



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Carga Laboral y Relaciones Interpersonales de Tecnólogos
Médicos en el Sector Privado de Salud de Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Celis Ibazeta, Karina (ORCID: 0000-0002-7867-3841)

ASESOR:

Dr. Vertíz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en
Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitir cumplir uno de mis sueños, a mi madre, hermanos e hijo que siempre me impulsaron a seguir hacia adelante y acompañaron en los momentos más difíciles de mi vida.

Agradecimiento

Le doy las gracias a mis maestros por impartir sus conocimientos a mi asesor, a mis colegas de la universidad por formar parte de desarrollo para el futuro.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. Resultados	24
4.1 Resultados descriptivos	24
4.2 Resultados inferenciales	28
V.DISCUSIÓN	34
VI.CONCLUSIONES	40
VII.RECOMENDACIONES	41
Referencias	43
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario Carga Laboral	21
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario de Relaciones interpersonales	21
Tabla 3	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Carga laboral	22
Tabla 4	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Relaciones interpersonales	22
Tabla 5	Frecuencias de Variable 1. Carga laboral	24
Tabla 6	Frecuencias de Variable 2: relaciones Interpersonales	26
Tabla 7	Prueba de Normalidad.	28
Tabla 8	Correlación entre Carga laboral y Relaciones Interpersonales	29
Tabla 9	Correlación entre Carga física y Relaciones Interpersonales	30
Tabla 10	Correlación entre Carga mental y Relaciones Interpersonales	31
Tabla 11	Correlación entre Trabajo rotativo y Relaciones Interpersonales	32
Tabla 12	Correlación entre Factores de la organización y Relaciones interpersonales	33

índice de Figuras

Figura 1	niveles de Carga laboral	24
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la variable 1	25
Figura 3	Niveles de Relaciones Interpersonales	26
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la variable 2	27

Resumen

La presente investigación denominada: Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, método hipotético deductivo, corte transversal, alcance descriptivo. La muestra fue 80 profesionales, los resultados indican que el 18.8% de los encuestados presenta un nivel bajo de carga laboral, el 62.5% presenta un nivel medio y el 18.8% presenta un nivel alto, asimismo se puede ver que el 12,50% de los encuestados presenta un nivel bajo de relaciones interpersonales, el 55% presenta un nivel medio y el 32,50% presenta un nivel alto. Concluyendo que existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud Lima, 2021. (sig.= 0,00; rho= -0,695)

Palabras clave: Carga laboral, relaciones interpersonales, carga física, carga mental, trabajo rotativo.

Abstract

The present investigation called: Workload and interpersonal relationships of medical technologists in the private health sector of Lima, 2021, aimed to determine the relationship that exists between Workload and interpersonal relationships of medical technologists in the private health sector of Lima, 2021. The research was of a basic type, quantitative approach, correlational level, non-experimental, hypothetical deductive method, cross section, descriptive scope. The sample was 80 professionals, the results indicate that 18.8% of the respondents present a low level of workload, 62.5% present a medium level and 18.8% present a high level, it can also be seen that 12.50% of those surveyed present a low level of interpersonal relationships, 55% present a medium level and 32.50% present a high level. concluding that there is an inverse relationship between workload and interpersonal relationships of medical technologists in the private health sector Lima, 2021. (sig. = 0.00; rho = -0.695)

Keywords: Workload, interpersonal relationships, physical load, mental load, rotating work.

I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la situación actual en la que estamos viviendo con la pandemia los servicios de salud se orientan a la gestión de diagnóstico, prevención y controles básicos enfocados en la satisfacción de los usuarios y sus familias encaminados al diagnóstico preventivo y la recuperación de la salud. Debido a la exposición del día a día que están sometidos los profesionales tecnólogos médicos, en el desarrollo de sus labores como profesionales de la salud se observa con preocupación el alto índice de carga laboral la que conlleva a manifestarse con niveles altos de estrés y pocas relaciones interpersonales con el entorno que les rodea.

De tal manera que la carga laboral se entiende como la realización excesiva y adicional, de las diferentes actividades que realiza el personal de salud en una organización durante su jornada laboral y por consiguiente llegando a afectar en el rendimiento físico, mental así mismo teniendo repercusiones sobre aspectos emocionales a raíz de la presencia de desmotivación al no llegar a corresponder con la exigencia que la institución requiere. (Carlesi et al., 2017)

Para los colaboradores de un lugar de trabajo es necesario tener una buena calidad de vida para un buen desarrollo en sus actividades diarias ya que la calidad de vida también se desarrolla en un ámbito extralaboral, por consiguiente es importante prestar atención a los factores externos relacionados al trabajo las instituciones tienen conocimiento de la problemática y buscan el bienestar de los trabajadores, la mejoría de la salud mental; esta situación problemática no solo debe ser para el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, sino debe tratar de ejecutarse teniendo en cuenta las necesidades de cada institución promoviendo nuevos diseños saludables por cada ambiente de trabajo acorde la situación actual que estamos viviendo. (Gil, 2012)

En la clínica Santa Martha se observa problemáticas similares a los estudios internacionales, debido a la actual situación de la pandemia con la que estamos pasando, siendo la clínica una institución privada en el cual brinda servicios de salud no se exime de presentar problemas de carga laboral ya que

el personal que labora trabaja más de lo que debería significar ver menos a nuestros amigos y familiares. Debido a los servicios que brinda la clínica son dirigidos para los diferentes grupos de seguros de vida y el servicio particular que es propio de la clínica siendo así en este contexto la clínica en si ya tenía un buen ingreso de pacientes y el personal se podía desarrollar de manera óptima. Actualmente debido a la pandemia el incremento de pacientes es más de lo habitual se ha observado que los pacientes de emergencia han ocupado los pasillos, citas en espera, exámenes médicos postergados debido a la demanda de pacientes de diferentes áreas, sea de emergencias, pacientes de consultorios medico el cual la labor de los tecnólogos se incrementó viéndose esto afectado en el desempeño óptimo para el desarrollo de nuestras actividades lo que conlleva al deterioro tanto físico y mental de nuestro cuerpo hace que podamos adquirir diferentes enfermedades a la que estamos expuestos.

De tal manera decidí evaluar como la carga laboral incide en las relaciones interpersonales de los tecnólogos médicos y de qué manera aportar estrategias para bajar la tasa de carga laboral y buscar mejorar las relaciones interpersonales del personal de salud de la clínica.

Es necesario mencionar el problema general: ¿Cuál es la relación entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021? Así mismo los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre Carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima,2021?; ¿Cuál es la relación entre carga mental y las relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la anterior institución de salud privada ya mencionada Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre trabajo rotativo y las relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la institución privada de salud Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre factores de la organización y las relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la institución privada de salud Lima, 2021?

En la justificación teórica de la presente tesis, lo que se busca es corroborar a las teorías existentes de Carga laboral porque los resultados logrados pueden originar a otras hipótesis. Así mismo también se justifica en lo teórico porque también corrobora a las teorías sobre carga laboral basándose en

la teoría de Lema et al. (2019), y relaciones interpersonales basado en la teoría de Ramírez et al. (2015). Asimismo, se justifica en lo práctico porque las conclusiones serán aplicables en el sector privado de salud de Lima los cuales servirán en la toma de decisiones para mejorar los servicios de dicha entidad de salud los cuales puede servir para elevar el nivel de las relaciones interpersonales de ese modo se estaría disminuyendo el nivel de carga laboral. Igualmente, posee una justificación metodológica porque se ha seguido los pasos de una investigación científica además se llegará a la adaptación o estructuración de los instrumentos que se aplicaran en la recolección de datos los cuales quedaran como aporte a las futuras investigaciones similares. Tiene una justificación epistemológica, porque se base en teorías que se vienen complementando como es de Llana (2009) se basó en el hecho de que todo trabajo debe tener equilibrio físico y mental, porque este equilibrio mental tiene un impacto significativo en las relaciones interpersonales. la salud física de los trabajadores y requiere tiempo de descanso.

También fue necesario definir el objetivo general: Determinar la relación entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. De tal manera que los objetivos específicos son: Determinar la relación entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la institución privada de salud ya mencionada Lima, 2021; Determinar la relación entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de dicha institución privada de salud Lima, 2021; Determinar la relación entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la institución privada de salud ya mencionada Lima, 2021; Determinar la relación entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la anterior institución privada ya mencionada Lima, 2021.

Así mismo se ha definido la hipótesis general, Existe relación inversa entre carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021; Existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado

de salud de Lima, 2021; Existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021; Existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Dentro de los **antecedentes nacionales** se tomó en cuenta a Becerra et al. (2021) con el estudio realizado sobre carga laboral y los trastornos musculoesqueléticos del personal de salud en el cual consideraron como población de estudio a 45 enfermeras utilizando el método de cuestionario en el cual se obtuvo un 42.22% se percibió carga laboral alta, y su dimensión de carga física con un 53.33% y carga mental con un 46.67% y no presenta trastornos musculoesqueléticos con un 57.78% y se dio como conclusión de un nivel medio de carga laboral además existe relación significativa entre ambas variables. Así mismo según Zapana (2021), su objetivo fue determinar la relación entre carga laboral y las relaciones interpersonales del personal de salud mediante su enfoque cuantitativo y con una muestra no probabilística por conveniencia con 105 personales y por medio de la técnica de encuesta llegando a obtener un 81.9% que equivale a un nivel de carga laboral medio y de un nivel bueno de 91.4% en la variable de relaciones interpersonales y en la contrastación de hipótesis (Rho de Spearman) llegando a concluir Sig. bilateral de ,276 lo cual se acepta la hipótesis nula, y que no existe relación inversa ni significativa en ambas variables. Del mismo modo según Mendoza y Huanacuni (2020), mediante su tesis determino el nivel de riesgo laboral de las enfermeras de áreas críticas con una muestra de 45 enfermeras y mediante su instrumento de cuestionario, llegando a obtener como resultado de 51.11% de enfermeras presentan un nivel alto con 33.33% y un nivel bajo de 15.56% llegando a concluir que las enfermeras en áreas críticas presentan riesgos en su trabajo en un nivel medio de la variable riesgo laboral. También según Chacolla (2020) su objetivo fue determinar la relación existente entre carga laboral y calidad de notas en enfermería mediante el cuestionario y la ficha de análisis demostrando como resultado que existe relación directa en un nivel bueno y regular entre ambas variables. De igual

manera se cuenta también con Soca Olarte (2020), que mediante su objetivo determino la relación de carga laboral y el nivel de cumplimiento de las actividades preventivas para evitar infecciones intrahospitalarias su técnica de observación para las dos variables fueron 104 guías de observación, el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman obtuvo un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de - 0.753. Por lo tanto, se llegó a determinar relación significativa negativa en ambas variables ya mencionadas. Del mismo modo según Garcia y Leandres Quispe (2018), tuvieron como objetivo establecer la relación entre carga laboral y satisfacción de las enfermeras en un hospital realizando un estudio cuantitativo descriptivo utilizando el método de la encuesta y como técnica el cuestionario llegando a un resultado de 44.7% los que presentan carga laboral excesiva y un 85.9% satisfacción laboral.

De acuerdo con la búsqueda de trabajos internacionales tenemos a Castilla et al. (2021) Chile, quienes realizaron estudios recopilados para analizar los efectos de la carga laboral teniendo como resultado que si existe sobrecarga de trabajo y bajos ingresos llegando a tener como resultado que la carga laboral tiene efectos negativos en la salud física y mental en los trabajadores. así como también según Ramírez (2019), México quien aborda la problemática de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo el impacto de la situación y el nivel de satisfacción que experimentan los trabajadores en su desarrollo de su labor, teniendo como objetivo dar a conocer como fue el proceso de intervención desde el enfoque centrado en el trabajador desarrollado en un grupo donde se fomentó el autoconocimiento, el reconocimiento de las emociones y el desarrollo de las habilidades para comunicarse y ver la mejora de las relaciones interpersonales de los colaboradores. Se cuenta también con Castellón(2018), Costa Rica quien tuvo como objetivo medir la carga de trabajo basada en el enfoque de investigación cualitativa en cual le permitió una aproximación de la realidad estudiada a profundizar desde la perspectiva de cada participante teniendo como técnicas la recolección de datos, la entrevista y observación Llegando a concluir que es necesario obtener mayor información mediante indicadores cuantitativos por obtener preguntas abiertas y flexibles para adaptarse a las circunstancias para su aplicación. Según Saltos et al. (2018) realizaron el análisis de carga laboral del personal de enfermería mediante la

herramienta Score TISS 28, siendo que cada turno de 8 horas es igual a 10.6 minutos por cada turno, el cual da a entender que, a mayor porcentaje de puntos, mayor tiempo empleara la enfermera el cual una razón enfermera/paciente optima debe ser 1:4, y si esta razón aumenta a 1:6 la cual el índice de mortalidad aumenta a 14% y si sigue aumentando a 1:8 la mortalidad se eleva a 31%. Y mediante esta técnica se pudo determinar que existía sobre carga laboral. Así también según Mindiola y Tambo (2018), en su tesis sobre relaciones interpersonales de enfermeras en un hospital en Ecuador. Los resultados mostraron que el 44% de las personas dijo que rara vez está satisfecho con la entrega de los guardias, el 44% dijo que los profesionales casi siempre se respetan entre sí y el 54% dijo que la presión siempre producirá relaciones interpersonales Como resultado, el 47% de los pacientes casi siempre están satisfechos por la atención del personal de salud. Según Quintero y Muñoz (2018) en su artículo sobre carga laboral, en el cual su objetivo fue establecer el nivel de carga familiar en una institución de Colombia, concluyendo que el nivel de carga laboral es de término medio. Finalmente se cuenta con Rivas et al. (2018) en su artículo sobre carga laboral se planteó como objetivo determinar el nivel carga familiar en una institución.

