender lo que significa sobrecarga de trabajo primero explicaremos que es la carga laboral. Llanezca (2009) define como carga laboral a la suma de exigencias físicas y psicológicas en la que un trabajador es sometido durante la realización de una jornada de trabajo. Dichas exigencias mantienen una relación directa entre las capacidades que el trabajador posee, creándose un equilibrio positivo. Según Sebastián y Del Hoyo (2002) refieren que dichas cargas tanto físicas como mentales se consideran un riesgo de peligrosidad para el trabajador, donde existe una relación dependiente entre las exigencias que tiene la carga, la cual involucra la exigencia de la tarea y en qué condiciones se ejecutan según las características individuales de las personas.

Ahora bien, Llanezca (2009) refiere que la sobrecarga de trabajo se produce al aumentar la cantidad de exigencias físicas y psicológicas, las cuales rebasan las capacidades del trabajador sometido a una jornada laboral, alterando las condiciones de trabajo en forma equilibrada y repercutiendo en la integridad y salud del trabajador. Según Greenlans *et al.* (2003) definen a la sobrecarga de trabajo como una elevada cantidad de tareas en un tiempo determinado y a ello se suma la dificultad de las actividades para su realización.

Para Díaz (2002) un trabajo no se va a caracterizar por requerir solamente de esfuerzo físico o esfuerzo mental, el requerimiento que en si una jornada laboral exige es la combinación de ambos. De acuerdo a la exigencia requerida en una jornada laboral se manifiesta que si el requerimiento es físico se está ante una carga física y si el requerimiento es mental se está ante una carga mental, Chavarría (2020) clasifica a la sobrecarga de trabajo en carga física y en carga mental, donde la carga física es el esfuerzo físico que se requiere por parte del trabajador para la realización del trabajo durante la jornada laboral, alegando que toda acción de trabajo requiere de un consumo determinado de energía y está conformada por 3 elementos mencionados a continuación.

Chavarría (2020) indica que en primer lugar está el esfuerzo físico, el trabajador para realizar una actividad es sometido a una exigencia y esta actividad musculares puede ser estática como también dinámica, donde las posibilidades de descanso dependen de la actividad que se esté realizando. En lo que respecta al esfuerzo muscular estático se refiere a una contracción muscular prolongada durante un tiempo determinado, si se trata de un esfuerzo muscular dinámico la contracción muscular se da por estadios y en pequeños períodos de tiempo. Seguido de las posturas laborales, producidas durante una jornada laboral, el trabajador puede adoptar diferentes posturas, ello dependerá del tipo de trabajo que se encuentre realizando. El trabajador puede ser sometido a posturas poco favorables para su salud, pudiendo provocar a corto o largo plazo daño ergonómico (Aguirre y Villamarin, 2014). Por último, esta la manipulación manual, durante la ejecución del trabajo se dan operaciones de manejo de cargas que requieren de

empuje, levantamiento, traslado entre otros, donde el trabajador se enfrenta a problemas de salud, entre las más comunes son las dolencias dorsolumbares y estas se dan sobre todo por malas maniobras (Chavarría, 2020).

Según el Instituto Navarro de Salud Laboral (2022) en el año 1997 se establece la aprobación de un decreto sobre todo lo concerniente a la evaluación y prevención de los riesgos relativos de la manipulación de cargas emitido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. No se estableció un peso como máximo, pero se toma como referencia 25 kg siempre y cuando se cumpla con los criterios adecuados de trabajo.

Después de haber mencionado a la carga física, la segunda clasificación de la sobrecarga de trabajo es la carga mental, O'Donnell y Eggemeier (1986) la definen como la parte de la capacidad limitada del trabajador que necesita en un determinado momento en la realización de una tarea establecida. Para Wilson y Eggemeier (2001) la carga mental es un proceso multidimensional a nivel mental e intelectual que un trabajador tiene como capacidad para afrontar las diversas demandas designadas en el ámbito del procesamiento de información de una tarea, para Sebastián y Del Hoyo (2002) es el conjunto de requerimientos a nivel intelectual y mental a los que se somete un trabajador en la realización de una actividad o tarea, en el caso de Dalmau y Ferrer (2004) indican que cada persona al realizar una determinada tarea posee una característica individual en la cual su capacidad de procesamiento de la información sobre la actividad que realizará, se verá reflejada en la ejecución dicha tarea.

Sebastián y Del Hoyo (2002) determinan una serie de factores involucrados que mantienen una relación entre las exigencias de trabajo y la capacidad del trabajador para responder a la tarea encomendada. En lo que respecta a las exigencias de trabajo se componen en una serie de elementos, como primer elemento se tiene al contenido del trabajo, que se refiere a que, durante la jornada laboral diaria, el trabajador está sujeto a mandatos, indicaciones, ejecución de tareas a realizar y esto dependerá de la capacidad de la persona para procesar la información e interpretarla. Es decir, el cerebro recibe un estímulo determinado y de

acuerdo a la capacidad que caracteriza al individuo, la información es captada, analizada y por lo tanto el resultado se da acorde a la capacidad de fijar esa información. También están las condiciones ambientales indicadas como determinantes de tipo ambiental desde una visión ergonómica, el ruido, iluminación, temperatura y vibraciones. Si estos factores se presentan en baja potencia no son considerados en el plano de causar algún daño o accidente que atente contra la integridad del trabajador, pero si provocan molestias, pérdida de concentración, distracción e incomodidad. Asimismo, están los factores psicológicos, sociales y de organización, entre estos factores se encuentran el ritmo laboral, la disposición de pausas en la jornada laboral, lo relacionado con la comunicación y dirección de las autoridades, relaciones sociales entre otras y por último está el acondicionamiento, relacionados con el espacio físico como también la configuración de la exposición de la información con las cuales el trabajador necesita para realizar el trabajo. Dependiendo de estos factores el trabajador puede encontrar su comodidad o en todo caso adaptarse en forma positiva para la realización del trabajo.

En lo que respecta a la capacidad de respuesta del trabajador Sebastián y Del Hoyo (2002) mencionan que cada trabajador responde a una determinada exigencia de trabajo de acuerdo a su capacidad y esta capacidad de respuesta está determinada por las características propias de la persona, éstas son la edad de la persona, condición de salud, nivel de intelecto o de formación y experiencia, personalidad, actitud, motivación, a su vez las situaciones fuera de lo laboral también se consideran como dificultades en lo familiar en lo social, la tensión, presencia de enfermedades.

Sebastián y Del Hoyo (2002) consideran dos tipos de sobrecarga, está la sobrecarga cuantitativa que se produce cuando a un trabajador se le asigna una cantidad elevada de trabajo supeditado a un escaso tiempo para su realización y la sobrecarga cualitativa, que se produce cuando a un trabajador se le confiere trabajos con un alto grado de dificultad, produciendo incapacidad de resolverlos, por falta de sus capacidades o pocos recursos.

Sebastián y Del Hoyo (2002) mencionan un efecto propio de la carga mental, llamada fatiga mental, definida como una disminución en el marco de las capacidades del trabajador ya sea en forma física o mental, durante o tras haber culminado un respectivo trabajo en un determinado tiempo. Cada persona responde según sus limitaciones y el tiempo como puedan.

Patlán (2013) manifiesta que la sobrecarga de trabajo causa una serie de efectos, colocando en primer lugar al estrés, siguiendo con presiones tanto físicas como psicológicas, intimidación e irritabilidad, falta o disminución de motivación o satisfacción laboral, desequilibrio fisiológico, físico y mental, cansancio psicofísico, desistimiento laboral, dependencia al consumo de alcohol y tabaco, llegando a tener una mayor incidencia de padecer enfermedades coronarias.

Como segunda variable de la investigación se tiene al desempeño laboral, Chiavenato (2012) lo define como el conjunto de características relacionadas al comportamiento y conductas propias del trabajador en el proceso de desarrollo y cumplimiento en sus respectivas obligaciones de trabajo. Al desarrollar de una manera eficiente las obligaciones laborales, el trabajador realiza un buen desempeño el cual refuerza a la institución, Milcovich & Boudreau (1994) consideran que cada trabajador posee capacidades, habilidades, conocimiento que conforman sus propias características y estas están relacionadas con el desempeño laboral a realizar.

Chiavenato (2012) menciona que es importante evaluar al desempeño, dicha evaluación consiste en el desarrollo estructural a través de métodos para valorar las conductas del desempeño propio de cada trabajador en sus respectivas actividades en un ambiente organizacional, con la finalidad de determinar si dicho trabajador posee las competencias necesarias de productividad y mejoramiento posterior a su rendimiento. A través de la evaluación del desempeño se obtienen resultados acordes de desenvolvimiento laboral de cada uno de los trabajadores y a su vez las directrices por parte de la organización gestionan sistemáticamente sus recursos humanos (Jara *et al.* 2018). Para Alles (2004) la evaluación del desempeño de una determinada persona es una herramienta que sirve para orientar y supervisar al

trabajador, cuya finalidad principal es la búsqueda del desarrollo a nivel personal y profesional de los mismos, como a su vez utilizar los recursos existentes en el beneficio de la organización.

Chiavenato (2012) refiere que los objetivos de la evaluación del desempeño tienen como propósito primordial el mejoramiento de los resultados de todos los trabajadores en una organización, ya que cumple un rol medidor del potencial laboral de cada uno de los colaboradores y que le suman competencias a la institución, a su vez los trabajadores se ven beneficiados en su crecimiento a nivel profesional. Para Alles (2009) la revisión de las evaluaciones del desempeño por parte de los jefes o el personal encargado en cuanto al desenvolvimiento de los trabajadores a nivel laboral es conocer todos los detalles en relación de cómo se está realizando el trabajo y de que tan satisfechos se encuentren los trabajadores con las actividades realizadas.