Referente a las teorías relacionadas es necesario abordar al concepto de **Carga laboral**. Hace referente al esfuerzo psicofísico que desarrollan los trabajadores en cual involucra factores como carga física, carga mental. De esta manera la carga física involucra esfuerzos como el levantamiento de cargas y cambios de posturas forzados, mientras que la carga mental se manifiesta mediante contenidos de trabajo psicosociales, condición ambiental al acondicionamiento del área de trabajo (Lema et al., 2019)

Los informes de la Iniciativa de Ingeniería de Sistemas para la Seguridad del Paciente (SEIPS) indicaron que la carga de trabajo de enfermería puede afectar directamente a la atención de la calidad brindada a los pacientes, lo que a su vez afecta su seguridad. La falta de tiempo y el aumento de tareas para las enfermeras en la UCI, que se atribuye al aumento de la carga de trabajo, es una razón importante para tal efecto. Las enfermeras pueden enfrentar enormes dificultades para integrar las tareas requeridas y brindar la atención necesaria a los pacientes que lo necesitan. Siman et al. (2017) expresó que un mayor

consumo de recursos sanitarios puede afectar la capacidad de los funcionarios sanitarios para dirigir las capacidades de enfermería por el camino correcto. Sousa et al. (2021) menciona que el aumento de carga de trabajo puede afectar la calidad de la atención brindada, ya que las enfermeras tendrían menos tiempo para dedicar a los médicos parientes, lo que aumenta el riesgo de desarrollar errores y disminuir la calidad de la atención. La reducción de los intervalos de comunicación entre enfermeras y pacientes también podría ser un factor contribuyente. Amestoy et al. (2017) mencionaron que el aumento de la carga de trabajo podría conducir a la insatisfacción laboral que conduce a un desempeño deficiente que afecta la calidad de la atención brindada

Esta teoría ha sido probada por investigaciones previas, ya que los investigadores demostraron que la satisfacción del paciente conducirá a una mejor calidad que puede resultar de una atención de alta calidad atribuible a la satisfacción del trabajo Sousa et al. (2018). Además, el aumento de la carga de trabajo también podría conducir a un mayor desgaste y niveles de estrés de las enfermeras. Esto puede afectar la capacidad de trabajo de las enfermeras y reduce la eficiencia de la atención brindada debido a la reducción de las capacidades cognitivas y físicas, lo que puede afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes Vieira et al. (2021). Los errores pueden aumentar con una mayor carga de trabajo en el equipo de enfermería que realiza. Para eliminar la escasez de esfuerzos de enfermería atribuible al aumento de la carga de trabajo, se deben identificar y corregir los factores que contribuyen a tales eventos. Por su parte Sousa et al. (2021) informaron que tales factores incluyen la relatividad y disponibilidad de personal de enfermería por paciente, agotamiento y estrés, equipo deficiente y fácil acceso al paciente. Por lo tanto, es esencial proponer enfoques basados en la ingeniería humana adecuados para estos temas para disminuir la carga resultante debido al incremento de trabajo hacia las enfermeras.

Acerca de la carga laboral, Vieira et al. (2021) mencionaron que es el conjunto de demandas tanto físico como mentales en el cual el trabajador está involucrado durante su desarrollo de su labor, así mismo refieren que todo trabajo requiere de un desgaste tanto mental, como físico en el cual el desgaste físico debido al trabajo requiere de un desgaste de energía cuanto más sea el desgaste físico

mayor será la energía utilizada y en cuanto a lo que es carga mental afirman que es un conjunto de exigencias mentales en el cual todo trabajador está sometido en su desarrollo laboral mediante el desgaste de esfuerzo intelectual que es necesario para el desarrollo de su trabajo el cual demanda la capacidad de interpretación y toma de decisiones y para Barrios et al. (2017) conceptualizaron la carga de trabajo como las demandas generales y específicas del trabajo, incluida la cantidad de trabajo y el nivel de concentración requerido para cumplir durante la jornada de trabajo a nivel de tarea como las demandas (por ejemplo, necesidad de multitarea) y recursos (por ejemplo, tecnología) para la realización de una tarea específica, como la canalización de vía intravenosa.

Asimismo MacPhee et al. (2017) utilizaron el método del marco de factores humanos para conceptualizar la carga de trabajo y examinar su impacto en los resultados de los pacientes y enfermeras. En este estudio, los factores de carga de trabajo a nivel de unidad incluyeron grupos de enfermeras informadas, entre pacientes y enfermeras registradas; los factores de carga de trabajo a nivel de trabajo incluyeron las percepciones de las enfermeras sobre la gran carga de trabajo, las tareas de enfermería que quedaron sin realizar y los estándares profesionales comprometidos debido a la carga de trabajo; y los factores de carga de trabajo a nivel de tarea incluyeron la frecuencia de interrupciones en el flujo de trabajo. Los autores encontraron que una gran carga de trabajo en los tres niveles se asoció con resultados adversos del paciente, como caídas del paciente e infecciones del tracto urinario, y resultados negativos de la enfermera, como el agotamiento emocional (MacPhee et al., 2017).

Para la variable carga laboral se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: Carga física, Carga mental, Trabajo rotativo y Factores de la organización (Lema et al., 2019). De esta manera se define a cada uno, la carga física se relaciona al desgaste físico de actividades físicas que involucra energía, incluyendo todo el conjunto que los trabajadores tienen que realizar durante el trabajo, lo que significa riesgos permanentes, como las actividades más comunes: actividad física, postura del colaborador, trabajo físico para manejar la carga. Aquí, el esfuerzo físico se refiere al esfuerzo realizado a través del desarrollo de la actividad muscular, que puede ser estática o dinámica. El trabajo manual estático se refiere al esfuerzo continuo durante este proceso, los

músculos permanecerán contraídos durante un período de tiempo determinado, como estar de pie o estar en una posición determinada durante un período de tiempo específico, como el pintor o el operador de maquinarias (Cargnin et al., 2019). La actividad física requiere de algún modo de consumo de energía, y la frecuencia respiratoria aumenta y pronto se alcanzará la fatiga. La fuerza física dinámica se refiere a la tensión y relajación periódicas de todos los músculos durante determinadas actividades, como la fuerza generada al movilizar un carro o al llevar una pala al preparar una mezcla de hormigón. Este esfuerzo se mide por la energía consumida, y la fatiga tarda más en llegar (Barrios et al., 2017).

La carga mental se entiende al nivel de actividad intelectual requerido para que los trabajadores realicen su trabajo. Cuando se trata de grandes cantidades de información se considera un factor de sobrecarga mental, esta información debe ser procesada en el trabajo y toda información debe ser procesada por un solo trabajador para completar sus agotadoras tareas (Pedraza et al., 2017). En otras palabras, el trabajo intelectual significa que el cerebro debe responder rápidamente a ciertos estímulos, lo que significa que las actividades cognitivas implican necesidades mentales que pueden causar cargas mentales. Los factores que afectan la carga mental pueden ser: la cantidad de información procesada, la complejidad que implica dar una respuesta, el tiempo de respuesta disponible y la capacidad personal para resolver el problema (Guerrero Hernández et al., 2017).

Las malas relaciones entre los trabajadores y la administración han incrementado las demandas de los trabajadores, por lo que las demandas sobre su capacidad para procesar la información deben ser óptimas (Carvalho et al., 2019). En otras palabras, los trabajadores responsables del trabajo cognitivo deben publicar respuestas y soluciones específicas basadas en información compleja. Otro factor que incide directamente en la carga mental es el horario de trabajo, es decir, la noche en que los trabajadores están saturados mentalmente (García y Leandres, 2018).

Trabajo rotativo, en este sistema, los empleados se turnan para trabajar por la mañana, tarde o noche. La implementación de este sistema tiene en cuenta la frecuencia de rotación. Los turnos de turno cambiaron el tiempo de

sueño porque los pacientes tienen turnos de noche varias veces al mes, y como última dimensión son los factores de la organización, se refiere a la distribución organizacional y los métodos formales e informales son factores importantes para lograr los objetivos de la institución y afectan la salud y el bienestar de los colaboradores (Taype et al.,2018). Las actividades se realizan en un entorno organizacional, lo que incide en gran medida en el nivel de estrés y el estado de salud de los egresados de enfermería; debido a los diferentes tipos de personalidad, habilidades y experiencia, algunos profesionales de la salud tienen más probabilidades de sufrir cierto grado de presión durante la jornada laboral (Rivas et al., 2018).

A continuación, se desarrollaron diferentes teorías de la variable de carga laboral. La teoría planteada por Llana (2009), se basa en el hecho de que todo trabajo debe tener equilibrio físico y mental, porque este equilibrio mental tiene un impacto significativo en las relaciones interpersonales. La salud física de los trabajadores requiere tiempo de descanso, porque si pierden el equilibrio físico se producirá fatiga física, y el equilibrio psicológico es un tipo de salud mental que requiere un buen estado mental. Una actitud positiva mejorará su desempeño. un exceso de demanda será difícil concentrarse, lo que conduce a la frustración en el trabajo. En la teoría propuesta por (Walter et al.,2017)

La carga laboral es una característica clave de la dinámica del trabajo clínico y sus consecuencias pueden ser perjudiciales para la seguridad del paciente y la eficiencia del trabajo de los médicos. Los errores tienen un potencial importante en el campo de la atención médica y el personal del área debe realizar múltiples tareas. Para Govindaraju (2019) los problemas ocasionados por la carga de trabajo han provocado un alto grado de vigilancia en el ámbito médico, según algunos estudios, una gran cantidad de profesionales de la salud pueden estar bajo presión en el ámbito laboral. La carga de trabajo está relacionada con la presión de los trabajadores de la salud como médicos y enfermeras, por lo que los directores de los hospitales deben detectar la sobrecarga de trabajo a tiempo, y pueden encontrar personal trabajando de acuerdo a su declive (Birhanu et al., 2018).

Así mismo para la variable Relaciones interpersonales, es necesario precisar el concepto el cual menciona que son habilidades para relacionarse con las personas. Son las habilidades que miden la inteligencia emocional, no solo académica, de una persona. Estas habilidades incluyen, entre otras, la capacidad de motivar, comunicar, resolver problemas y probablemente lo más valioso de todo, empatizar. Puede parecer obvio, pero un médico que posea ciertas habilidades interpersonales puede lograr mejores resultados clínicos (Ramírez et al.,2015). La empatía permite a los médicos comprender y relacionarse mejor con sus pacientes; las habilidades de comunicación son fundamentales para conocer a los pacientes y ofrecer los tratamientos más eficaces posibles. Las habilidades motivadoras pueden ayudar a los médicos a hacer que sus pacientes participen en su atención médica y a asumir la parte más crítica de la mayoría de los planes de tratamiento: el mantenimiento diario de hábitos y terapias saludables (López Mejía, 2017).

Las fallas de comunicación que conducen a una catástrofe se han experimentado en el cuidado de la salud. Uno de esos casos ha sido la administración incorrecta de medicamentos que ha puesto en peligro la seguridad del paciente (Migowski et al.,2019). El tipo de atención de enfermería determina la incidencia de reincidencia de los pacientes en el hospital y, por tanto, puede servir como un buen criterio de buena voluntad y satisfacción de cualquier institución sanitaria entre la población general (Días et al., 2019).

El personal de enfermería desempeña el papel de líder en la atención al paciente, especialmente en momentos en que la persona (paciente) no puede tomar el control de sus actividades diarias debido a una enfermedad o dolencia debilitante, la enfermería es una relación entre dos seres humanos de mutuo acuerdo, uno de ellos como 'proveedor' y el segundo como 'receptor' (Cordeiro et al.,2017). Se destaca la importancia de desarrollar una relación mutuamente acordada e inculcar habilidades de enfermería centradas en el paciente para sacar lo mejor de la atención al paciente. El sello distintivo de la formación y la práctica de la enfermería fue la atención centrada en el paciente (Scozzafave et al., 2019).

No cabe duda de que el colaborador de enfermería es la columna vertebral de la atención individualizada al paciente. Se les confía la responsabilidad de proporcionar un tratamiento específico para cada paciente, proporcionar la información necesaria a los pacientes - asistentes y proporcionar y crear un entorno que sea más propicio para el paciente. También tienen que mediar entre el médico y el paciente y crear un puente de comunicación para que se logren resultados óptimos del tratamiento. Se puede decir que el cuidado y la comunicación son las dos caras de la misma moneda, son inseparables y complementarios (Siqueira et al.,2019).

Sobre la importancia de las relaciones interpersonales muchos pacientes informan que sienten que sus médicos se apresuran o se desconectan cuando los visitan. Estos sentimientos dejan a los pacientes sin una comprensión completa de lo que se discutió durante la cita y reteniendo información que se sintieron incómodos al compartir en ese momento (Peterson y Kaur, 2018). Cuando un médico se toma el tiempo para escuchar y considerar las preocupaciones de los pacientes, se sienten más cómodos haciendo preguntas difíciles y compartiendo información que habrían ocultado a un médico indiferente. Este intercambio mutuo de información le dará al médico más herramientas para realizar su trabajo y hará que sea más probable que el paciente comprenda completamente su condición. El efecto acumulativo es una experiencia más positiva para el paciente junto con mejores resultados de salud (Sirvent, 2018).

Uno de los componentes clave de la "escucha activa" es el tiempo. Para brindarle a alguien la atención que necesita, hay que ser paciente y tranquilo. Cuando los médicos son evaluados por el número de pacientes que ven por unidad de tiempo, comienzan a adoptar una forma de práctica que se centra más en el uso eficiente del tiempo y no en formar conexiones personales (Jackiewicz ,2020). Además, las escuelas de medicina y los programas de residencia ofrecen poca educación sobre habilidades de comunicación. A medida que estos programas continúen enfocándose en el éxito académico y las aptitudes intelectuales, se producirán más y más médicos con deficiencias en la inteligencia emocional. Los hospitales no son inmunes, ya que también son

víctimas de este énfasis excesivo en las habilidades técnicas, sin tener en cuenta la importancia de la destreza interpersonal (Moreno y Perez , 2018)

Para Leal et al. (2018). Según una encuesta, dos tercios de los pacientes son dados de alta del hospital sin comprender su diagnóstico y el 60 % de los pacientes malinterpretan sus instrucciones de alta. Si estas tendencias continúan, los pacientes recibirán una atención que no es integral y es posible que no aborde la causa raíz de sus síntomas. A su vez, las tasas de reingreso de pacientes permanecerán estancadas o incluso aumentarán, lo que resultará en un mayor costo para los hospitales. La mala comunicación también dará lugar a pruebas inútiles e intervenciones innecesarias. En realidad, esto puede dañar a los pacientes y costar dinero al sistema de salud (Soca,2020).

De manera similar según Guo et al. (2017), las habilidades interpersonales se refieren a la capacidad de entablar relaciones con personas con intereses y objetivos similares. En el lugar de trabajo, las habilidades interpersonales nos permiten compartir vínculos especiales con colegas, manteniendo así la confianza mutua y las emociones positivas. Las habilidades interpersonales en el lugar de trabajo pueden permitir a los empleados comprender mejor y comunicarse de manera más eficaz. Para las personas que pasan un promedio de 7 a 8 horas diarias en el trabajo, no es razonable creer que pueden trabajar solos. Por lo tanto, todos debemos tener relaciones interpersonales saludables en el trabajo para tener un ambiente amigable (Rivera Porras et al., 2018)

Según Castillo Peralta (2020) la jerarquía de las relaciones interpersonales. en el lugar de trabajo es evidente por los siguientes beneficios: Mayor satisfacción de los empleados. El ser humano es un animal social. Trabajar de forma aislada hace que una persona sea propensa al estrés y comienza a encontrar su trabajo monótono. Según Galant y Cadez (2017), las relaciones interpersonales brindan a los empleados la oportunidad de establecer relaciones cercanas con compañeros de trabajo, desarrollando en ellos un sentido de alegría y satisfacción. Mejor toma de decisiones. Cualquier toma de decisiones importante dentro de una organización se basa en la lluvia de ideas de sus empleados para encontrar las mejores ideas y estrategias. Sin embargo,

esto requiere una plataforma tal que cada individuo tenga la libertad y la misma oportunidad de expresar sus puntos de vista y opiniones. Esta comunicación efectiva es mejor cuando los empleados tienen asociaciones cercanas entre sí que permiten una comunicación efectiva, así como una retroalimentación honesta (Sirvent, 2018)

Para Cuevas (2020). Las relaciones interpersonales en una organización son muy críticas para el trabajo, así como para el éxito profesional de los empleados individuales. Sin embargo, también requieren muchos esfuerzos por parte de los empleados para nutrirlos y mantenerlos. Los siguientes son algunos de los consejos que pueden ayudarlo a mejorar sus habilidades de relación interpersonal y lograr el éxito final que desea. Interactúe con sus colegas o subordinados con más frecuencia. Salude a sus colegas todos los días que los vea, incluso si son de un equipo diferente. Además, proporcione una plataforma abierta para que todos puedan discutir cualquier tema en cuestión y fomentar comentarios honestos. Ya sea que utilice un método de comunicación verbal o escrito, no importa mucho, pero debe poder tomar decisiones informadas. Ocultar cosas a un compañero de trabajo o ignorarlo puede arruinar su relación con él (Xie et. al.,2020)

Llevar a cabo y asistir a las reuniones matutinas. Los líderes deben tener el hábito de organizar y los miembros deben asegurarse de asistir a las reuniones de la mañana. Sin embargo, estas reuniones no deben ser demasiado formales, por ejemplo, permitiendo tazas de café e interacciones informales entre los miembros durante la reunión (Ramírez, 2017)

Organice reuniones de esparcimiento fuera del sitio para los miembros del equipo. Reunirse fuera de la oficina, en un esfuerzo por cambiar el ambiente, brinda a los miembros del equipo una oportunidad especial para abrirse entre sí y construir fuertes lazos de amistad a lo largo del tiempo (García et al., 2018).

También es necesario hablar sobre los beneficios de una comunicación sólida para los pacientes. Según el Royal College of Nursing, citado en MacPhee et al. (2017) uno de los principales beneficios de una comunicación sólida en el cuidado de la salud es que ayuda a los pacientes a sentirse tranquilos y relajados. En muchos casos, los pacientes están nerviosos, asustados y

ansiosos cuando se encuentran con un médico o una enfermera. Si el profesional de la salud puede explicarle lo que le está sucediendo y lo que puede esperar, ayuda al paciente a tener más confianza en su atención (Govindaraju et al. 2019)

De acuerdo con Barbosa et al. (2017). Las habilidades de comunicación y relaciones interpersonales en enfermería y otras áreas de la medicina también ayudan a los pacientes a sentirse más en control de sus vidas. Dependiendo de sus dolencias, es posible que un profesional médico deba dictar una serie de procesos que el paciente debe seguir en su vida, como qué comer, cuándo tomar la medicación, cuánto hacer ejercicio y qué evitar. Si los pacientes comprenden por qué necesitan hacer ciertas cosas, es posible que se sientan más involucrados en la toma de estas decisiones. Esto también ayuda a dar a los pacientes una sensación de esperanza y positividad, lo que puede ayudar en su curación (Díaz, 2018)

Igualmente, según Barbosa et al. (2017), en los diferentes escenarios de comunicación interpersonal en el lugar de trabajo del cuidado de la salud. Si bien tratar con pacientes es una parte importante del trabajo en el cuidado de la salud, comunicarse con colegas y otros profesionales de la salud también requiere una fuerte comunicación interpersonal. La relación interpersonal en un entorno hospitalario es clave, especialmente durante los cambios de turno. señalaron que los detalles de las necesidades y los procesos de los pacientes pueden perderse cuando un miembro del personal de atención médica termina un turno y llega un nuevo miembro del personal. A menos que se comuniquen todos los detalles pertinentes, es posible que el nuevo miembro del personal no sea plenamente consciente de lo que necesita el paciente. Esto puede poner en riesgo al paciente (Vásquez, 2019)

Los colegas también requieren procesos para compartir nuevos hallazgos de investigación y avances médicos. Los profesionales de la salud también deben poder colaborar con sus colegas para desarrollar la mejor atención para sus pacientes. Esto requiere herramientas y procesos de comunicación, además de fuertes habilidades de comunicación (Rivera et al.,2018)

Sobre las mejores prácticas para las habilidades comunicativas en la atención médica. Se menciona que, para sobresalir en la comunicación

interpersonal dentro del cuidado de la salud, *Portland Community College* recomienda estar preparado para encontrar diferentes rasgos de personalidad. Es importante mostrar empatía y comprensión con todos los pacientes y colegas, esto ayuda a garantizar que se esté comunicando claramente con la mente abierta, sea siempre directo como sea posible y el usuario entienda lo que está diciendo. Evite inferir o insinuar información y, en cambio, hable clara y llanamente (Becerra et al., 2021).

Para Vasconcelos et al. (2018), es mejor usar habilidades de escucha activa y concentrarse completamente en lo que dicen los pacientes y colegas y repetir lo que han dicho con propias palabras para demostrar que las ha escuchado y las comprende. Preste atención al lenguaje corporal del hablante para ver si puede evaluar cómo se siente. Asegurarse también de anotar su propio lenguaje corporal para que pueda demostrar que está abierto a la conversación. Hay mucha información que se comparte entre pacientes y colegas en el ámbito de la atención médica. Para asegurarse de que nada se olvide o pase por alto, tome notas detalladas. La comunicación escrita puede resultar útil cuando se colabora con otros profesionales de la salud sobre el historial del paciente, los síntomas y los procedimientos (Leal et al., 2018).

Las dimensiones de relaciones interpersonales son: comunicación, actitud y trato, en seguida se define cada uno de ellos. La comunicación tiene la raíz de la comunicación latina, lo que significa que la comunicación, la colaboración y la comunicación son elementos comunes. En este sentido, la comunicación afecta la forma en que las personas piensan sobre las cosas. Algunas personas sugieren que la comunicación precisa forma la realidad, y además argumentan que la comunicación es el poder de hacer que la realidad huya o salga literalmente, y que quienes vigilan o dominan la comunicación pueden controlar los pensamientos, por lo tanto, controlar a los demás. (Ramírez et al., 2015).

Igualmente se habla de actitud; Esta es una de las principales investigaciones sobre la psicología social de las colocaciones, porque es uno de los anómalos psicológicos sociales que nos permite modificar, controlar y predecir el comportamiento humano en diferentes respuestas al desarrollo humano. Es el concepto de evaluación próspera o desfavorece objetos,

individuos o eventos, puede determinar la disposición del sujeto para realizar un trabajo, establecer la tendencia psicológica a incrementar el valor en términos de metas organizacionales y transferir información de un entorno a otro. De la misma forma, se pueden ver los factores comunes en diferentes informaciones, se pueden establecer conexiones entre ellos y mejorar el desempeño de la información de la empresa mediante la innovación y la ajustes, concentrada principalmente en los intelectuales activos (Ramírez, 2019)

Así mismo como tercera ultima dimensión está El trato, mediante un buen trato y cortesía del jefe y de los miembros del equipo para lograr el objetivo de las relaciones interpersonales en el lugar de labor, de manera que se logre una alta producción de forma técnica y económicamente, y que los individuos y grupos estén más satisfechos. Esto es donde la empresa puede jugar una competencia real una de las habilidades únicas que la distingue de otras empresas, es la aplicación de su capacidad diferencial. Lo precisa dentro de la organización como "familiarizado con el entorno laboral y tratando bien a los clientes (Robins, 2019)

III.METODOLOGÍA

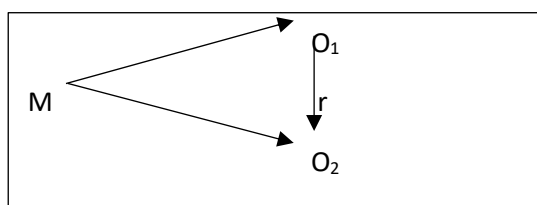
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico, este estudio es una actividad de investigación orientada a incrementar el conocimiento sin fines de aplicación directa, basada en el deseo de descubrir las leyes fundamentales que explican los fenómenos de la naturaleza. La investigación básica explora lo desconocido, amplía el campo de lo posible y produce principalmente conocimientos generales y teóricos. Así mismo en cuanto al enfoque de mi estudio fue cuantitativo, ya que la investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de datos. Implica el uso de herramientas de cálculo, estadísticas y matemáticas para obtener resultados. Su propósito es decisivo porque intenta cuantificar el problema y comprender la prevalencia de los resultados de búsqueda. Del mismo modo mi trabajo fue de nivel descriptivo correlacional. la investigación de correlación es un método de investigación no experimental en el que el investigador mide dos variables. Comprender y evaluar la relación estadística

entre ellos sin verse afectado por ninguna variable externa. (Hernández y Mendoza, 2018)

En cuanto al diseño fue no experimental y trasversal, se entiende que el diseño no experimental consiste en estudiar los fenómenos en su estado natural, sin hacer ninguna manipulación. carece de manejo de variables independientes. Los investigadores que ejecutan indagaciones no experimentales no precisan manejar variables independientes, solo miden sus variables naturales (en el laboratorio o en el mundo real) (Hernández y Mendoza, 2018).