Chiavenato (2009) afirma que la responsabilidad de los resultados de la evaluación del desempeño, recae en el gerente de la institución, en los trabajadores, en el grupo de trabajo, en el área de recursos humanos o en todo caso en la agrupación ya designada para dicha evaluación y que todos se benefician con la evaluación del desempeño, los gerentes, trabajadores y la institución ya que su base es el mejoramiento del rendimiento a nivel laboral y las capacitaciones en búsqueda de un desarrollo eficaz y eficiente de los mismos. También identifica en cada una de las personas sus fortalezas y debilidades, permitiendo realizar una autocrítica a modo personal para analizar el desempeño que se está realizando.

Definición de Términos

Sobrecarga de trabajo: Es el conjunto de exigencias físicas y psicológicas, las cuales rebasan las capacidades del trabajador sometido a una jornada laboral, alterando las condiciones de trabajo equilibrada y repercutiendo en la integridad y salud del trabajador (Llaneza 2009).

Sobrecarga cuantitativa: Se produce cuando a un trabajador se le asignan una cantidad elevada de trabajo supeditado a un escaso tiempo para su realización (Sebastián y Del Hoyo, 2002).

Sobrecarga cualitativa: Se da cuando a un trabajador se le confiere trabajos con un alto grado de dificultad, produciendo incapacidad de resolverlos, por falta de sus capacidades o pocos recursos (Sebastián y Del Hoyo, 2002).

Carga Mental: Conjunto de requerimientos a nivel intelectual y mental a los que se somete un trabajador en la realización de una actividad o tarea (Sebastián y Del Hoyo 2002).

Carga Física: Es el esfuerzo físico que se requiere por parte del trabajador para la realización del trabajo durante la jornada laboral. Toda acción de trabajo requiere de un consumo determinado de energía (Chavarría, 2020).

Desempeño laboral: Es el conjunto de características relacionadas al comportamiento y conductas propias del trabajador en el proceso de desarrollo y cumplimiento en sus respectivas obligaciones de trabajo (Chiavenato, 2012).

Tecnólogo médico en radiología: Es un profesional debidamente capacitado en el proceso y manejo de equipos tecnológicos que emiten radiaciones ionizantes como no ionizantes. Apoya al diagnóstico a través de las imágenes obtenidas, formando parte importante en el equipo de profesionales sanitarios que buscan fomentar la promoción, recuperación, rehabilitación de la salud (Barabino, 2012).

Evaluación del Desempeño: Consiste en el desarrollo estructural a través de métodos para valorar las conductas del desempeño propio de cada trabajador en sus respectivas actividades en un ambiente organizacional, con la finalidad de

determinar si dicho trabajador posee las competencias necesarias de productividad y mejoramiento posterior a su rendimiento (Chiavenato, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue Aplicada, Baena (2017) refiere que esta metodología se basa en los conocimientos ya adquiridos, es decir hace uso de la teoría ya existente que le permite conocer la realidad de las variables.

Tuvo un enfoque cuantitativo, Hernández *et al.* (2014) consideran que este enfoque involucra un grupo de procesos propios caracterizado por ser estricto en su orden de secuencias. Asimismo, este enfoque tiene a un estudio ya limitado y concreto para la formulación de problemas, donde se realiza la generación de hipótesis. La recolección de los datos basados en la medición lo hace a través de instrumentos, con la finalidad de que los datos recolectados sean analizados mediante una serie de métodos estadísticos.

En este caso el diseño es no experimental, según Arias y Covinos (2021) los estudios no experimentales son aquellos donde se observan situaciones o fenómenos en su proceso natural, para luego analizarlos, es decir tanto el sujeto como las variables utilizadas no son direccionadas a favor del investigador.

La investigación fue de corte transversal, debido a que la obtención de todo aquel dato o información necesaria para el estudio es captada a través de la recolección en un período único de tiempo y en una determinada ocasión (Hernández y Mendoza 2018).

Asimismo, el nivel de investigación fue correlacional, según Arias y Covinos (2021) la principal utilidad de estos estudios se basa en determinar la relación estadística entre ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización

Hernández *et al.* (2021) refieren que la definición operacional, es todo lo que concierne para que una variable pueda ser medida. Al ser una variable observable y medible estas pueden descomprimirse en un o varias dimensiones y estas a su vez en indicadores.

A continuación, se definieron conceptualmente cada una de las variables utilizadas en la investigación.

Variable Independiente: Sobrecarga de trabajo

Como definición conceptual, Llaneza (2009) la define como el conjunto de exigencias físicas y psicológicas, las cuales rebasan las capacidades del trabajador sometido a una jornada laboral, alterando las condiciones de trabajo equilibrada y repercutiendo en la integridad y salud del trabajador.

En el caso de la definición operacional, Hart & Staveland (1988) utilizan en su estudio a 6 dimensiones en lo que respecta a sobrecarga laboral y estas son (carga mental, carga física, presión temporal, rendimiento, esfuerzo y nivel de frustración), de las cuales haré uso de 4 de ellas (carga física, carga mental, presión temporal y frustración).

La variable sobrecarga laboral se abordó en cuatro dimensiones con 20 indicadores, con una escala de medición de Likert.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Como definición conceptual, Chiavenato (2012) lo define como el conjunto de características relacionadas al comportamiento y conductas propias del trabajador en el proceso de desarrollo y cumplimiento en sus respectivas obligaciones de trabajo.

En el caso de la definición operacional, Chiavenato (2012) utiliza dos dimensiones en su estudio y estas son los factores actitudinales y los factores operacionales.

La variable desempeño laboral se abordó en 2 dimensiones, 4 indicadores para cada dimensión, en escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio estuvo conformado por una población de 70 profesionales de Tecnología Médica en Radiología del sector privado de salud. Para Hernández *et al.* (2021) una población es el conjunto de diferentes elementos que coinciden entre sí por determinadas características propias del estudio.

Se trabajó en esta investigación con la totalidad de la población por lo que se realizó un censo, Sabino (2002) lo define como el estudio que hace uso en su totalidad de los elementos que se encuentran dentro de la población establecida.

Criterios de Inclusión

Profesional Tecnólogo Médico en Radiología con un tiempo de servicio mayor a 06 meses en cualquiera de las áreas concerniente a la profesión.

Criterios de exclusión

Profesional Tecnólogo Médico en Radiología que no labore para una entidad privada de salud.

Profesional Tecnólogo Médico en Radiología que mantenga su licencia para el manejo de radiaciones ionizantes no vigente.

Unidad de análisis:

Un Profesional de Tecnología Médica en Radiología.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica del estudio fue la encuesta y los instrumentos para recolectar datos fueron dos cuestionarios. Un cuestionario para la variable sobrecarga de trabajo y el otro para la variable desempeño laboral, ambos con respuestas cerradas y con una escala de medición de Likert.

Arias & Covinos (2021) definen a la encuesta como un sistema que permite al investigador obtener datos, mediante una serie de preguntas que llevan concordancia con los intereses del estudio. La técnica que se realiza es por medio de cuestionarios que contienen elaboradas preguntas en un número determinado, que guardan relación entre todos los componentes de la investigación. Hernández y Mendoza (2018) refieren que las preguntas que se encuentran en los cuestionarios son preguntas cerradas es decir que ya se encuentran bajo límites del investigador, las cuales proporcionan dentro de sus respuestas una cantidad de alternativas para que los entrevistados escojan una de ellas.

El instrumento para la variable Sobrecarga laboral consta de 4 dimensiones con 20 ítems.

La primera dimensión es carga física, según Chavarría (2002) la define como el esfuerzo muscular que se requiere por parte del trabajador para la realización del trabajo durante la jornada laboral, está conformada por tres indicadores, esfuerzo físico, posturas y manipulación de cargas.

La segunda dimensión es carga mental, según Sebastián y Del Hoyo (2002) la definen como el conjunto de requerimientos a nivel intelectual y mental a los que se somete un trabajador en la realización de una actividad o tarea.

Consta de cuatro indicadores, atención, tratamiento de la información, capacidad de respuesta, fatiga.

La tercera dimensión es presión temporal, según Rastegary & Landy (1993) la definen como la sensación de forma negativa que se crea por la relación entre la cantidad del tiempo que se tiene disponible y el tiempo que se necesita para concluir una determinada tarea o actividad. Consta de tres indicadores ritmo de trabajo, tiempo disponible y tiempo necesario.

La cuarta dimensión es frustración, según Amsel (1992) la define como la respuesta emocional que se produce tras una serie de eventos en disminución o privación de refuerzos apetitivos, Dollard *et al.* (1939) mencionan que las reacciones que las personas pueden experimentar son de irritabilidad, de angustia, de miedo y de tristeza, estas reacciones dependen de los niveles de frustración en el que atraviesa la persona y del comportamiento de cada uno. Consta de dos indicadores irritación y angustia.

En cuanto al instrumento para la variable Desempeño laboral consta de 2 dimensiones con 20 ítems.

La primera dimensión trata sobre los factores actitudinales, según Chiavenato (2012) corresponden a las actitudes de cada persona, está conformada por 4 indicadores, los cuales son disciplina, iniciativa, responsabilidad y presentación personal.

La segunda dimensión trata sobre los factores operacionales, según Chiavenato (2012) corresponden a la operatividad para la realización del trabajo, está conformada por 4 indicadores, los cuales son conocimientos, calidad, cantidad y trabajo en equipo.

Validez

Según Hernández *et al.* (2021) la validez legitima realmente un instrumento, demostrando que es el más adecuado para la medición de una determinada variable.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron validados por tres expertos calificadores, quienes revisaron que los ítems se encuentren acorde a las dimensiones de las variables utilizadas, considerando tres fundamentales aspectos como son la claridad, pertinencia y relevancia. Las calificaciones fueron analizadas por la V de Aiken con un valor de 0.9 (Anexo 4), lo cual indica que es un instrumento validado.

Confiabilidad

Hernández *et al.* (2021) la consideran como un sistema de medición, que confiere la certeza en la cual un resultado será el mismo al ser aplicado al mismo individuo u objeto en diferentes tiempos.