Su representación gráfica es:



Dónde:

M = Tecnólogos médicos en el sector privado de salud.

O₁ = Variable 1: carga laboral.

O₂ = Variable 2: relaciones interpersonales

r = Relación de variables estudiadas

Asumiendo que el hipotético-deductivo es un modelo de método científico, incluye los siguientes pasos básicos: Observar el anómalo a estudiar. Crea una hipótesis para explicar este fenómeno. Inferir las consecuencias de hipótesis o proposiciones más básicas. Verificar la autenticidad de la declaración de presunción comparándola con la experiencia (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Carga laboral.

Es una serie de necesidades físicas y mentales que experimentan los trabajadores durante la jornada laboral. Cuando estas demandas superan las capacidades de los trabajadores, se produce una sobrecarga que puede tener

un impacto negativo en el personal y la empresa. Para la operacionalización de esta primera variable, el cual nos permitió poder medir la variable carga laboral se tuvo que dividir en cuatro dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo rotativo y factores de la organización, los cuales a la vez se ha subdividido en 16 indicadores y 49 ítems (Lema et al., 2019)

Variable 2: Relaciones interpersonales

También llamadas habilidades sociales, existen en todas las áreas de la vivencia. Son comportamientos concretos de diversa complejidad, que expresan la autoestima al sentirse competentes en diferentes situaciones y obtienen satisfacción social, sus elementos son: comunicación, actitud y trato. Y para la Operacionalización de esta segunda variable el cual nos permitió poder medir las relaciones interpersonales se ha tomado en cuenta dividir en tres dimensiones; Comunicación, Actitud y Trato. Así mismo también se dividió en 13 indicadores y 24 ítems con una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca;2, Algunas veces:3, Casi siempre 4, Siempre:5 (Ramírez et al., 2015)

3.3. Población, muestra

La población estará conformada por los tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima que son en total 80.

Criterios de inclusión

- Tecnólogos médicos, que estén contratados y que desarrollen sus actividades en sus diferentes áreas designadas.

Criterios de exclusión

- Tecnólogos médicos, que no hayan firmado contrato.

La muestra estará conformada por 80 Tecnólogos Médicos en el sector privado de salud de Lima. Porque la población es pequeña por tanto se hizo un estudio censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta, el cual viene a ser el recojo de datos, que más se utiliza en el mundo de la investigación que consiste en la aplicación de un instrumento sobre la muestra se designa para lograr datos medibles Y en cuanto al instrumento que se aplicó fue es el cuestionario, que viene a ser un conjunto de interrogantes o aseveraciones ordenados sistemáticamente formando listados que está divididos mayormente por dimensiones o indicadores (Hernández y Mendoza, 2018)

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario Carga Laboral

Nombre del instrumento:	Carga Laboral
Autor:	INSHT (2005)
Adaptado:	Karina Celis Ibazeta
Lugar:	Lima – San Juan de Miraflores
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Administrado a:	Profesionales Tecnólogos Médicos
Objetivo:	Recolectar información de niveles de carga laboral
Población:	80 tecnólogos médicos
Aplicada:	Forma personal
Tiempo:	15 min
Dimensiones:	Carga física Carga mental Trabajo rotativo Factores de la organización
Ítems:	(1-16) (17-22) (23-31) (32-49)
Niveles y Rangos:	Bajo (49 – 114) Medio (115 – 179) Alto (180 – 245)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Ficha técnica de cuestionario de Relaciones Interpersonales*

Nombre del instrumento:	Relaciones Interpersonales
Autor:	Sara Espinoza Marquina, 2010
Adaptado:	Karina Celis Ibazeta.
Lugar:	Lima – San Juan de Miraflores.
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Administrado a:	Profesionales Tecnólogos Médicos
Objetivo:	Recolectar información de niveles de relaciones interpersonales
Población:	80 tecnólogos médicos
Aplicada:	Forma personal
Tiempo:	15 min
Dimensiones:	Comunicación Actitudes Trato
Ítems:	(1-8) (9-18) (19-24)
Niveles y Rangos:	Bajo (24 – 56) Medio (57 – 88) Alto (89 – 120)

Fuente: Elaboración propia

Validez del cuestionario

Mide el grado de acuerdo de los resultados o conclusiones obtenidos del cuestionario de investigación con el mundo real (Hernández y Mendoza, 2018).

Para tal caso se realizó la validez de contenido por juicio de expertos.

Tabla 3*Resultados de expertos para la validez del cuestionario Carga laboral*

	Experto	Resultado
1	Dr. Cohello Aguirre, Gonzalo Carlos	Aplicable
2	Mgtr. Becerra Castillo, Zoila Paola.	Aplicable
3	Mgtr. Zúñiga Quintana, Rosita	Aplicable

Tabla 4

Resultados de expertos para la validez del cuestionario de Relaciones interpersonales

	Experto	Resultado
1	Dr. Cohello Aguirre, Gonzalo Carlos	Aplicable
2	Mgtr. Becerra Castillo, Zoila Paola.	Aplicable
3	Mgtr. Zúñiga Quintana, Rosita	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Es la medida en que ese mismo cuestionario produciría los mismos resultados si el estudio se volviera a realizar en las mismas condiciones. La confiabilidad se evaluará mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, para lo cual se realizó una prueba piloto de 18 profesionales de salud.

Según la tabla de la variable carga laboral que se encuentra en anexos se ve que el alfa de Cronbach tiene un valor de 0,900 el cual muestra que el cuestionario es confiable. Y del mismo modo para la variable relaciones interpersonales se aprecia que el valor de alfa de Cronbach es de 0,539 indicando que el cuestionario es medianamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento se realizó la recolección de la información muestral, para eso fue necesario solicitar el permiso al coordinador del departamento de ayuda al diagnóstico de la clínica, luego se aplicó el consentimiento informado al personal asistencial.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis descriptivo, se ha considerado las tablas de distribución de frecuencias donde se puede visualizar los niveles de las variables y dimensiones, así como los porcentajes que representan. Para el análisis inferencial se ha

cumplido en hacer la prueba de normalidad donde se pudo constatar que las variables en estudio no tienen una distribución normal por tal motivo se hizo la prueba con el coeficiente del rho de spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente tesis se ha ajustado a las disposiciones de grados y títulos de la Universidad, asimismo, se ha respetado la autoría de los autores utilizados, así como la libre voluntad de los participantes, los cuales fueron enviado al anonimato, el respeto a la integridad, a la justicia del trato igualitario.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencia de la variable 1 carga laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	18,8
Medio	50	62,5
Alto	15	18,8
Total	80	100,0

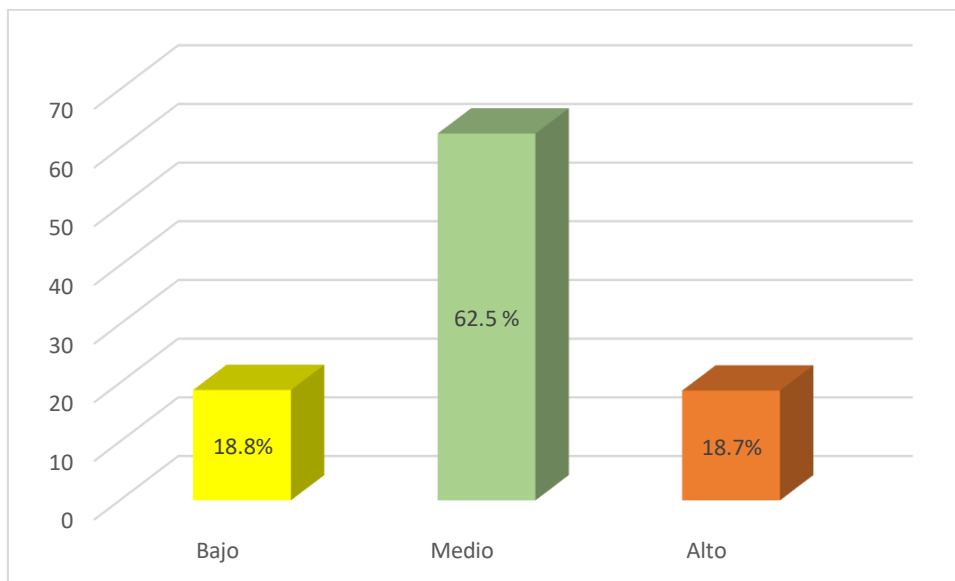


Figura 1, Niveles de la variable carga laboral

Según la tabla y grafica se pudo ver que el 18.8% de los encuestados ostentaron como nivel bajo de carga laboral, el 62.5% exhibe medio y el 18.8% exhibieron como nivel alto.

Dimensiones de la variable 1 carga laboral

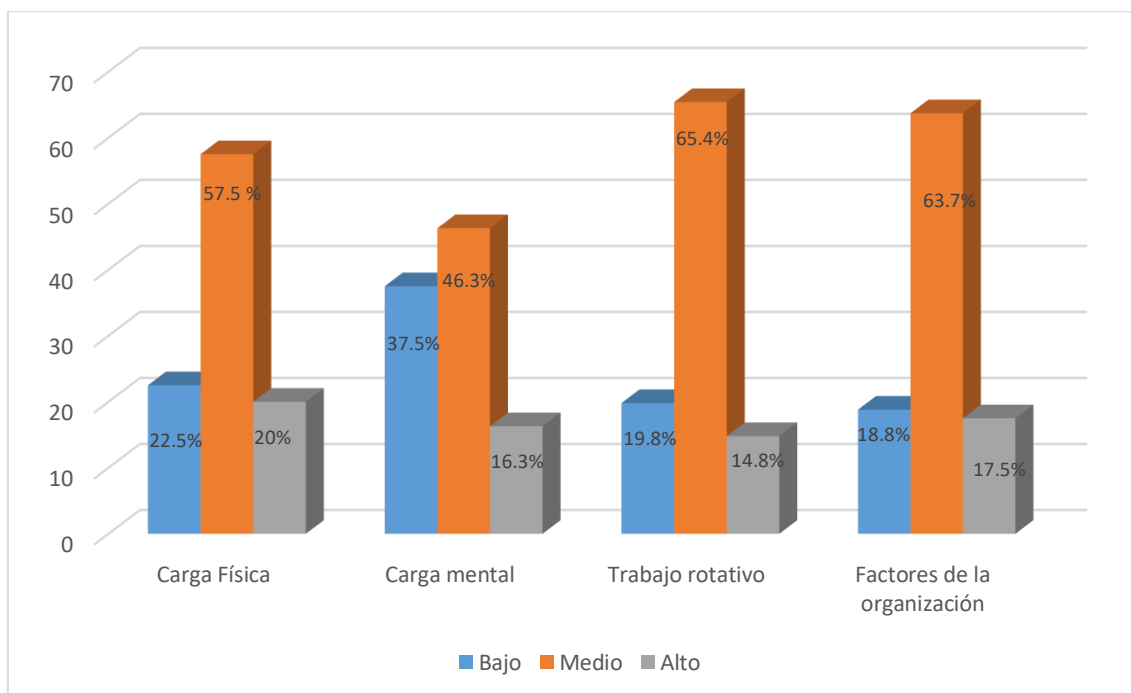


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable 1

Según la tabla y grafica se puede ver que el 22.50% de los encuestados exhibieron como nivel bajo de carga física, el 57.50% mostraron como nivel medio y el 20% exhibieron como nivel alto, igualmente se pudo ver que el 37.50% de los encuestados exhibieron como nivel bajo de carga mental, el 46,25% exhibieron como nivel medio y el 16,25% exhibieron un nivel alto. Asimismo, se pudo ver que el 36.25% de los encuestados exhibieron como nivel bajo de carga mental, el 47,50% exhibieron como nivel medio y el 16,25% exhibieron como nivel alto. Finalmente se pudo ver que el 18,75% de los encuestados exhibieron como nivel bajo de Factores de la organización, el 63,75% exhibieron como nivel medio el 17,50% ostentaron como nivel alto.

Tabla 6

Variable 2. Relaciones Interpersonales

Variable 2. Relaciones Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	12,5
Medio	44	55,0
Alto	26	32,5
Total	80	100,0

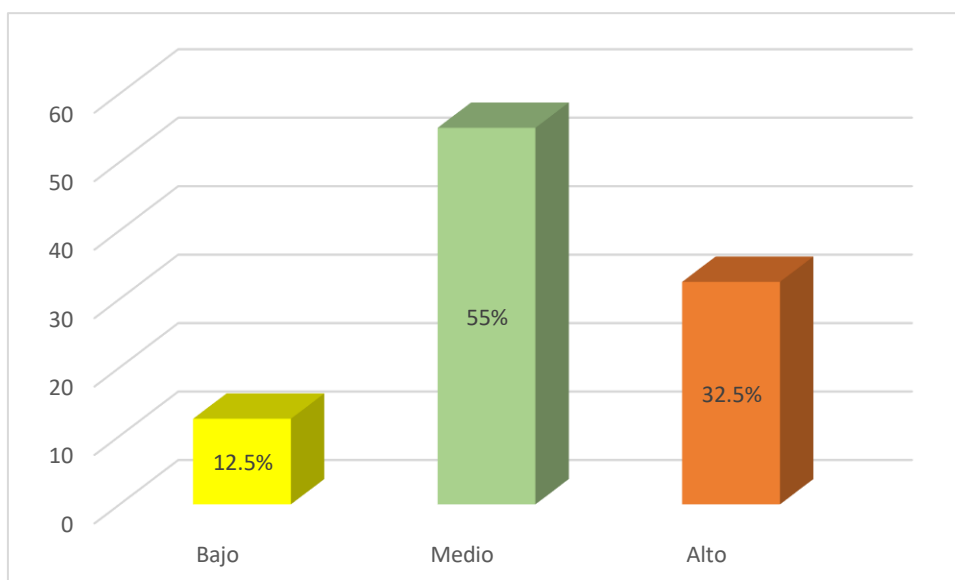


Figura 3, Niveles de Relaciones Interpersonales

Según la tabla y grafica se pudo ver que el 12,50% de profesionales estudiados presentaron como nivel bajo de relaciones interpersonales, el 55% exhibieron como nivel medio y el 32,50% mostraron como nivel alto.

Dimensiones de la Variable 2. Relaciones Interpersonales

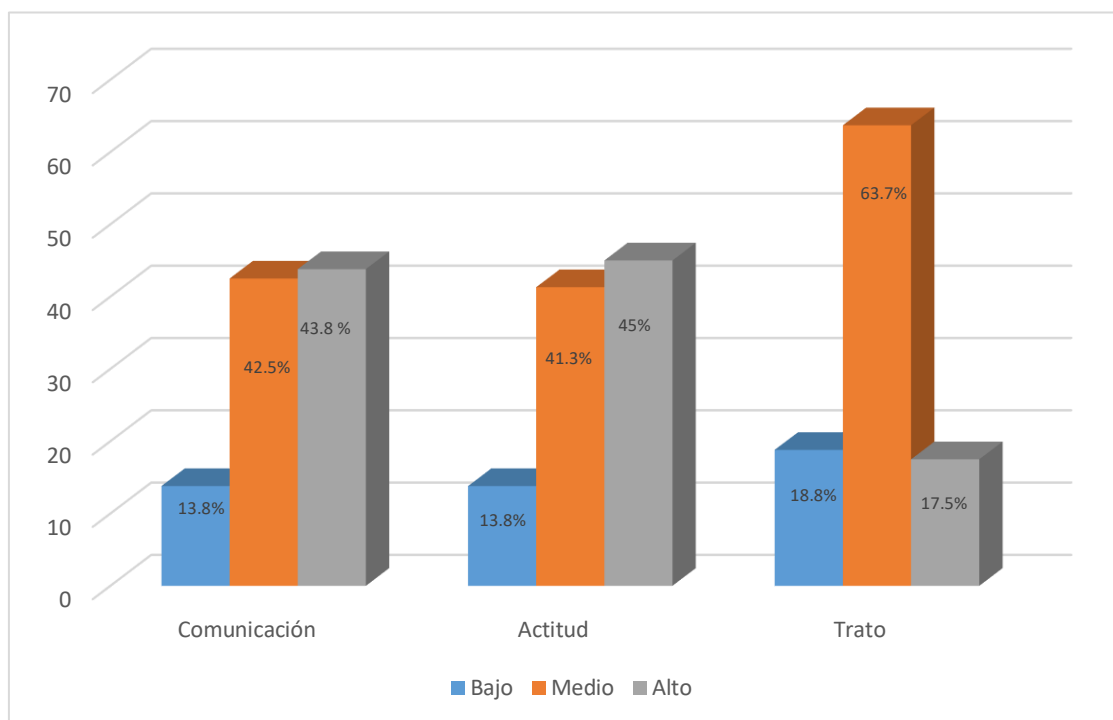


Figura 4, Niveles de las dimensiones de la variable 2

Según la tabla y grafica se pudo ver que el 13,75% de profesionales analizados exhibieron como nivel bajo de Comunicación, el 42,50% exhibieron un nivel medio y el 43,75% presentaron un nivel alto. Igualmente, según la tabla y grafica se pudo ver que el 13,75% de la muestra presentó como nivel bajo de actitud, el 41,25% exhibieron como nivel medio y el 45% exhibieron como nivel alto. Asimismo, se pudo ver que el 18,75% de entrevistados exhibieron como nivel bajo de trato, el 63,75% tuvieron como nivel medio y el 17,50% presentaron como nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad

Se realizó en principio la prueba de normalidad para poder fijar la clase de estadística a aplicar para la contratación de las hipótesis, puede ser la estadística paramétrica o la no paramétrica (Hernández y Mendoza, 2018).

Formulando las hipótesis estadísticas de normalidad:

H₀ Los datos exhiben una distribución normal

H_a Los datos no exhiben una distribución normal

Criterios de aceptar:

Si la significancia es menor que 0.05, entonces se cede la **H_a**, es decir los datos no persiguen un repartimiento normal, en consecuencia, el estadístico que se trabajó fue la correlación de **Spearman**.

Tabla 7

Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1. Carga Física	,290	80	,000
Dimensión 2. Carga mental	,243	80	,000
Dimensión 3. Trabajo rotativo	,250	80	,000
Dimensión 4. Factores de la organización	,321	80	,000
Variable 1. Carga Laboral	,313	80	,000
Dimensión 1 Comunicación	,279	80	,000
Dimensión 2. Actitud	,286	80	,000
Dimensión 3. Trato	,321	80	,000
Variable 2. Relaciones Interpersonales	,297	80	,000

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

Al observar la tabla se pudo ver que la sig. menor a 0,50 por lo que se admite la hipótesis de normalidad planeada: Los datos no presentaron una distribución normal por tanto para la prueba de las hipótesis que se tomó la estadística no paramétrica en este caso el coeficiente de rho de spearman.

Prueba de Hipótesis General

Ho No existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud Lima, 2021.

Ha Existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud Lima, 2021.

Se tuvo en cuenta el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, por tanto, la prueba de contraste de las hipótesis fue mediante lo siguiente:

$\text{Si } p < \alpha \rightarrow \text{Ha} \wedge \sim \text{Ho}$ $\text{Si } p \geq \alpha \rightarrow \text{Ho} \wedge \sim \text{Ha}$

Tabla 8

Correlación entre Carga laboral y relaciones interpersonales

Correlaciones

		<i>Correlaciones</i>		
			Variable 1. Carga Laboral	Variable 2. Relaciones Interpersonales
Rho de	Variable 1.	Coeficiente de correlación	1,000	-,834**
Spearman	Carga Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable 2.	Coeficiente de correlación	-,834**	1,000
	Relaciones	Sig. (bilateral)	,000	.
	Interpersonales	N	80	80

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

En mostró que el rho= -,834 el cual indicó una relación inversa fuerte, además si se tuvo el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 por lo que se asumió la hipótesis alterna (Hernández y Mendoza, 2018): Existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho No existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Ha Existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Tabla 9

Correlación entre Carga física y Relaciones Interpersonales

Correlaciones

			Dimensión 1. Carga Física	Variable 2. Relaciones Interpersonales
Rho de	Dimensión 1.	Coefficiente de correlación	1,000	-,637**
Spearman	Carga Física	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable 2.	Coefficiente de correlación	-,637**	1,000
	Relaciones	Sig. (bilateral)	,000	.
	Interpersonales	N	80	80

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

En la tabla se pudo ver que el rho= -,637 que indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 indicó que se debe asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho No existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

Ha Existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

Tabla 10

Correlación entre Carga mental y Relaciones Interpersonales

Correlaciones

			Dimensión 2. Carga mental	Variable 2. Relaciones Interpersonales
Rho de	Dimensión 2.	Coeficiente de correlación	1,000	-,653**
Spearman	Carga mental	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable 2.	Coeficiente de correlación	-,653**	1,000
	Relaciones	Sig. (bilateral)	,000	.
	Interpersonales	N	80	80

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

En la tabla se puede ver que el rho= -,653 el cual indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 indicó que se debe asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho No existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Ha Existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.

Tabla 11

Correlación entre Trabajo rotativo y Relaciones Interpersonales

Correlaciones

			Dimensión 3. Trabajo rotativo	Variable 2. Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión 3. Trabajo rotativo	Coeficiente de correlación	1,000	-,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Variable 2. Relaciones Interpersonales	Variable 2. Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	-,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

En la tabla se pudo ver que el rho= -,840 el cual indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 el cual indicó asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho No existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Ha Existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

Tabla 12

Correlación entre Factores de la organización y relaciones interpersonales

Correlaciones

			Dimensión 4. Factores de la organización	Variable 2. Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión 4. Factores de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable 2. Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	-,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

En la tabla se pudo ver que el rho= -,804 el cual indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 el cual indicó asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021

V.DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, sobre los resultados descriptivos, se puede ver que el 18.8% de los encuestados presentaron un nivel bajo de carga laboral, el 62.5% presentó un nivel medio y el 18.8% presentó un nivel alto, igualmente se pudo ver que el 12,50% de los encuestados tuvo un nivel bajo de Relaciones Interpersonales, el 55% presentó un nivel medio y el 32,50% presentó un nivel alto. Asimismo, en los resultados inferenciales se pudo ver que el $\rho = -0,834$ que indicó una relación inversa fuerte, además la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a 0,05 indicó asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Y de acuerdo con este resultado es análogo al hallazgo de Zapana Huarachi, (2021) en el cual su objetivo fue determinar la relación entre carga laboral y las relaciones interpersonales concluyendo que existe relación entre las variables en estudio. También fue similar a los resultados de Sofía Castilla, Rodrigo Colihuil, José Bruneau (2021), quien concluyó que el nivel de carga laboral fue promedio, igualmente fue similar a los resultados de Mindiola Reyes & Tambo Tungui, (2018) en su tesis sobre relaciones interpersonales quien concluyó que el nivel que presente estas variables es de nivel intermedio. También es congruente con la teoría planteada por Llana (2009) en el cual se basó en el hecho de que todo trabajo debe tener equilibrio físico y mental, porque este equilibrio mental tiene un impacto significativo en las relaciones interpersonales. la salud física de los trabajadores y requiere tiempo de descanso, porque si pierden el equilibrio físico se producirá fatiga física, y el equilibrio psicológico es un tipo de salud mental que requiere un buen estado mental. Una actitud positiva mejorará su desempeño. un exceso de demanda será difícil concentrarse, lo que conduce a la frustración en el trabajo. En la teoría propuesta por Walter et al. (2017). La carga laboral es una característica clave de la dinámica del trabajo clínico y sus consecuencias pueden ser perjudiciales para la seguridad del paciente y la eficiencia del trabajo de los médicos. Los errores tienen un potencial importante en el campo de la atención médica y el personal de salud debe realizar múltiples tareas. Para Govindaraju (2019), los problemas ocasionados por la carga de trabajo han provocado un alto grado de

vigilancia en el ámbito médico, según algunos estudios, una gran cantidad de profesionales de la salud pueden estar bajo presión en el ámbito laboral. Birhanu et al., (2018) La carga de trabajo está relacionada con la presión de los trabajadores de la salud como médicos y enfermeras, por lo que los directores de los hospitales deben detectar la sobrecarga de trabajo a tiempo, y pueden encontrar personal trabajando de acuerdo a su declive. También corrobora a las teorías de carga laboral el cual es el esfuerzo psicofísico que desarrollan los trabajadores en cual involucra factores como carga física, carga mental. De esta manera la carga física involucra esfuerzos como el levantamiento de cargas y cambios de posturas forzados, mientras que la carga mental se manifiesta mediante contenidos de trabajo psicosociales, condición ambiental al acondicionamiento del área de trabajo Lema el al., (2019). También corrobora a los informes de la Iniciativa de Ingeniería de Sistemas para la Seguridad del Paciente (SEIPS) que indican que la carga de trabajo de enfermería puede afectar directamente a la atención de la calidad brindada a los pacientes, lo que a su vez afecta su seguridad. La falta de tiempo y el aumento de tareas para las enfermeras en la UCI, que se atribuye al aumento de la carga de trabajo, es una razón importante para tal efecto. Las enfermeras pueden enfrentar enormes dificultades para integrar las tareas requeridas y brindar la atención necesaria a los pacientes que lo necesitan. Siman et al. (2017) expresó que un mayor consumo de recursos sanitarios puede afectar la capacidad de los funcionarios sanitarios para dirigir las capacidades de enfermería por el camino correcto. Sousa et al. (2021) menciona que el aumento de carga de trabajo puede afectar la calidad de la atención brindada, ya que las enfermeras tendrían menos tiempo para dedicar a los médicos parientes, lo que aumenta el riesgo de desarrollar errores y disminuir la calidad de la atención. La reducción de los intervalos de comunicación entre enfermeras y pacientes también podría ser un factor contribuyente. Amestoy et al. (2017) mencionaron que el aumento de la carga de trabajo podría conducir a la insatisfacción laboral que conduce a un desempeño deficiente que afecta la calidad de la atención brindada. Por lo tanto, la relación inversa que se muestra en el resultado indica que a menor carga laboral se debe llegar a mejores relaciones interpersonales, esto quiere decir que se debe bajar la carga laboral que vienen sufriendo los tecnólogos, para que mejoren las relaciones interpersonales ya que el personal de dicha institución privada se ven

sometidos al constante esfuerzo y concentración el cual los lleva a un estrés, cansancio y a un agotamiento tanto físico como mental.