En este caso la confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto a 8 personas que no pertenecen a la población de estudio, las cuales aceptaron participar, respondiendo dos cuestionarios, las respuestas fueron consideradas y analizadas obteniendo para el Alfa de Cronbach un valor de 0.8 en ambos cuestionarios (Anexo 5), evidenciando que se trata de un instrumento de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El estudio recolectó datos mediante la creación de dos formularios virtuales hechos en la aplicación google forms, los cuales fueron enviados vía correo electrónico a cada uno de los participantes, previamente se les

informó a cada uno de los colaboradores de que se trata el estudio y que la información brindada estará protegida bajo el principio de la confiabilidad y que los datos recopilados son netamente para fines académicos, quienes estuvieron de acuerdo y colaboraron voluntariamente.

Con los resultados obtenidos de cada uno de los cuestionarios se procedió a la creación de una base de datos los cuales fueron analizados según los criterios de la investigación bajo un programa estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

En lo que respecta al método que se utilizó para realizar el análisis de datos fue el SPSS v.25 que presenta elaborados cuadros y tablas de los resultados del estudio. También se realizó el análisis inferencial que corresponde a la prueba de hipótesis y de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Ojeda *et al.* (2007) consideran a los aspectos éticos de gran importancia, porque promueven la cooperación y la confianza, a realizar responsabilidades sociales y evitar el comportamiento ilegal.

El estudio fue realizado bajo determinados principios éticos, como el principio de autonomía que refiere que a los participantes se les informó sobre los criterios del estudio en sí, teniendo ellos la decisión de su participación independientemente, como también el principio de la confiabilidad todos los datos de los colaboradores se mantendrán solo para fines académicos, la información brindada no fue divulgada, otro principio que se consideró fue el de no maleficencia, ya que la investigación no se basa en perjudicar la integridad física y moral de los colaboradores, al contrario se busca cambiar realidades y por último basados en el principio de la justicia, el personal de la salud se merece condiciones laborales adecuadas.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Variable Independiente: Sobrecarga de trabajo

Tabla 1

Niveles de Sobrecarga de trabajo

	Fi	%
Bajo	21	30.0
Sobrecarga de trabajo Medio	34	48.6
Alto	15	21.4
Total	70	100.0

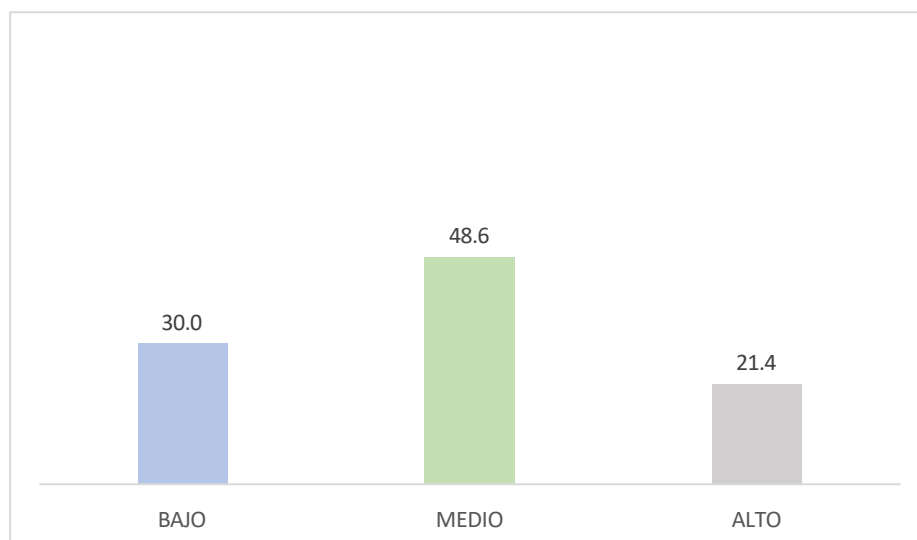


Figura 1: Niveles de sobrecarga de trabajo

Interpretación: En la Tabla 1 y Figura 1 se observan los niveles de la sobrecarga de trabajo del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, clasificándolos en 3 grupos, bajo, medio y alto. Nótese que el nivel más representativo encontrado es el nivel medio con un 48.6%, seguido del nivel bajo con un 30% y por último el nivel alto con menor porcentaje.

Dimensiones de la Variable Sobrecarga de trabajo

Tabla 2

Niveles de carga física y carga mental

	Carga física		Carga mental	
	Fi	%	Fi	%
Bajo	32	45.7	22	31.4
Medio	18	25.7	29	41.4
Alto	20	28.6	19	27.1
Total	70	100	70	100

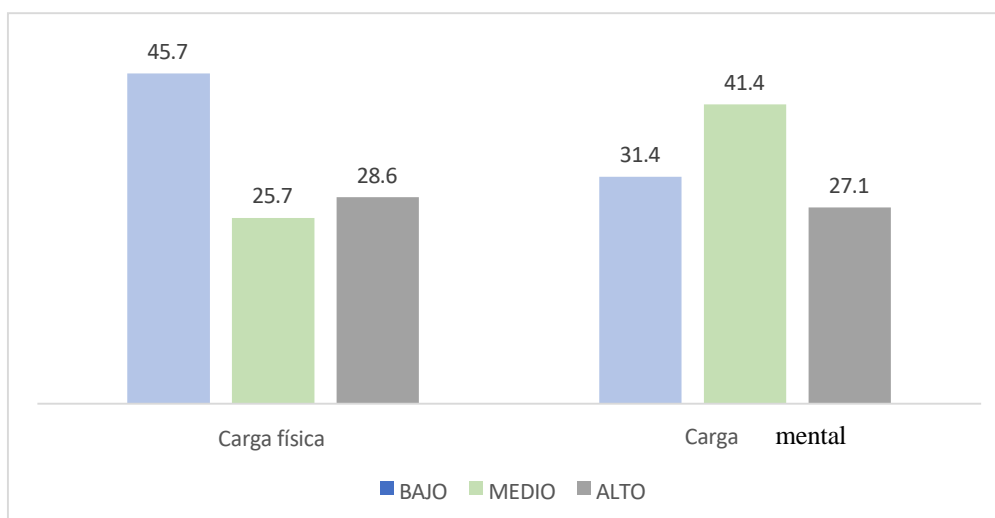


Figura 2 Niveles de Carga física y Carga mental

En la Tabla 2 y Figura 2 se observan los niveles de las dimensiones carga física y carga mental, clasificándolos en 3 grupos, bajo, medio y alto. Nótese que el nivel más representativo encontrado para la dimensión Carga física es el nivel bajo con un 45.7%, seguido del nivel alto con un 28.6% y por último el nivel medio con menor porcentaje. Para la dimensión Carga mental el nivel con mayor proporción fue el medio con un 41.4% seguido del nivel bajo con un 31.4% y por último el nivel alto.

Tabla 3

Niveles de la Presión temporal y Frustración

	Presión temporal		Frustración	
	Fi	%	Fi	%
Bajo	24	34.3	44	62.9
Medio	29	41.4	18	25.7
Alto	17	24.3	8	11.4
Total	70	100.0	70	100.0

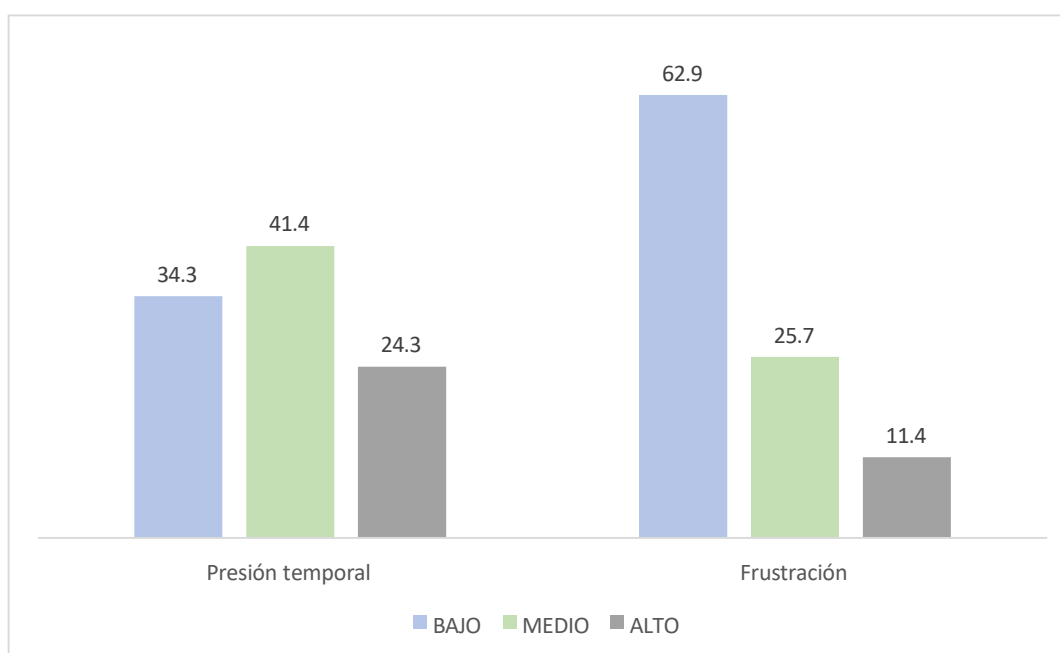


Figura 3. Niveles de Presión temporal y Frustración

En la Tabla 3 y Figura 3 se observan los niveles de las dimensiones presión temporal y frustración clasificándolos en 3 grupos, bajo, medio y alto. Nótese que el nivel más representativo encontrado para la dimensión Presión temporal es el nivel medio con un 41.4%, seguido del nivel bajo con un 34.3% y por último el nivel alto con menor porcentaje. Para la dimensión Frustración el nivel con mayor proporción fue el bajo con un 62.9% seguido del nivel medio con un 25.7% y por último el nivel alto.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 4