De acuerdo al objetivo específico 1, En los resultados descriptivos se puede ver que el 22.50% de los encuestados presentaron un nivel bajo de carga física, el 57.50% presentaron un nivel medio y el 20% mostraron un nivel alto, asimismo según los resultados inferenciales se puede ver que el $\rho = -0,637$ el cual indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 el cual indicó asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Este resultado es análogo a los hallazgos de Becerra Canales, B; Trujillo Pardave & Garagundo Campean (2021) con el estudio realizado sobre carga laboral llegando a la conclusión que existe un nivel medio de carga laboral. También es similar a los resultados de Ramírez (2019) México, quien abordó la problemática de las relaciones interpersonales quien concluyó que existe un nivel intermedio de relaciones interpersonales. También corrobora a la teoría de la carga física, que se refiere al desgaste físico de actividades físicas que involucra energía, incluyendo todo el conjunto que los trabajadores tienen que realizar durante el trabajo, lo que significa riesgos permanentes, como las actividades más comunes: actividad física, postura del colaborador, trabajo físico para manejar la carga. Aquí, el esfuerzo físico se refiere al esfuerzo realizado a través del desarrollo de la actividad muscular, que puede ser estática o dinámica. El trabajo manual estático se refiere al esfuerzo continuo durante este proceso, los músculos permanecerán contraídos durante un período de tiempo determinado, como estar de pie o estar en una posición determinada durante un período de tiempo específico, como el pintor o el operador de maquinarias (Cagnin et al., 2019). La actividad física requiere de algún modo de consumo de energía, y la frecuencia respiratoria aumenta y pronto se alcanzará la fatiga. La fuerza física dinámica se refiere a la tensión y relajación periódicas de todos los músculos durante determinadas actividades, como la fuerza generada al movilizar un carro o al llevar una pala al preparar una mezcla de hormigón. Este esfuerzo se mide por la energía consumida, y la fatiga tarda más en llegar (Barrios et al., 2017). Cabe expresar que la relación inversa

que se muestra en el resultado indica que, a menor carga laboral física, se daría mejores relaciones interpersonales, esto quiere decir que se debe bajar la carga física esto se da debido al incremento de pacientes citados y pacientes que son atendidos tanto en emergencia como en consultorios alternos y requieren la atención el mismo día y esto hace notorio la carga física en los tecnólogos.

De acuerdo con el objetivo específico 2 en los resultados descriptivos se pudo ver que el 37.50% de los encuestados presentaron un nivel bajo de carga mental, el 46,25% presentaron un nivel medio y el 16,25% mostraron nivel alto. Según los resultados inferenciales se puede ver que el $\rho = -0,653$ el cual indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 indicó asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Este resultado es análogo a los hallazgos de Mendoza Yalan & Lupaca Huanacuni, (2020) mediante su tesis tuvo como objetivo determinar el nivel de riesgo laboral concluyendo que existe un nivel medio de riesgo laboral. También es similar a los resultados de Castellón Zelaya, (2018) Costa Rica, quien tuvo como objetivo medir la carga de trabajo concluyendo que posee un nivel promedio. También corrobora a la teoría de carga mental que son actividades de nivel intelectual requerido para que los trabajadores realicen su trabajo. Cuando se trata de grandes cantidades de información se considera un factor de sobrecarga mental, esta información debe ser procesada en el trabajo y toda información debe ser procesada por un solo trabajador para completar sus agotadoras tareas Pedraza et al., (2017). En otras palabras, el trabajo intelectual significa que el cerebro debe responder rápidamente a ciertos estímulos, lo que significa que las actividades cognitivas implican necesidades mentales que pueden causar cargas mentales. Los factores que afectan la carga mental pueden ser: la cantidad de información procesada, la complejidad que implica dar una respuesta, el tiempo de respuesta disponible y la capacidad personal para resolver el problema Guerrero Hernández et al., 2017). Sobre la relación inversa que se muestra en el resultado indica que, a menor carga laboral mental, mejores relaciones interpersonales, se daría, ya que los sucesos de incremento de pacientes y a la vez exámenes múltiples que requieren los pacientes se

necesita de una mayor y mejor concentración a cada estudio el cual nos demanda el estar ante la presión tanto paciente como personal que supervisan los estudios de los pacientes, el cual nos indica que se debe bajar la carga mental que tienen los tecnólogos, para que mejoren las relaciones interpersonales.

De acuerdo con el objetivo específico 3 en los resultados descriptivos se pudo ver que el 19.8% de los encuestados presentó un nivel bajo de trabajo rotativo, el 65.4% mostraron un nivel medio y el 14,8% presentaron un nivel alto. Según los resultados inferenciales se puede ver que el $\rho = -0,840$ que indicó una alta relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 permitió asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Este resultado es análogo al hallazgo de Chacolla sanga, (2020) en su tesis sobre carga laboral quien concluyó que existe un nivel medio de carga laboral. También corrobora a las teorías de Trabajo rotativo, en donde se menciona que es un sistema donde los empleados se turnan para trabajar por la mañana, tarde o noche. La implementación de este sistema tiene en cuenta la frecuencia de rotación. Los turnos de turno cambiaron el tiempo de sueño porque los pacientes tienen turnos de noche varias veces al mes Taype et al., (2018). Acerca de la relación inversa que se muestra en el resultado indica que, a menor trabajo rotativo, mejores relaciones interpersonales, se fomentaría en el ambiente laboral ya que por la falta de personal tecnólogo en los servicios el coordinador programa turnos consecutivos para no dejar el servicio sin personal debido a que el servicio funciona las veinticuatro horas del día y todos los días y el cual requiere siempre la presencia del personal el cual nos indica que se debe bajar la frecuencia del trabajo rotativo en los tecnólogos, para que mejoren las relaciones interpersonales

De acuerdo con el objetivo específico 4 en los resultados descriptivos se pudo ver que el 18,75% de los encuestados presentó un nivel bajo de Factores de la organización, el 63,75% mostró un nivel medio y el 17,50% presentó un nivel alto. Según los resultados inferenciales el $\rho = -0,804$ el cual indicó una alta

relación inversa, además al tener el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe asumir la hipótesis alterna: Existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021. Este resultado es análogo al hallazgo de Soca. (2020) que tuvo como objetivo determinar el nivel de carga laboral concluyendo que el nivel es medio. También es similar a los resultados de Marjorie et al. (2018) quien concluyo que el nivel de carga laboral del personal es un nivel intermedio. Y como ultima dimensión son los factores de la organización, se refiere a la distribución organizacional y los métodos formales e informales son factores importantes para lograr los objetivos de la institución y afectan la salud y el bienestar de los colaboradores Taype et al., (2018). Las actividades se realizan en un entorno organizacional, lo que incide en gran medida en el nivel de estrés y el estado de salud de los egresados de enfermería; debido a los diferentes tipos de personalidad, habilidades y experiencia, algunos profesionales de la salud tienen más probabilidades de sufrir cierto grado de presión durante la jornada laboral Rivas et al., (2018). En lo que se refiere sobre la relación inversa que se muestra en el resultado indica que, a menores factores de la organización, se darían mejores relaciones interpersonales, debido a la falta de jefatura de tecnólogos el incremento de tareas como tramites de horarios, informes estadísticos de las atenciones de los pacientes por cada turno e informes de insumos lo realiza el mismo personal de turno se hace notorio la falta de organización y por tanto, se debe implementar mejor los factores organizacionales para que mejoren las relaciones interpersonales

VI.CONCLUSIONES

Primero: Según la hipótesis general se concluyó que existe relación inversa entre carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 (sig. = 0, 000; rho = - 0,834)

Segundo: Según la hipótesis específica 1 se concluyó que existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 (sig. = 0, 000; rho = - 0,637)

Tercero: Según la hipótesis específica 2 se concluyó que existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 (sig. = 0, 000; rho = - 0,653)

Cuarto: Según la hipótesis específica 3 se concluyó que existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 (sig. = 0, 000; rho = - 0,840)

Quinto: Según la hipótesis específica 4 se concluyó que existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 (sig. = 0, 000; rho = - 0,804)

VII.RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a toda institución de salud público o privado, a los gestores de salud, tener en cuenta los resultados del trabajo ejecutado con el fin de realizar o direccionar planes de gestiones estratégicas políticas institucionales para disminuir la carga laboral a la que nos exponemos frente a esta etapa de pandemia que seguimos viviendo los cuales nos vemos expuestos como personal de salud.

Segundo: Si existe relación inversa entre carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la Clínica, se recomienda a la dirección, reducir el trabajo excesivo que vienen cumpliendo el personal de ese modo se estará elevando el nivel de las relaciones interpersonales. Asimismo, realizar otras investigaciones con es el preexperimental para buscar la influencia de la carga laboral sobre las relaciones interpersonales

Tercero: Si existe relación inversa entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la Clínica se recomienda a la dirección realizar capacitaciones sobre optimización de gestión de personal para reducir la carga física de ese modo se estará elevando el nivel de las relaciones interpersonales.

Cuarto: Si existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la Clínica se recomienda a la dirección hacer capacitaciones sobre optimización de gestión de personal para reducir la carga mental del personal de ese modo se estará elevando el nivel de las relaciones interpersonales.

Quinto: Si existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la Clínica se recomienda a la dirección hacer capacitaciones sobre optimización de gestión de personal para la buena gestión de trabajo rotativo del personal de ese modo se estará elevando el nivel de las relaciones interpersonales.

Sexto: Si existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos de la Clínica se recomienda a

la dirección identificar los factores positivos que ayuda a elevar la organización laboral de ese modo se estará elevando el nivel de las relaciones interpersonales.

Referencias

- Amestoy, S. C., Trindade, L. D. L., Silva, G. T. R. D., Santos, B. P. D., Reis, V. R. D. S. S., & Ferreira, V. B. (2017). Leadership in nursing: from teaching to practice in a hospital environment. *Escola Anna Nery*, 21.
- Barbosa, I. D. A., & Silva, M. J. P. D. (2017). Nursing care by telehealth: what is the influence of distance on communication? *Revista brasileira de enfermagem*, 70, 928-934.
- Barrios, S., Catoni, M., Arechabala, M., Palma, E., Ibacache, Y., & Richard, J. (2017). Carga laboral de las enfermeras en unidades de hemodiálisis crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 888–895. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700888>
- Becerra Canales, B; Trujillo Pardave, N., & Garagundo Campean, L. (2021). CARGA LABORAL Y TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2020. Universidad Autónoma de Ica, 13-Jan-2021. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/738>
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesafa, G. y Tareke, M. (2018). Workload determines workplace stress among health professionals working in felege-hiwot referral Hospital, Bahir Darm Northwest Ethiopia. *Hindawi Journal of Environmental and Public Health*, 2018(1), 1-8. <https://doi.org/10.1155/2018/6286010>
- Bisquerra Alzina, R. (2003). EDUCACIÓN EMOCIONAL Y COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA VIDA. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7–43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Cáceres Rivera, D., Consuelo Torres, C., Cristancho Zambrano, L.; & López Romero, L. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 20(2), 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.acci.2019.12.002>

- Carayon, P., & Gurses, A. P. (2008). Nursing Workload and Patient Safety—A Human Factors Engineering Perspective. In *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. Agency for Healthcare Research and Quality (US). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21328758>
- Cargnin, Z. A., Schneider, D. G., Vargas, M. A. D. O., & Machado, R. R. (2019). Non-specific low back pain and its relation to the nursing work process. *Revista latino-americana de enfermagem*, 27.
- Carlesi, K. C., Padilha, K. G., Toffoletto, M. C., Henriquez-Roldán, C., & Juan, M. A. C. (2017). Ocurrencia de incidentes de seguridad del paciente y carga de trabajo de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1280.2841>
- Carvalho, D. P. D., Rocha, L. P., Pinho, E. C. D., Tomaschewski-Barlem, J. G., Barlem, E. L. D., & Goulart, L. S. (2019). Workloads and burnout of nursing workers. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 1435-1441.
- Castellón Zelaya, L. A. (2018). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje –INA- Costa Rica. *InterSedes*, 18(38), 88–114. <https://doi.org/10.15517/isucr.v18i38.32671>
- Castillo Peralta, E. L. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>
- Chacolla sanga, Y. (2020). Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. *Qualitas Investigaciones*, 6(1), 24–29. <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/31/45>
- Cordeiro, A. L. A. O., Fernandes, J. D., Mauricio, M. D. A. L. L. D., Silva, R. M. D. O., Barros, C. S. M. A. D., & Romano, C. M. C. (2017). Human capital in the nursing management of hospitals. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Cuevas Romo, J. (2020). Imaginarios sociales sobre uso de tecnología y relaciones interpersonales en jóvenes universitarios a través del cine de

- ficción como recurso didáctico. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, (28), 165-184. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.06>
- Dias, J. S., Rocha, L. P., Carvalho, D. P. D., Tomaschewski-Barlem, J. G., Barlem, E. L. D., & Dalmolin, G. D. L. (2019). Construction and validation of a tool to assess nursing interpersonal relations. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 408-413.
- Fuentes Unzueta, R., Manrique Nava, C., & Domínguez Márquez, O. (2015). Condiciones generales de los estudiantes medicina de la generación 2010 durante su Internado Rotatorio de Pregrado en la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional. *Acta bioethica*, 21(1), 29-36.
- Galant, A., & Cadez, S. (2017). Corporate social responsibility and financial performance relationship: a review of measurement approaches. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 30(1), 676-693.: <http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2017.1313122>
- Garcia Ortiz, K., & Leandres Quispe, S. (2018). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017. In Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 2012, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Govindaraju, N. (2019). The impact of job stress, workload and long working hours on the job satisfaction of government doctors at tamil nadu. *I ManagerPublications*.14(1)18.https://www.academia.edu/37968036/The_impact_of_job_stress_workload_and_long_working_hours_on_job_satisfaction_of_Government_doctors_at_Tamil_Nadu
- Guerrero Hernández, L., Huamán Sialer, C., & Manrique Rosas, C. (2017). CARGA LABORAL Y ACTITUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/718>

- Guo, K., Wu, Z., Shang, C., Yao, B., Hou, S., Yang, X., Song, W., & Fang, J. (2017). Radical Chemistry and Structural Relationships of PPCP Degradation by UV/Chlorine Treatment in Simulated Drinking Water. *Environmental Science and Technology*, 51(18), 10431–10439. <https://doi.org/10.1021/ACS.EST.7B02059>
- Hernández & Mendoza (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Holden, R. J., Scanlon, M. C., Patel, N. R., Kaushal, R., Escoto, K. H., Brown, R. L., Alper, S. J., Arnold, J. M., Shalaby, T. M., Murkowski, K., & Karsh, B. T. (2011). A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *BMJ Quality and Safety*, 20(1), 15–24. <https://doi.org/10.1136/bmjqs.2008.028381>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (n.d.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Retrieved June 15, 2021, from <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/normativa/>
- Jackiewicz, M. (2020). Phylogeny and relationships within European species of the family Lymnaeidae (Gastropoda: Pulmonata: Basommatophora). *Folia Malacologica*, 5(1), 61-95. <https://doi.org/10.12657/foimal.005.003>
- Leal, L. A., Soares, M. I., Silva, B. D., Chaves, L. D. P., & Camelo, S. H. H. (2018). Challenges to develop competencies in the hospital framework. *Rev Min Enferm. [Internet]*, 22.
- Lema, M. C. G., Bautista, X. R. Y., coronel, A. A. R., & Cárdenas, A. L. V. (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 23(95), 33-39.
- Llaneza, J. (2009). Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación de especialista. Lex Nova.
- López Mejía, K. (2017). La importancia de los grupos de adultos mayores para el mejoramiento de las relaciones interpersonales. *Poiésis*, 1(33), 21–25. <https://doi.org/10.21501/16920945.2493>

- López Mejía, K. (2017). La importancia de los grupos de adultos mayores para el mejoramiento de las relaciones interpersonales. *Poiésis*, 1(33), 21–25. <https://doi.org/10.21501/16920945.2493>
- MacPhee, M., Dahinten, V., & Havaei, F. (2017). The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Administrative Sciences*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci7010007>
- Marjorie, Saltos; Carmen, Pérez; Rogelio, Suárez; & Sandra, L. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Mendoza Yalan, A., & Lupaca Huanacuni, P. (2020). Nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, Pueblo Libre 2020. Repositorio de La Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62106>
- Migowski, S. A., Gavronski, I., Libânio, C. D. S., Migowski, E. R., & Duarte, F. D. (2019). Efficiency losses in healthcare organizations caused by lack of interpersonal relationships. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 207-227.
- Mindiola Reyes, C. D., & Tambo Tungui, O. T. (2018). Las relaciones interpersonales en el profesional de enfermería y su influencia en la atención al paciente en el Hospital Básico de Daule “Dr. Vicente Pino Morán” de septiembre 2017 a marzo 2018 [Universidad de Guayaquil - Ciencias Médicas-Carrera de Enfermería]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/36337>
- Moreno Perea, S. I., & Perez Sánchez, E. O. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/CESDER.9.1.2>
- Pedraza, I. M. C., Torres, F. C., Chávez, E. P. V., & Shaikh, J. J. G. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes psicológicos*, 17(1), 87-105.

- Peterson, E., & Kaur, P. (2018). Antibiotic resistance mechanisms in bacteria: Relationships between resistance determinants of antibiotic producers, environmental bacteria, and clinical pathogens. *Frontiers in Microbiology*, 9(NOV), 1–21. <https://doi.org/10.3389/fmicb.2018.02928>
- Quin, D. (2017). Longitudinal and Contextual Associations Between Teacher–Student Relationships and Student Engagement: A Systematic Review. <https://doi.org/10.3102/0034654316669434>, 87(2), 345–387. <https://doi.org/10.3102/0034654316669434>
- Quintero, L. R., & Muñoz, E. Y. T. La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública.
- Ramírez Luis. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral; instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente; trabajos de fin de maestría en desarrollo humano.
- Ramírez, P., & Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería universitaria*, 12(3), 134-143.
- Rendon, L. & Toro, E. (2018). La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública. *Ägora Revista Virtual de Estudiantes*, 6(6), 1–12. <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/view/511>
- Rivas, M. S., Rivas, M. S., Cardoso, C. N. P., Mella, R. S., & Giler, S. M. L. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16). <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., & Henriques, S. H. (2019). Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 834-840.

- Siman, A. G., Cunha, S. G. S., & Brito, M. J. M. (2017). The practice of reporting adverse events in a teaching hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Siqueira, C. L., Bernadeli, A. C. F., Gasparino, R. C., Feldman, L. B., Cunha, I. C. K. O., & Oliveira, R. A. (2019). Knowledge of responsible technical nurses on management skills: a qualitative study. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 43-48.
- Sirvent, C. M. (2018). Construcción y validación del Inventario de Relaciones Interpersonales y Dependencias Sentimentales (IRIDS-100) Construction and validation Inventory Sentimental Relationships and Psychopathology of mystification and self-deception View project Depersonal. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 18(2), 35–47.
<https://www.researchgate.net/publication/326803367>
- Soca Olarte, M. (2020). Carga laboral y cumplimiento de actividades preventivas para evitar infecciones intrahospitalarias en una unidad de terapia intensiva Lima 2020 [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47545>
- Sofía Castilla, Rodrigo Colihuil, José Bruneau, R. L. (2021). CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA. *Revista Scielo*, 1.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1995>
- Sousa, K. H. J. F., Gonçalves, T. S., Silva, M. B., Soares, E. C. F., Nogueira, M. L. F., & Zeitoune, R. C. G. (2018). Risks of illness in the work of the nursing team in a psychiatric hospital¹. *Revista latino-americana de enfermagem*, 26.
- Sousa, Y. G. D., Oliveira, J. S. A. D., Chaves, A. E. P., Clementino, F. D. S., Araújo, M. S. D., & Medeiros, S. M. D. (2021). Psychic burden development related to nursing work in Psychosocial Care Centers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74.
- Taype-Rondan, A., Alarcon-Ruiz, C., Zafra-Tanaka, J., & Rojas-Vilar, F. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en

un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. 35(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172018000100002&script=sci_arttext&tIng=pt

Vasconcelos, E. M. D., Martino, M. M. F. D., & França, S. P. D. S. (2018). Burnout and depressive symptoms in intensive care nurses: relationship analysis. *Revista brasileira de enfermagem*, 71, 135-141.

Vieira, M. L. C., Prata, J. A., Oliveira, E. B. D., Rodrigues, F. A. B., Almeida, B. C. D. S. D., & Progianti, J. M. (2021). Strategies of nurse-midwives in relation to working conditions in maternity hospitals. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74.

Walter, S.; Raban, M.; Dunsmuir, W.; Douglas, H. y Westbrook, J. (2017). Emergency doctors' strategies to manage competing workload demands in an interruptive environment: An observational workflow time study. *Applied Ergonomics*, 58 (1), 454-460.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.07.020>

Xie, X., & Xie, J. (2020). Parental phubbing accelerates depression in late childhood and adolescence: A two-path model. *Journal of Adolescence*, 78, 43-52. doi: 10.1016/j.adolescence.2019.12.004

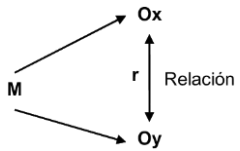
Zapana Huarachi, R. (2021). Carga laboral y relaciones interpersonales en el personal del servicio de Obstetricia y Neonatología del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. In Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57230>

Anexos

Anexos 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Carga Laboral y las Relaciones Interpersonales de Tecnólogos Médicos de la Clínica Santa Martha Lima – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre Carga laboral y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre carga física y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación inversa entre Carga laboral y relaciones Interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación inversa entre carga física y relaciones Interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre carga mental y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre trabajo rotativo y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos</p>	<p>Variable 1: Carga laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala/Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Carga física</td> <td>Postura</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">1- 16</td> <td rowspan="6" style="text-align: center;"> Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5 Nivel y Rango: Bajo (49 – 114) Medio (115 – 179) Alto (180 – 245) </td> </tr> <tr> <td>Desplazamiento</td> </tr> <tr> <td>Esfuerzo muscular</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Carga mental</td> <td>Atención</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">17-22</td> </tr> <tr> <td>Pausas</td> </tr> <tr> <td>Ritmo de trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Trabajo rotativo</td> <td>Turnos rotativos</td> <td rowspan="5" style="text-align: center;">23-31</td> </tr> <tr> <td>Estabilidad de turno</td> </tr> <tr> <td>Refrigerio adecuado</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de la salud</td> </tr> <tr> <td>Respeto del ciclo del sueño</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Factores de la Organización</td> <td>Tareas</td> <td rowspan="5" style="text-align: center;">32- 49</td> </tr> <tr> <td>Preparación</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Informes.</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel y rango	Carga física	Postura	1- 16	Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5 Nivel y Rango: Bajo (49 – 114) Medio (115 – 179) Alto (180 – 245)	Desplazamiento	Esfuerzo muscular	Carga mental	Atención	17-22	Pausas	Ritmo de trabajo	Trabajo rotativo	Turnos rotativos	23-31	Estabilidad de turno	Refrigerio adecuado	Evaluación de la salud	Respeto del ciclo del sueño	Factores de la Organización	Tareas	32- 49	Preparación	Iniciativa	Informes.	Toma de decisiones
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel y rango																																
Carga física	Postura	1- 16	Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5 Nivel y Rango: Bajo (49 – 114) Medio (115 – 179) Alto (180 – 245)																																
	Desplazamiento																																		
	Esfuerzo muscular																																		
Carga mental	Atención	17-22																																	
	Pausas																																		
	Ritmo de trabajo																																		
Trabajo rotativo	Turnos rotativos	23-31																																	
	Estabilidad de turno																																		
	Refrigerio adecuado																																		
	Evaluación de la salud																																		
	Respeto del ciclo del sueño																																		
Factores de la Organización	Tareas	32- 49																																	
	Preparación																																		
	Iniciativa																																		
	Informes.																																		
	Toma de decisiones																																		
<p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítem</th> <th style="text-align: center;">Escala/nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Comunicación</td> <td>Flexibilidad</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">1 - 8</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;"> Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre: 4 </td> </tr> <tr> <td>Interés</td> </tr> <tr> <td>Receptividad</td> </tr> <tr> <td>Asertividad.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Actitud</td> <td>Respeto</td> <td style="text-align: center;">9-18</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango	Comunicación	Flexibilidad	1 - 8	Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre: 4	Interés	Receptividad	Asertividad.	Actitud	Respeto	9-18																		
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango																																
Comunicación	Flexibilidad	1 - 8	Escala: Ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre: 4																																
	Interés																																		
	Receptividad																																		
	Asertividad.																																		
Actitud	Respeto	9-18																																	

	Determinar la relación entre factores de la organización y relaciones interpersonales de tecnólogos médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021	en el sector privado de salud de Lima, 2021.	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Comprensión Empatía Solidaridad Responsabilidad Cooperación</td> <td></td> <td>Siempre:5</td> </tr> <tr> <td>Trato</td> <td>Buenos modales Amabilidad Cortesía</td> <td>19-24</td> <td> Nivel y rango: Bajo 24 - 56 Medio 57 – 88 Alto 89 - 120 </td> </tr> </table>		Comprensión Empatía Solidaridad Responsabilidad Cooperación		Siempre:5	Trato	Buenos modales Amabilidad Cortesía	19-24	Nivel y rango: Bajo 24 - 56 Medio 57 – 88 Alto 89 - 120
	Comprensión Empatía Solidaridad Responsabilidad Cooperación		Siempre:5								
Trato	Buenos modales Amabilidad Cortesía	19-24	Nivel y rango: Bajo 24 - 56 Medio 57 – 88 Alto 89 - 120								
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS								
Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: descriptivo Diseño: transversal, descriptivo, correlacional.  <p>Donde: M= 40 profesionales en salud Ox= Carga Laboral OY= Relaciones interpersonales r= Relación</p>	La población está conformada por Tecnólogos Médicos en el sector privado de salud de Lima, 2021 La muestra estará conformada por 80 trabajadores Muestreo: no probabilístico	La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.	DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Prueba correlacional de Spearman Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.								