Niveles de la variable Desempeño laboral

		Fi	%
Desempeño laboral	Bajo	21	30
	Medio	28	40
	Alto	21	30
	Total	70	100

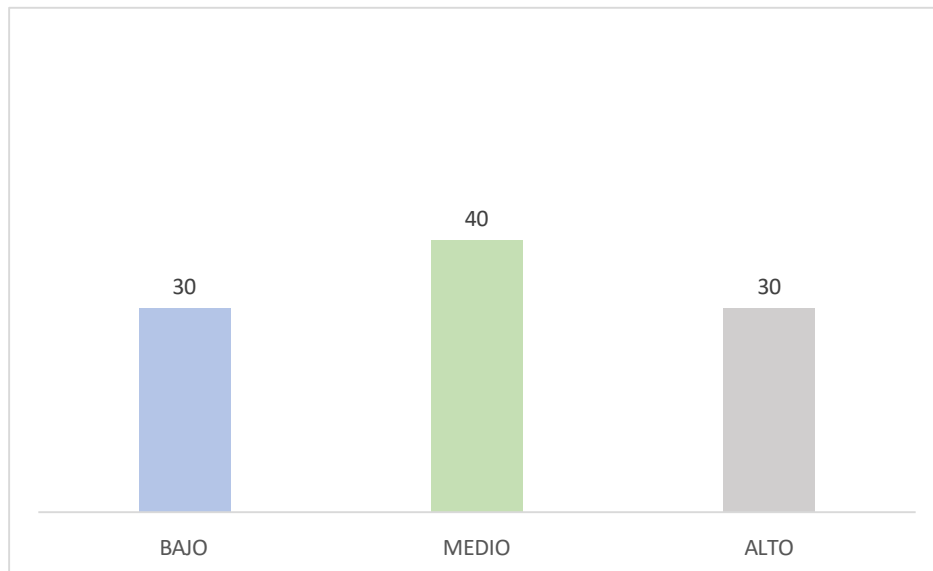


Figura 4. Nivel de la variable Desempeño laboral

En la Tabla 4 y Figura 4 se observan los niveles de desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, clasificándolos en 3 grupos, bajo, medio y alto. Nótese que el nivel más representativo encontrado es el nivel medio con un 40%, seguido del nivel bajo y alto con un 30% para ambos.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Tabla 5

Niveles de los Factores actitudinales y Factores operacionales

	Factores actitudinales		Factores operacionales	
	Fi	%	Fi	%
Bajo	21	30.0	23.0	32.9
Medio	28	40.0	26.0	37.1
Alto	21	30.0	21.0	30.0
TOTAL	70	100.0	70.0	100.0

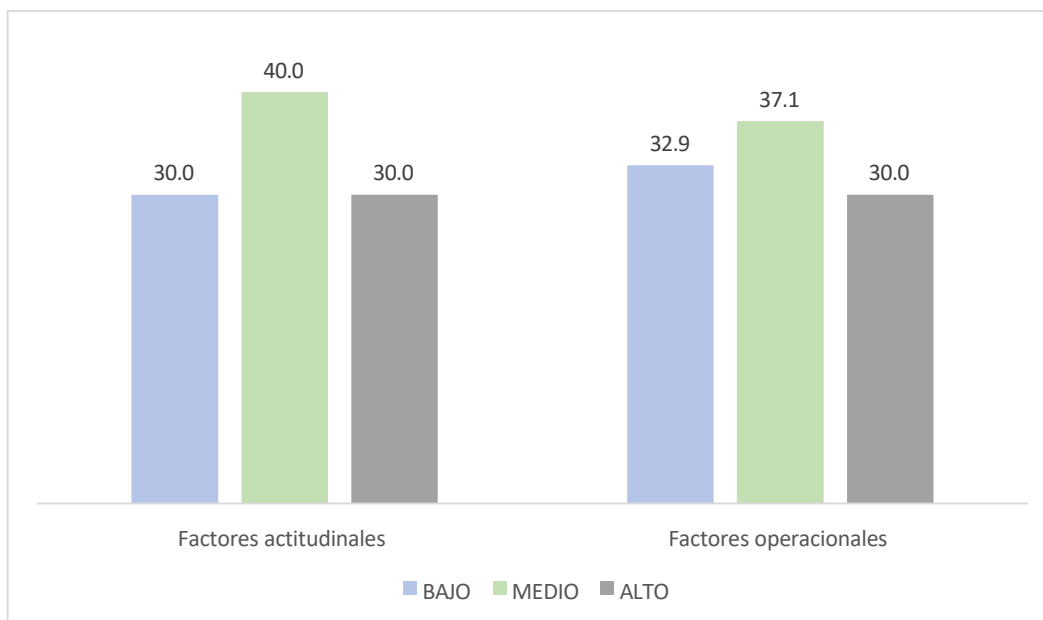


Figura 5. Niveles de los Factores actitudinales y operacionales

En la Tabla 5 y Figura 5 se observan los niveles factores actitudinales y operacionales clasificándolos en 3 grupos, bajo, medio y alto. Nótese que el nivel más representativo encontrado para la dimensión factores actitudinales es el nivel medio con un 40%, seguido del nivel bajo y alto con un 30% para ambos. Para la dimensión factores operacionales el nivel con mayor proporción fue el medio con un 37.1% seguido del nivel bajo con un 32.9% y por último el nivel alto.

4.2. Estadística Inferencial

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Ho: No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre las variables Sobrecarga de trabajo y Desempeño laboral

		Sobrecarga de trabajo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Sobrecarga de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Dado que $p= 0.000 (< 0,05)$, lo que indica que, si existe una relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; en cuanto al coeficiente de rho Spearman fue de 0.983 que sugiere una correlación muy alta entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral.

Hipótesis Específica 1

Hi: Existe relación entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Ho: No existe relación entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre las dimensiones Carga mental y Factores actitudinales

		Carga mental	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Carga mental	1,000	,737**
			,000
		70	70
	Factores actitudinales	,737**	1,000
		,000	.
		70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Dado que $p= 0.000 (< 0,05)$, lo que indica que si existe una relación entre las dimensiones carga mental y factores actitudinales, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; en cuanto al coeficiente de rho Spearman fue de 0.737 que sugiere una correlación alta entre carga mental y factores actitudinales.

Hipótesis Específica 2

Hi: Existe relación entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Ho: No existe relación entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Tabla 8 Correlación de Spearman entre las dimensiones Carga física y Factores operacionales.

		Carga física	Factores operacionales
Rho de Spearman	Carga física		
	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
	Factores operacionales		
	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	70	70	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que $p= 0.000 (< 0,05)$, lo que indica que, si existe una relación entre las dimensiones carga física y factores operacionales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; en cuanto al coeficiente de rho Spearman fue de 0.837 que sugiere una correlación alta entre la carga física y factores operacionales.

Hipótesis Específica 3

Hi: Existe relación entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Ho: No existe relación entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico de Radiología en el sector privado, Lima 2022.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre las dimensiones Presión temporal y Factores operacionales

		Presión temporal	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Presión temporal	1,000	,719**
			,000
		70	70
	Factores actitudinales	,719**	1,000
		,000	.
		70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que $p = 0.000 (< 0,05)$, lo que indica que, si existe una relación entre las dimensiones presión temporal y factores actitudinales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; en cuanto al coeficiente de rho Spearman fue de 0.719 que sugiere una correlación alta entre las dimensiones presión temporal y factores actitudinales.

V. DISCUSIÓN

En nuestra investigación en lo que respecta a la variable sobrecarga de trabajo se evidenció que el nivel medio registró una mayor frecuencia con 49%. Esto es consistente a lo encontrado por Cuba (2022) y Sánchez (2020) que registraron al nivel medio con mayor frecuencia en 45% y 40% en una red de salud de la provincia de Nazca y en un hospital respectivamente. Estas similitudes encontradas en las investigaciones indicadas guardan una certeza que se relaciona en cuanto a la población por ser aplicadas a profesionales que se dedican a la salud, como también a las realidades en cuanto a condiciones laborales a las que se enfrentan el personal de salud en nuestro país. Además, Cuba (2022) menciona que la pandemia incrementó la carga laboral, causando no solo una sobrecarga física sino también mental en los trabajadores. Sánchez (2020) por su parte indica que el personal de enfermería tiene a su cargo muchas responsabilidades laborales que generan una sobrecarga laboral marcada, perjudicando física y psicológicamente a los profesionales de la salud. Los resultados no coinciden con los de Gualpa *et al.* (2019) ya que el nivel encontrado con mayor frecuencia es el nivel bajo con un 61%, este estudio fue aplicado a cuidadores de personas con discapacidad severa. Cabe mencionar que este estudio fue dirigido a una población relacionada a familiares directos que conviven día a día con las personas discapacitadas, residentes de una zona provincial del Ecuador y sobre todo pertenecientes a un programa social, también que el instrumento que se utilizó considera otras dimensiones al instrumento utilizado por nuestro estudio.

Por otro lado, Vega y Castillo (2021) encontraron con mayor frecuencia al nivel alto con un 80% en lo que respecta a sobrecarga de trabajo en su estudio dirigido al personal de salud en un hospital, el cual también no coincide con nuestro resultado obtenido. Cabe señalar que la investigación fue realizada en Ecuador y se consideró a todos los profesionales de las diferentes áreas médicas que laboran en el centro de salud Tipo C Latacunga en la ciudad de Ambato.

Las dimensiones correspondientes a la variable sobrecarga de trabajo consideradas en la investigación fueron cuatro, carga física, carga mental, presión temporal y frustración.

La dimensión carga física registró con mayor frecuencia un nivel bajo en un 46%. Esto es consistente a lo encontrado por Aliaga (2020) que sostiene que el nivel con mayor frecuencia fue el bajo con 43% en su investigación dirigido a tecnólogos médicos en un hospital de nivel III en la ciudad de Lima. Esta similitud se basa probablemente en que Aliaga (2020) considera que la carga física se mide por posturas laborales, manipulación de las cargas y desplazamientos realizados, es decir que toda actividad laboral requiere de un esfuerzo físico ya sea en menor o mayor proporción y por ser el caso de tratarse de profesionales que trabajan en el sector salud, los requerimientos físicos son bajos a comparación de otras profesiones u oficios. En contraparte, los resultados que registró Cuba (2022) no coinciden con los datos obtenidos por nuestra investigación ya que el nivel con mayor frecuencia encontrado fue el medio con un 45%, puesto que el estudio se aplicó a una población del área de farmacia perteneciente a una red de salud en Nazca donde dichos profesionales no solo se encargan del control y vigilancia de los fármacos o dispositivos médicos, sino también de todas las actividades que implica el trabajo en el almacén farmacéutico que abastece a la población de aquella zona provincial.

La dimensión carga mental registró con una mayor frecuencia al nivel medio con un 41%. Esto también fue reportado por Cuba (2020) que evidenció con mayor frecuencia al nivel medio con un 55% en un grupo de profesionales dedicados a la salud, puesto que las exigencias laborales en el área sanitaria demandan mayores requerimientos cognitivos donde las actividades que se realizan necesitan de procesos más complejos intelectualmente. Cada individuo es único y procesa la información a nivel mental en su respectivo tiempo de acuerdo con sus facultades, dando resultados acordes a su capacidad de respuesta, cuando se genera una carga mental excesiva en los profesionales de salud puede conllevar a una fatiga mental perjudicando la salud del trabajador. Por otro lado, Gallardo *et al.* (2019) registraron

una mayor frecuencia para el nivel alto en un 69% en trabajadores de una empresa textil en Chile que difiere a lo encontrado por nuestra investigación, atribuyendo la diferencia a los rubros laborales de los trabajadores en mención e indicando que uno de los fundamentales causantes de la presencia de carga mental son las largas jornadas laborales, más de las ocho horas reglamentarias de trabajo, causando consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

La dimensión presión temporal registró con mayor frecuencia un nivel medio en un 41%. Del mismo modo Aliaga (2020) encontró que el nivel con mayor frecuencia fue el nivel medio con un 51% en profesionales de tecnología médica de un hospital nacional. Guardan semejanza estos estudios posiblemente a que el tiempo influye en la carga laboral, si durante una jornada de trabajo todo el tiempo las ordenes son constantes, la presión generada es mayor a diferencia de una jornada laboral con descansos cada determinado tiempo o por períodos, por lo tanto se precisa una adecuada organización del mismo, estableciendo un equilibrio entre el tiempo disponible que se tiene para la realización de una actividad marcada por la institución y el tiempo necesario que verdaderamente le toma al trabajador en llevar a cabo dicha actividad. Estos resultados fueron diferentes a los encontrados por Sánchez (2020) que registró con mayor frecuencia un nivel bajo con un 48% en su estudio aplicado a enfermeras que trabajan en el hospital 2 de mayo, ya que manejan en forma adecuada y organizada sus tiempos laborales, minorizando sus demandas de horario.

La dimensión frustración evidenció en nuestro estudio con mayor frecuencia un nivel bajo con 63%. A diferencia de los resultados de Gallardo *et al.* (2019) que registraron con mayor frecuencia al nivel alto con un 68% en su estudio a trabajadores que pertenecen a una empresa de textiles. Esto se debe a que sus colaboradores están sometidos a muchas exigencias laborales en todos los ámbitos ya sea físico o mental, donde la frustración se concentra de acuerdo con las características propias que posee cada individuo, es decir que la respuesta emocional que produce es diversa ya que cada persona percibe los sentimientos de variadas formas y por lo tanto las reacciones van acorde a su modo de sentir,

generalmente estos sentimientos se manifiestan en irritabilidad, angustia, miedo o tristeza.

La segunda variable de nuestra investigación es el desempeño laboral, registrando con mayor frecuencia al nivel medio con 40%. Estos resultados guardan consistencia con (Delgado 2020; Quintana y Tarqui_Maman 2019) encontrando que los encuestados registraron un nivel regular-medio en un 40% y 73% en colaboradores de una red de salud perteneciente a Trujillo y en profesionales de enfermería de un hospital nacional respectivamente. Estas semejanzas se pueden atribuir debido a que los establecimientos de salud se ven inmersos en situaciones propias que aquejan a este sector, que perjudican a realizar un buen desempeño laboral. Asimismo, Delgado (2020) menciona que los trabajadores de salud enfrentan mayores presiones para alcanzar las exigencias laborales hoy en día, cuyo impacto se ve reflejado en el escaso cumplimiento de las actividades y funciones establecidas, disminuyendo el desempeño. Quintana y Tarqui_Maman (2019) por su parte indican que el desempeño laboral está relacionado a un conjunto de características en cuanto a la formación profesional, a la motivación por parte de la organización entre otros, por lo tanto, tiene la capacidad de mejorar a través de una visión en forma objetiva e imparcial, con mayores condiciones laborales para su personal. Sin embargo, los resultados de Chenet *et al.* (2019) registraron una mayor frecuencia para el nivel alto con un 67% en su estudio aplicado a trabajadores en una universidad nacional. Cabe mencionar que este estudio se aplicó a una población relacionada a docentes que enseñan a los alumnos de pregrado en una institución universitaria residentes de una zona provincial, la cual difiere de nuestra población de aplicación, como también al instrumento que se utilizó ya que considera otras dimensiones.

Las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral consideradas en la investigación fueron dos, factores actitudinales y factores operacionales.

Las dimensiones factores actitudinales y factores operacionales registraron con mayor frecuencia un nivel medio en un 40% y 37% respectivamente. Esto es

similar con Cáceres (2019) que registró al nivel medio con un 58% y 53% para ambos factores, en su estudio aplicado a trabajadores administrativos y docentes de una universidad en la provincia del Alto Amazonas. El autor refiere que el desempeño laboral se torna afectado por el malestar de los colaboradores hacia la política laboral que se presenta en dicha institución donde la escasa implementación, la deficiente infraestructura, mala gestión y las condiciones poco favorables de trabajo repercuten en cuanto a las actitudes y el desenvolviendo de las habilidades y destrezas del personal. A diferencia de los resultados Orihuela (2018) registró que el nivel con mayor frecuencia encontrado fue el nivel alto con un 94% en lo que respecta a los factores actitudinales. Cabe mencionar que este estudio se aplicó a una población de trabajadores que se encargan netamente del área administrativa de un municipio de Lima, es posible que dicha institución presente adecuados beneficios laborales y condiciones de trabajo, que permiten un mejor desempeño laboral de sus colaboradores.

El análisis inferencial entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral registró una relación directa y significativa muy alta. Coincidiendo con dichos resultados Toledo (2022) autor que aplicó su estudio a trabajadores técnicos y licenciados de enfermería en un hospital de Guayaquil. Con respecto a la sobrecarga de trabajo la teoría indica que está relacionada a un incremento de requerimientos no solo físicos sino psicológicos que rebasan las capacidades de un trabajador durante una jornada laboral, si estas exigencias son prolongadas evidentemente el trabajador se verá afectado en ambos niveles, donde la búsqueda del logro de las metas se presenta detenidas, reflejadas en el bajo desempeño laboral de los mismos. Sin embargo, Cuba (2022) registro una relación inversa y moderada. El autor evidenció una correlación entre ambas variables en grado moderado, pero le da un sentido inversamente proporcional a cada una de ellas, donde explica que a mayor sobrecarga de trabajo menor desempeño laboral.

El análisis inferencial entre carga mental y factores actitudinales registró una relación directa y significativa alta. Sin embargo, en los antecedentes analizados los autores no han contemplado dicha correlación, solo trabajan a nivel de dimensiones

con variables y no toman en cuenta encontrar la relación a nivel de dimensiones con dimensiones, dejando datos relevantes de lado, por lo tanto, la siguiente investigación explora estas dimensiones y deja la información obtenida como línea de base para otras investigaciones.

El análisis inferencial entre carga física y factores operacionales registró una relación directa y significativa alta. Sin embargo, en los antecedentes analizados los autores no han contemplado dicha correlación, solo trabajan a nivel de dimensiones con variables y no toman en cuenta encontrar la relación a nivel de dimensiones con dimensiones, dejando información relevante de lado, por lo tanto, la siguiente investigación explora estas dimensiones y deja la información obtenida como línea de base para otras investigaciones.

El análisis inferencial entre presión del tiempo y factores actitudinales registró una relación directa y significativa alta. Sin embargo, en los antecedentes analizados los autores no han contemplado dicha correlación, solo trabajan a nivel de dimensiones con variables y no toman en cuenta encontrar la relación a nivel de dimensiones con dimensiones, dejando información relevante de lado, por lo tanto, la siguiente investigación explora estas dimensiones y deja la información obtenida como línea de base para otras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos en base a los objetivos de nuestra investigación se puede concluir que:

Existe una relación significativa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022, siendo el valor de 0.00 (p valor menor a 0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además, se observa que la relación es muy alta siendo el valor de $r=0.983$.

Existe una relación significativa entre la carga mental y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022, siendo el valor de 0.00 (p valor menor a 0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además, se observa que la relación es alta siendo el valor de $r=0.737$

Existe una relación significativa entre la carga física y los factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022, siendo el valor de 0.00 (p valor menor a 0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además, se observa que la relación es alta siendo el valor de $r=0.837$

Existe una relación significativa entre la presión temporal y los factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022, siendo el valor de 0.00 (p valor menor a 0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además, se observa que la relación es alta siendo el valor de $r=0.719$

VII. RECOMENDACIONES

La presente investigación permitió conocer la relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral, en base a los resultados obtenidos se recomienda a todas las organizaciones respetar y cumplir con la normativa y legislación vigente con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, como también promover estrategias que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores, respetando los derechos del trabajador.

La evaluación del desempeño laboral es importante para medir el potencial de los trabajadores, por ello se recomienda a los directivos de las organizaciones realizar evaluaciones periódicas que evalúen el desempeño de sus colaboradores y que los mismos tengan conocimiento de los resultados obtenidos para que de esta manera puedan corregir puntos débiles, con el propósito de mejorar y lograr un desempeño laboral eficaz, eficiente y apropiado.

Las cargas laborales elevadas repercuten en los trabajadores a nivel físico y mental, afectando el desempeño laboral, se recomienda a los directivos de las organizaciones realizar capacitaciones preventivos de carácter psicológico e informativo, con la importancia de preparar a los trabajadores para manejar situaciones de estrés o contextos que atenten contra su salud como también llevar a cabo charlas que permitan expandir los conocimientos sobre los riesgos de salud laboral y los riesgos psicosociales que se pueden presentar en un ambiente de trabajo.

A manera de distribuir equitativamente las cargas laborales, se recomienda a los líderes a cargo, elaborar planes de acción que mantengan una estructura organizada en cuanto a las labores de los trabajadores, los movimientos laborales que acontecen durante una jornada laboral deben ser priorizados y compartidos en forma equilibrada.

Los trabajadores deben tener espacios adecuados de reposo, por ello se recomienda a los directivos de las organizaciones acondicionar áreas de descanso

donde los trabajadores puedan recuperar la capacidad laboral o simplemente distraerse por determinados espacios de tiempo.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Maya G. (2020) Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Rev. cienc. cuidad.* 2020; 17(2): 22-32. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Aliaga, L. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47527>
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. 1° edición, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. 2nd ed. Buenos Aires: Ediciones Gránica s.a.
- Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. [Tesis maestra, Universidad San Sebastián]. Repositorio Institucional de la Universidad San Sebastián. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
- Almeyda, C. (2017) *Descanso y sobrecarga laboral* [Tesis maestra, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/345/1/CESAR%20ALMEYDA%20AVALOS%20-%20EL%20TRABAJO%20DECENTE%20DESCANSO%20Y%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf>
- Amsel, A. (1992). *Teoría de la frustración: un análisis del aprendizaje y la memoria disposicionales* (No. 11). Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195– 210. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación*. 3a. ed. editorial Grupo Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barabino, C. (2012). De la imagen profesional del Tecnólogo Médico en Radiología y las relaciones internacionales. *Imagen Diagnóstica*, 3(2), 70-71 DOI: 10.1016/j.imadi.2012.10.001
- Cáceres, V. (2019). *Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%C3%A1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casquina, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral* [Tesis maestra, Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavarria, R. (2020). *La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona, España. Notas Técnicas de Prevención NTP-176 https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. *Repositorio de revistas de la universidad privada de*

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*

Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano* (1a ed.). Colombia: McGraw-Hill/Interamericana, SA

Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783. Diario Oficial El Peruano. Agosto del 2011.

Comezaguira, A., Terán, G., & Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009

Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, R., Almeida, L., de Oliveira, I., & Jorge, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-03192010000100009

Cuba, R. (2022). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico del grupo 26 de la red Nazca, 2021* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/822014>

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Gesti%C3%B3n+de+Operaciones+en+relaci%C3%B3n+a+la+Calidad+y+competitividad+de+sde+la+perspectiva+de+los+fabricantes+de+muebles+de+madera+del+parque+industrial+de+Villa+el+Salvador%2C+2019.&btnG=

- Dalmau, I., y Ferrer, R. (2004). Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 521-546.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, C. (2010). Actividad Laboral y Carga Mental de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 12(36). <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/2922.pdf>
- Dollard, J., Doob, L., Miller, E, Mowrer, H., & Sears, R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Press Eddy
- Gallardo, M., Herran, J., & Carrera, G. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 76, No. SPE, pp. 7-26). UNMSM. Facultad de Medicina. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- Greenglass, E., Burke, R., & Moore, K. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review* (52), 580-597 <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00152>
- Gualpa, M., Yambay, X., Ramirez, A., & Vásquez, A. (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 23(95), 33-39. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/243/431>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en

radiología. *Revista* *cea*, 6(12), 87-103.
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>

Hart, S., Staveland, L. (1988). Development of Nasa Tlx (Task Load Index): Results Of Empirical And Theoretical Research. En P. A. Hancock Y. N. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload* (pp. 139-183). North Holland, Amsterdam.
<http://apps.usd.edu/coglab/schieber/psyc792/workload/Hart-Staveland-1988.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés*
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46694261/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri____Dulce_Hernandez_-_Academia.edu-with-cover-page-

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Instituto Navarro de salud Laboral. (2022). *Riesgos por carga física o mental de trabajo* <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>

Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la Formación del Especialista*. 12. a ed. Valladolid: Lex Nova.

<https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Martínez, S., Gonzalez-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (38)
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>

Mérida, Y. (2014). *Relación de sobrecarga laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa dedicada a la fabricación de artículos varios* [Tesis para licenciatura Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad de Guatemala.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Merida-Yessica.pdf>

Milcovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de los recursos humanos: Task Performance should be distinguished from contextual performance, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994) Evidence. *Journal of applied psychology*, 79(4), 475-480

Miñan-Olivos, G., Monja-Palomo, J., Gonzales-Pacheco, O., Simpalo-López, W., & Castillo-Martínez, W. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 41(3).
<https://www.redalyc.org/journal/3604/360465197002/html/>

O'Donnell, R. & Eggemeier, E. (1986). *Workload assessment methodology*. En Boff, Kaufman & Thomas (Eds.), *Handbook of Perception and Human Performance*, vol 2, Cognitive Processes and Performance (pp. 42.1-42.49). New York: John Wiley

OIT (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ojeda, J., Quintero, J., & Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Telos*, 9(2), 345-357.

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>

Organización Panamericana de Salud/Organización Mundial de la Salud (2013).

Soluciones para fortalecer la fuerza de trabajo de salud en el futuro

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9250:2013-la-salud-2013-un-recuento-trabajo-ops-oms-americas&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Orihuela, P. (2017). *Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14446>

Patlán, J. (2013). Efecto del Burnout y la sobrecarga de trabajo en la calidad de vida laboral. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>

Quintana, D., Tarqui-Maman. C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Rastegary, H., & Landy, F. (1993). *The interactions among time urgency, uncertainty, and time pressure. In Time pressure and stress in human judgment and decision making* (pp. 217–239). Springer DOI: 10.1007/978-1-4757-6846-6_15

Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores* [Tesis para licenciatura, Universidad Militar de Nueva Granada de Colombia]. Repositorio de la Universidad Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/Rivera_Sanche_sequence=1

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.

- Sánchez, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Sebastián, O., Del Hoyo, M. (2002). *La carga mental de trabajo». Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo, España.*
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Toledo, A. (2022). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Cesar Vallejo
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94157>
- Vega, M., Castillo, R. (2021). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personnel working in the type C Health Center, Latacunga. *Lauinvestiga* 7(2):39
<http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Villarin y Aguirre (2014). *Categorización del factor de riesgo ergonómico e intervención fisioterapeuta en el personal administrativo del ministerio de inclusión económica y social MIES zonal 1 en la provincia de Imbabura* [Tesis para licenciatura, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica del Norte
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3819>
- Wilson, J. (2001). *Mental Models. En Karwowski (Ed.), International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 493-496). London & New York: Taylor & Francis.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS
Sobrecarga de Trabajo	Conjunto de exigencias físicas y psicológicas, las cuales rebasan las capacidades del trabajador sometido a una jornada laboral (Llanezca, 2009).	Mediante un cuestionario con 20 ítems en la escala de Likert.	Carga Física	Esfuerzo Físico	1-2	Ordinal	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
				Postura	3-4		
				Manipulación de carga	5		
			Carga Mental	Atención	6-7		
				Tratamiento de información	8-9		
				Capacidad de respuesta	10-11		
				Fatiga	12-13		
			Presión Temporal	Ritmo de trabajo	14-15		
				Tiempo disponible	16-17		
				Tiempo necesario	18		
			Frustración	Irritación	19		
Angustia	20						

Desempeño Laboral	Conjunto de características relacionadas al comportamiento y conductas propias del trabajador en el proceso de desarrollo y cumplimiento en sus respectivas obligaciones de trabajo (Chiavenato, 2012).	A través de un cuestionario con 20 ítems en la escala en Likert.	Factores Actitudinales	Disciplina	21-22-23	Ordinal	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
				Iniciativa	24-25		
				Responsabilidad	26-27-28		
				Presentación Personal	29-30		
			Factores Operacionales	Conocimiento	31-32-33		
				Calidad	34-35-36		
				Cantidad	37-38		
				Trabajo en equipo	39-40		

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables			Escala de Medición	Niveles y rangos			
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022?	Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Variable 1: Sobrecarga de Trabajo			Ordinal	Alto Medio Bajo			
			Dimensión	Indicadores						
¿Cuál es la relación entre la carga mental y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022?	Determinar la relación entre la carga mental y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Existe relación entre la carga mental y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Carga Física	Esfuerzo Físico	1-2	Ordinal	Alto Medio Bajo			
				Posturas	3-4					
				Manipulación carga	5					
				Atención	6-7					
				Tratamiento de información	8-9					
			Carga Mental	Capacidad de respuesta	10-11			Ordinal	Alto Medio Bajo	
				Fatiga	12-13					
				Presión Temporal	Ritmo de trabajo					14-15
					Tiempo disponible					16-17
				Tiempo necesario	18					
Frustración	Irritación	19	Ordinal	Alto Medio Bajo						
	Angustia	20								

¿Cuál es la relación entre la carga física y factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022?	Determinar la relación entre la carga física y factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Existe relación entre la carga física y factores operacionales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Variable 2: Desempeño Laboral					
			Dimensión	Indicadores		Ordinal	Alto Medio Bajo	
				Factores actitudinales	Disciplina Iniciativa Responsabilidad Presentación personal			21-22-23 24-25 26-27-28 29-30
¿Cuál es la relación entre la presión temporal y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022?	Determinar la relación entre la presión temporal y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Existe relación entre la presión temporal y factores actitudinales del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022.	Factores operacionales	Conocimiento	31-32-33			
				Calidad Cantidad Trabajo en equipo	34-35-36 37-38 39-40			
Nivel-diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: Descriptivo		Población: 70 profesionales Tecnólogos Médicos en Radiología.	Variable 1: Sobrecarga de trabajo Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva e Inferencial (coeficiente de correlación Rho de Spearman)			

Anexo 3

CUESTIONARIO

Estimado (a) participante:

La siguiente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología

Se solicita su participación de manera voluntaria en el siguiente estudio, el cuestionario está conformado en dos secciones con un total de 40 preguntas, la información obtenida se guardará bajo el principio de confiabilidad y con fines exclusivamente académicos.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada afirmación y marque con un aspa (X) la respuesta que se adecue a su realidad. Posteriormente, sírvase a completar el cuestionario, el mismo que le tomará aproximadamente 15 minutos

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Cuestionario Sobrecarga de Trabajo

N°	Escala	Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
	Items	1	2	3	4	5
1	Percibe Ud. que el trabajo durante su jornada laboral le exige realizar esfuerzo físico					
2	Percibe Ud. que el esfuerzo físico durante su jornada laboral le ocasiona problemas de salud					
3	Considera Ud. que las actividades en su jornada laboral le exige mantener por tiempos prolongados la misma postura					
4	Considera Ud. que el trabajo que realiza durante su jornada laboral le obliga a adoptar posturas que perjudican su salud					
5	Considera Ud. que las actividades laborales que realiza le exige manipular cargas con proporciones mayores a su fuerza					
6	Considera Ud. que mantiene una debida atención de las actividades que realiza durante su jornada laboral					
7	Percibe Ud. que la cantidad de actividades a realizar perjudica su capacidad de atención en su jornada laboral					
8	Considera Ud. que realiza un apropiado tratamiento de la información en su jornada laboral					
9	Considera Ud. que la cantidad de información que trata le ocasiona alguna dificultad en el desarrollo de sus actividades laborales					
10	Percibe Ud. que mantiene el mismo nivel de capacidad de respuesta durante toda su jornada laboral					
11	Percibe Ud. que una sobrecarga de actividades laborales le alteran su capacidad de respuesta en su jornada laboral					
12	Percibe Ud. fatiga en el término de su jornada laboral diaria					
13	Percibe Ud. que la fatiga repercute en el desarrollo de sus actividades laborales diarias					
14	Considera Ud. que su jornada laboral tiene un ritmo de trabajo rápido					
15	Considera Ud. que la cantidad de pacientes en su jornada laboral le origina elevar su ritmo de trabajo					
16	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir					
17	Considera Ud. que la cantidad de tiempo disponible en su trabajo es suficiente para culminar sus actividades diarias					
18	Considera Ud. que ocupa el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales en su jornada diaria					
19	Considera Ud. que la sobrecarga de trabajo le genera que se sienta irritado					
20	Percibe Ud. que la presión en el entorno laboral le ocasiona angustia					

Cuestionario Desempeño laboral

N°	Escala	Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
	Items	1	2	3	4	5
21	Considera Ud. que la disciplina es un valor importante en un trabajador					
22	Considera Ud. que la disciplina le permite mejorar en el desarrollo de sus actividades laborales					
23	Percibe Ud. que en su entorno laboral se practica la disciplina					
24	Considera Ud. que toma la iniciativa para la solución de problemas					
25	Considera Ud. que toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus conocimientos					
26	Percibe Ud. que toma con responsabilidad sus actividades laborales					
27	Percibe Ud. que asume la responsabilidad del éxito y fracaso de sus actividades laborales					
28	Considera Ud. que su trabajo le genera una elevada carga de responsabilidad					
29	Considera Ud. que es importante la presentación personal para su trabajo					
30	Considera Ud. que la presentación personal marca la diferencia en los trabajadores					
31	Considera Ud. que el conocimiento de su trabajo le permite un mayor desenvolvimiento laboral					
32	Percibe Ud. que las exigencias laborales le demandan un mayor conocimiento					
33	Percibe Ud. que el conocimiento de su trabajo le genera seguridad					
34	Considera Ud. que el trabajador se distingue por la calidad de su trabajo					
35	Percibe Ud. la cantidad de actividades programadas repercuten en la calidad de su trabajo					
36	Considera Ud. que las herramientas laborales brindadas en su centro laboral le permiten un trabajo de calidad					
37	Considera Ud. que la cantidad de trabajo es excesiva en su jornada laboral diaria					
38	Considera Ud. que la cantidad de trabajo elevado repercute en el desempeño de su jornada laboral diaria					
39	Considera Ud. que el trabajo en equipo beneficia a su organización					
40	Percibe Ud. que practica el trabajo en equipo dentro de su centro de labores					

ANEXO 4

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Carga Física													
1	Percibe Ud. que el trabajo durante su jornada laboral le exige realizar esfuerzo físico			x				x			x			
2	Percibe Ud. que el esfuerzo físico durante su jornada laboral le ocasiona problemas de salud			x				x				x		
3	Considera Ud. que las actividades en su jornada laboral le exigen mantener por tiempos prolongados la misma postura				x				x				x	
4	Considera Ud. que el trabajo que realiza durante su jornada laboral le obliga a adoptar posturas que perjudican su salud			x				x			x			
5	Considera Ud. que las actividades laborales que realiza le exigen manipular cargas con proporciones mayores a su fuerza			x				x					x	
	DIMENSION 2: Carga mental													
6	Considera Ud. que mantiene una debida atención de las actividades que realiza durante su jornada laboral			x				x					x	
7	Percibe Ud. que la cantidad de actividades a realizar perjudica su capacidad de atención en su jornada laboral.			x				x					x	
8	Considera Ud. que realiza un apropiado tratamiento de la información en su jornada laboral			x				x					x	
9	Considera Ud. que la cantidad de información que trata le ocasiona alguna dificultad en el desarrollo de sus actividades laborales			x				x					x	
10	Percibe Ud. que mantiene el mismo nivel de capacidad de respuesta durante toda su jornada laboral			x				x					x	
11	Percibe Ud. que una sobrecarga de actividades laborales le alteran su capacidad de respuesta en su jornada laboral			x				x					x	
12	Percibe Ud. fatiga en el término de su jornada laboral diaria			x				x					x	
13	Percibe Ud. que la fatiga repercute en el desarrollo de sus actividades laborales diarias			x				x						
	DIMENSION 3 : Presión Temporal													
14	Considera Ud. que su jornada laboral tiene un ritmo de trabajo rápido			x				x					x	
15	Considera Ud. que la cantidad de pacientes en su jornada laboral le origina elevar su ritmo de trabajo			x				x					x	
16	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir			x				x					x	
17	Considera Ud. que la cantidad de tiempo disponible en su trabajo es suficiente para culminar sus actividades diarias			x				x					x	
18	Considera Ud. que ocupa el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales en su jornada diaria			x				x					x	
	DIMENSION 3 : Frustración													
19	Considera Ud. que la sobrecarga de trabajo le genera que se sienta irritado			x				x					x	
20	Percibe Ud. que la presión en el entorno laboral le ocasiona angustia			x				x					x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Factores actitudinales													
21	Considera Ud. que la disciplina es un valor importante en un trabajador				x				x					x
22	Considera Ud. que la disciplina le permite mejorar en el desarrollo de sus actividades laborales				x				x					x
23	Percibe Ud. que en su entorno laboral se practica la disciplina				x				x					x
24	Considera Ud. que toma la iniciativa para la solución de problemas				x				x					x
25	Considera Ud. que toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus conocimientos			x				x					x	
26	Percibe Ud. que toma con responsabilidad sus actividades laborales				x				x					x
27	Percibe Ud. que asume la responsabilidad del éxito y fracaso de sus actividades laborales				x				x					x
28	Considera Ud. que su trabajo le genera una elevada carga de responsabilidad				x				x					x
29	Considera Ud. que es importante la presentación personal para su trabajo				x			x						x
30	Considera Ud. que la presentación personal marca la diferencia en los trabajadores				x				x					x
	DIMENSIÓN 2: Factores operacionales													
31	Considera Ud. que el conocimiento de su trabajo le permite un mayor desenvolvimiento laboral				x				x					x
32	Percibe Ud. que las exigencias laborales en su trabajo le demandan un mayor conocimiento				x				x					x
33	Percibe Ud. que el conocimiento de su trabajo le genera seguridad			x				x						x
34	Considera Ud. que el trabajador se distingue por la calidad de su trabajo			x				x						x
35	Percibe Ud. la cantidad de actividades programadas repercuten en la calidad de su trabajo			x				x						x
36	Considera Ud. que las herramientas laborales brindadas en su centro laboral le permiten un trabajo de calidad				x				x					x
37	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir			x					x					x
38	Considera Ud. que la cantidad de trabajo es excesiva en su jornada laboral diaria				x				x					x
39	Considera Ud. que el trabajo en equipo beneficia a su organización			x				x						x
40	Percibe Ud. que practica el trabajo en equipo dentro de su centro de labores				x				x					x

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia, sólo corregir algunos aspectos mínimos para su aplicación.**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Fuchs Angeles Oscar.**

DNI: 07538941

Especialidad del validador: **Magíster en Docencia e Investigación Universitaria.**

Metodólogo en investigación y estadística aplicada a la investigación.

05-11-2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Carga Física													
1	Percibe Ud. que el trabajo durante su jornada laboral le exige realizar esfuerzo físico				x				x					x
2	Percibe Ud. que el esfuerzo físico durante su jornada laboral le ocasiona problemas de salud				x				x					x
3	Considera Ud. que las actividades en su jornada laboral le exigen mantener por tiempos prolongados la misma postura				x				x					x
4	Considera Ud. que el trabajo que realiza durante su jornada laboral le obliga a adoptar posturas que perjudican su salud			x					x					x
5	Considera Ud. que las actividades laborales que realiza le exigen manipular cargas con proporciones mayores a su fuerza				x				x					x
	DIMENSION 2: Carga mental													
6	Considera Ud. que mantiene una debida atención de las actividades que realiza durante su jornada laboral				x				x					x
7	Percibe Ud. que la cantidad de actividades a realizar perjudica su capacidad de atención en su jornada laboral.				x				x					x
8	Considera Ud. que realiza un apropiado tratamiento de la información en su jornada laboral				x				x					x
9	Considera Ud. que la cantidad de información que trata le ocasiona alguna dificultad en el desarrollo de sus actividades laborales			x					x					x
10	Percibe Ud. que mantiene el mismo nivel de capacidad de respuesta durante toda su jornada laboral			x					x					x
11	Percibe Ud. que una sobrecarga de actividades laborales le alteran su capacidad de respuesta en su jornada laboral				x				x					x
12	Percibe Ud. fatiga en el término de su jornada laboral diaria				x				x					x
13	Percibe Ud. que la fatiga repercute en el desarrollo de sus actividades laborales diarias				x				x					x
	DIMENSION 3 : Ritmo de trabajo													
14	Considera Ud. que su jornada laboral tiene un ritmo de trabajo rápido				x				x					x
15	Considera Ud. que la cantidad de pacientes en su jornada laboral le origina elevar su ritmo de trabajo			x					x					x
16	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir				x				x			x		
	DIMENSION 4: Frustración													
17	Considera Ud. que la cantidad de tiempo disponible en su trabajo es suficiente para culminar sus actividades diarias				x				x					x
18	Considera Ud. que ocupa el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales en su jornada diaria				x				x					x
19	Considera Ud. que la sobrecarga de trabajo le genera que se sienta irritado				x				x					x
20	Percibe Ud. que la presión en el entorno laboral le ocasiona angustia				x				x			x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Factores actitudinales													
21	Considera Ud. que la disciplina es un valor importante en un trabajador				x				x				x	
22	Considera Ud. que la disciplina le permite mejorar en el desarrollo de sus actividades laborales				x				x				x	
23	Percibe Ud. que en su entorno laboral se practica la disciplina				x				x				x	
24	Considera Ud. que toma la iniciativa para la solución de problemas				x				x				x	
25	Considera Ud. que toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus conocimientos			x					x				x	
26	Percibe Ud. que toma con responsabilidad sus actividades laborales				x				x				x	
27	Percibe Ud. que asume la responsabilidad del éxito y fracaso de sus actividades laborales				x				x				x	
28	Considera Ud. que su trabajo le genera una elevada carga de responsabilidad				x				x				x	
29	Considera Ud. que es importante la presentación personal para su trabajo				x				x			x		
30	Considera Ud. que la presentación personal marca la diferencia en los trabajadores				x				x				x	
	DIMENSIÓN 2: Factores operacionales													
31	Considera Ud. que el conocimiento de su trabajo le permite un mayor desenvolvimiento laboral				X				x				x	
32	Percibe Ud. que las exigencias laborales en su trabajo le demandan un mayor conocimiento				X				x				x	
33	Percibe Ud. que el conocimiento de su trabajo le genera seguridad				x				x				x	
34	Considera Ud. que el trabajador se distingue por la calidad de su trabajo				x				x			x		
35	Percibe Ud. la cantidad de actividades programadas repercuten en la calidad de su trabajo			x					x			x		
36	Considera Ud. que las herramientas laborales brindadas en su centro laboral le permiten un trabajo de calidad				x				x				x	
37	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir				x				x				x	
38	Considera Ud. que la cantidad de trabajo es excesiva en su jornada laboral diaria				x				x				x	
39	Considera Ud. que el trabajo en equipo beneficia a su organización				x				x			x		
40	Percibe Ud. que practica el trabajo en equipo dentro de su centro de labores			x				x				x		

4. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
6. 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia, sólo corregir algunos aspectos mínimos para su aplicación.**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Huanca Ñope Gloria Rocio.**

DNI: 44539864

Especialidad del validador: **Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud.**

14-11-2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Carga Física													
1	Percibe Ud. que el trabajo durante su jornada laboral le exige realizar esfuerzo físico				x				x					x
2	Percibe Ud. que el esfuerzo físico durante su jornada laboral le ocasiona problemas de salud				x				x					x
3	Considera Ud. que las actividades en su jornada laboral le exigen mantener por tiempos prolongados la misma postura				x				x					x
4	Considera Ud. que el trabajo que realiza durante su jornada laboral le obliga a adoptar posturas que perjudican su salud			x					x					x
5	Considera Ud. que las actividades laborales que realiza le exigen manipular cargas con proporciones mayores a su fuerza				x				x					x
	DIMENSION 2: Carga mental													
6	Considera Ud. que mantiene una debida atención de las actividades que realiza durante su jornada laboral				x				x					x
7	Percibe Ud. que la cantidad de actividades a realizar perjudica su capacidad de atención en su jornada laboral.				x				x					x
8	Considera Ud. que realiza un apropiado tratamiento de la información en su jornada laboral				x				x					x
9	Considera Ud. que la cantidad de información que trata le ocasiona alguna dificultad en el desarrollo de sus actividades laborales				x				x				x	
10	Percibe Ud. que mantiene el mismo nivel de capacidad de respuesta durante toda su jornada laboral				x				x					x
11	Percibe Ud. que una sobrecarga de actividades laborales le alteran su capacidad de respuesta en su jornada laboral				X				x					x
12	Percibe Ud. fatiga en el término de su jornada laboral diaria				X				x					x
13	Percibe Ud. que la fatiga repercute en el desarrollo de sus actividades laborales diarias				X				x					x
	DIMENSION 3 : Presión Temporal													
14	Considera Ud. que su jornada laboral tiene un ritmo de trabajo rápido				X				x					x
15	Considera Ud. que la cantidad de pacientes en su jornada laboral le origina elevar su ritmo de trabajo				X				x				x	
16	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir			x					x				x	
	DIMENSION 4: Frustración													
17	Considera Ud. que la cantidad de tiempo disponible en su trabajo es suficiente para culminar sus actividades diarias				X				x					x
18	Considera Ud. que ocupa el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales en su jornada diaria				X				x					x
19	Considera Ud. que la sobrecarga de trabajo le genera que se sienta irritado				X				x					x
20	Percibe Ud. que la presión en el entorno laboral le ocasiona angustia				X				x					x

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1: Factores actitudinales													
21	Considera Ud. que la disciplina es un valor importante en un trabajador				X				x					x
22	Considera Ud. que la disciplina le permite mejorar en el desarrollo de sus actividades laborales				X				x					x
23	Percibe Ud. que en su entorno laboral se practica la disciplina				X				x					x
24	Considera Ud. que toma la iniciativa para la solución de problemas				X				x					x
25	Considera Ud. que toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus conocimientos				x				x					x
26	Percibe Ud. que toma con responsabilidad sus actividades laborales				x			x						x
27	Percibe Ud. que asume la responsabilidad del éxito y fracaso de sus actividades laborales				x				x					x
28	Considera Ud. que su trabajo le genera una elevada carga de responsabilidad				x				x					x
29	Considera Ud. que es importante la presentación personal para su trabajo				x				x			x		
30	Considera Ud. que la presentación personal marca la diferencia en los trabajadores				x				x					x
	DIMENSIÓN 2: Factores operacionales													
31	Considera Ud. que el conocimiento de su trabajo le permite un mayor desenvolvimiento laboral				X				x					x
32	Percibe Ud. que las exigencias laborales en su trabajo le demandan un mayor conocimiento				X				x					x
33	Percibe Ud. que el conocimiento de su trabajo le genera seguridad				x				x			x		
34	Considera Ud. que el trabajador se distingue por la calidad de su trabajo			x					x					x
35	Percibe Ud. la cantidad de actividades programadas repercuten en la calidad de su trabajo				x				x			x		
36	Considera Ud. que las herramientas laborales brindadas en su centro laboral le permiten un trabajo de calidad				x				x					x
37	Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir				x				x					x
38	Considera Ud. que la cantidad de trabajo es excesiva en su jornada laboral diaria				x				x					x
39	Considera Ud. que el trabajo en equipo beneficia a su organización				x				x					x
40	Percibe Ud. que practica el trabajo en equipo dentro de su centro de labores				x				x					x

7. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
8. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
9. 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia, sólo corregir algunos aspectos mínimos para su aplicación.**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Gutierrez Leiva Steve Guillermo**

DNI: 44539864

Especialidad del validador: **Maestría en Docencia e Investigador en Estomatología.**

14-11-2022



Firma del experto informante

V DE AIKEN

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	4	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	4	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 30	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 31	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 32	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 33	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 34	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 35	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido

	<i>Pertinencia</i>	3	3	4	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 36	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 37	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 38	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 39	<i>Relevancia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 40	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	0.89	Valido

v aiken

0.95

ANEXO 5

Confiabilidad del cuestionario Sobrecarga de Trabajo

		N	%
Casos	Válidos	8	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	8	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.840	20

Confiabilidad de Cuestionario Desempeño Laboral

		N	%
Casos	Válidos	8	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	8	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional Tecnólogo Médico en Radiología en el sector privado, Lima 2022", cuyo autor es SANDOVAL ALVAREZ ARACELLI JUDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 06- 01-2023 22:27:46

Código documento Trilce: TRI - 0512069