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2

Matriz de Operacionalización de la variable 1. Carga laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Carga Laboral	La carga laboral es una serie de necesidades físicas y mentales que experimentan los trabajadores durante la jornada laboral. Cuando estas demandas superan las capacidades de los trabajadores, se produce una sobrecarga que puede tener un impacto negativo en el personal y la empresa. Cuyos elementos son: Carga física, carga mental, trabajo rotativo y factores de la organización (Lema et al., 2019).	Para poder medir la carga laboral se ha dimensionado en cuatro: Carga física, carga mental, trabajo rotativo y factores de la organización, los cuales a la vez se ha subdividido en 16 indicadores y 49 ítems	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo	
			Trabajo rotativo	Turnos rotativos Estabilidad de turno Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño	
			Factores de la Organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes. Toma de decisiones	

ANEXO 3

Matriz de Operacionalización de la variable 2. Relaciones interpersonales

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales, también llamadas habilidades sociales, existen en todas las áreas de la vida. Son comportamientos concretos de diversa complejidad, que expresan la autoestima al sentirse competentes en diferentes situaciones y obtienen satisfacción social, sus elementos son: comunicación, actitud y trato (Ramírez et al., 2015)	Para poder medir las relaciones interpersonales se ha dividido en tres dimensiones; Comunicación, Actitud y Trato, también se dividió en 13 indicadores y 24 ítems con una escala de Likert: Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5	Comunicación	Flexibilidad Interés Receptividad Asertividad.	Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5
			Actitud	Respeto Comprensión Empatía Solidaridad Responsabilidad Cooperación	
			Trato	Buenos modales Amabilidad Cortesía	

Anexo 4 Instrumentos

Cuestionario para medir la variable carga laboral

Sr. (a, ita.) el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la carga laboral de Tecnólogos Médicos, en su institución, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas son de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo por lo que pedimos que sea lo más sincero(a) posible. Marque con un aspa y/o x en los espacios según corresponda:

Alternativas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items					
Dimensión 1: Carga física	1	2	3	4	5
1. Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.					
2. Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta laboral					
3. Conserva los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.					
4. El desplazamiento del trabajador es dentro y fuera de la institución					
5. Conserva la columna en una postura adecuada de pie o sentado					
6. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas					
7.El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.					
8.Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.					
9. Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg .					
10. Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.					
11. Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.					
12. El peso de la carga permite movilizar con facilidad.					
13. El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.					
14. El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.					
15. El tipo de trabajo te permite mantener la postura adecuada					
16. Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada					
Dimensión 2: Carga mental	0				1
17. El rol de horario de turnos se conoce con anticipación					
18. Debe conservar la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.					
19. El ritmo de trabajo es por causas externas.					
20. El ritmo de trabajo depende de la demanda de pacientes.					
21. El trabajo que se realiza es a turnos.					

22. El nivel de atención solicitado para la ejecución de la tarea es elevado.					
Dimensión 3: Trabajo Rotativo	0				1
23. Los tecnólogos médicos participan en actividades determinadas del servicio.					
24. Hay rotación de los equipos de trabajo.					
25. Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.					
26. Se realiza una evaluación de salud ocupacional antes de iniciar la jornada laboral.					
27. El trabajo implica los turnos nocturnos.					
28. Se respeta el ciclo sueño/vigilia.					
29. Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.					
30. La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.					
31. Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.					
Dimensión 4: Factores de la organización	0				1
32. El trabajo admite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.					
33. El trabajo admite realizar la ejecución de varias tareas.					
34. Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).					
35. La capacitación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.					
36. El trabajador conoce la totalidad del proceso.					
37. El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.					
38. La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.					
39. El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.					
40. Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.					
41. Puede elegir el método de trabajo.					
42. Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.					
43. Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.					
44. Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.					
45. Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.					
46. Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.					
47. Habitualmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.					
48. En la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.					
49. Funciona un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.					

Anexo 5

Cuestionario Relaciones Interpersonales

Queremos saber qué piensa sobre las relaciones en los Tecnólogos Médicos. Esto me ayudará a brindar una mejor atención. Su respuesta es anónima y confidencial, y su participación es voluntaria. Marque la respuesta correcta con una cruz (X).

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

Items					
Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1. Cuando hay discusión entre colegas existe buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
2. Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.					
3. Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.					
4. Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
5. Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.					
6. Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
7. Mis compañeros de trabajo se comunican con interés y respeto con todo el equipo de trabajo					
8. Mis compañeros demuestran empatía y consideración a pesar de las diferencias individuales durante la realización de las actividades diarias en el trabajo.					
Dimensión 2: Actitudes					
9. Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
10. Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores					
11. Trato de ser empática, con todos mis compañeros.					
12. Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.					
13. Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
14. Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.					
15. Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.					
16. Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					
17. Cuando algún compañero(a) se enferma todas la apoyamos					
18. Cuando alguien tiene un problema de salud o familiar tratan de cubrir los turnos.					
Dimensión 3: Trato					
19. Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
20. Las enfermeras tratan con cordialidad a los pacientes					
21. Las enfermeras explican adecuadamente el procedimiento a los pacientes					
22. El personal de enfermería actúa con sencillez					

23. Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.					
24. Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.					

ANEXO 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CARGA LABORAL

N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Carga física							
1	El entorno de trabajo se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
2	Se ha informado al personal sobre la manipulación adecuada de las cargas.	X		X		X		
3	En el trabajo se requiere constantemente realizar un esfuerzo físico	X		X		X		
4	Los pesos a manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
5	En el trabajo permiten pausas activas	X		X		X		
6	El peso de la carga te permite movilizarte con facilidad.	X		X		X		
7	El tamaño de la carga te permite movilizarte con facilidad.	X		X		X		
8	El desplazamiento del trabajador es dentro y fuera de la institución	X		X		X		
9	El tipo de trabajo te permite mantener la postura adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Carga Mental							
10	El ritmo de trabajo depende de la demanda de pacientes.	X		X		X		
11	El trabajo que se realiza es por turnos.	X		X		X		
12	El rol de horario de turnos se conoce con anticipación.	X		X		X		
13	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por el personal con experiencia.	X		X		X		
14	El nivel de atención debe mantenerse el turno completo	X		X		X		
15	El control de calidad en el trabajo es constante	X		X		X		
16	En el servicio es concurrente el llamado telefónico por la presencia de ingresos de pacientes en admisión	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Trabajo Rotativo							
17	Los tecnólogos médicos participan en actividades determinadas del servicio.	X		X		X		
18	Hay rotación de los equipos de trabajo	X		X		X		
19	Existe un horario de alimentos	X		X		X		
20	Se realiza una evaluación de salud ocupacional antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X		
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
22	Se permiten turnos de 24 horas en el trabajo	X		X		X		
23	Los turnos nocturno y diurno son rotativos.	X		X		X		
24	Se cuenta con equipo de protección y prevención	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Factores de la Organización							
25	El tecnólogo médico tiene conocimiento del proceso a desarrollarse en cada servicio.	X		X		X		
26	El personal que ingresa a la institución tiene un periodo de inducción en el servicio	X		X		X		

27	Se realizan funciones con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X		
28	La realización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X		
29	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X		
30	El tecnólogo médico puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	X		X		X		
31	El personal puede ausentarse cuando lo necesite previo aviso anticipado al jefe del servicio	X		X		X		
32	El tecnólogo médico puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		
33	La organización cuenta con estándares de calidad del trabajo	X		X		X		
34	Las funciones están establecidas en un documento del servicio	X		X		X		
35	Los procesos están debidamente establecidos por la organización	X		X		X		
36	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
37	Usualmente se toman decisiones sin consultar a los tecnólogos médicos.	X		X		X		
38	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		
39	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gonzalo Carlos Cohello Aguirre **DNI:** 07563069

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

30 de junio del 2021

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1. Comunicación								
1	Cuando hay discusión entre colegas existe buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X		X		X		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.	X		X		X		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	X		X		X		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.	X		X		X		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	X		X		X		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	X		X		X		
7	Mis compañeros de trabajo se comunican con interés y respeto con todo el equipo de trabajo	X		x		X		
8	Mis compañeros demuestran empatía y consideración a pesar de las diferencias individuales durante la realización de las actividades diarias en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 2. Actitudes								
9	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.	X		X		X		
10	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores	X		X		X		
11	Trato de ser empática, con todos mis compañeros.	X		X		X		
12	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.	X		X		X		
13	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	X		X		X		
14	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	X		X		X		
15	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	X		X		X		
16	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de estas.	X		x		X		
17	Cuando algún compañero(a) se enferma todas la apoyamos	x		X		X		
18	Cuando alguien tiene un problema de salud o familiar tratan de cubrir los turnos.	X		X		X		
DIMENSION 3. Trato								
19	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
20	Las enfermeras tratan con cordialidad a los pacientes	X		x		X		
21	Las enfermeras explican adecuadamente el procedimiento a los pacientes	x		X		X		
22	El personal de enfermería actúa con sencillez	X		X		X		
23	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.	X		X		X		
24	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Gonzalo Carlos Cohello Aguirre DNI: 07563069**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

30 de junio del 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Carga física	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
2	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	X		X		X		
3	Conserva los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El desplazamiento del trabajador es dentro y fuera de la institución	X		X		X		
5	Conserva la columna en una postura adecuada de pie o sentado	X		x		X		
6	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	x		x		x		
9	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	X		x		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
15	El tipo de trabajo te permite mantener la postura adecuada	X		X		X		
16	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2. Carga Mental	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El rol de horario de turnos se conoce con anticipación							
18	Debe conservar la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
19	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
20	El ritmo de trabajo depende de la demanda de pacientes.	X		X		X		
21	El trabajo que se realiza es a turnos.	X		x		x		
22	El nivel de atención solicitado para la ejecución de la tarea es elevado.	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3. Trabajo Rotativo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los tecnólogos médicos participan en actividades determinadas del servicio.	X		X		X		
24	Hay rotación de los equipos de trabajo.	X		X		X		
25	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		x		X		
26	Se realiza una evaluación de salud ocupacional antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X		
27	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		x		x		
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X		
30	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		x		X		
31	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4. Factores de la Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El trabajo admite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X		
33	El trabajo admite realizar la ejecución de varias tareas.	x		x		X		
34	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X		

35	La capacitación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X		
36	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X		
37	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		
38	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		x		x		
39	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X		
40	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		x		X		
41	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		
42	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	x		X		X		
43	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X		
44	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X		
45	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X		
46	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
47	Habitualmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		x		X		
48	En la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		
49	Funciona un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola**
DNI:40144875

Especialidad del validador: **Maestra en Administración de Negocios MBA.**

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

29 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Comunicación								
1	Cuando hay discusión entre colegas existe buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X		X		X		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.	X		X		X		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	X		X		X		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.	X		X		X		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	X		X		X		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	X		X		X		
7	Mis compañeros de trabajo se comunican con interés y respeto con todo el equipo de trabajo	X		x		X		
8	Mis compañeros demuestran empatía y consideración a pesar de las diferencias individuales durante la realización de las actividades diarias en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2. Actitudes								
9	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.	X		X		X		
10	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores	X		X		X		
11	Trato de ser empática, con todos mis compañeros.	X		X		X		
12	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.	X		X		X		
13	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	X		X		X		
14	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	X		X		X		
15	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	X		X		X		
16	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de estas.	X		x		X		
17	Cuando algún compañero(a) se enferma todas la apoyamos	x		X		X		
18	Cuando alguien tiene un problema de salud o familiar tratan de cubrir los turnos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3. Trato								
19	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
20	Las enfermeras tratan con cordialidad a los pacientes	X		x		X		
21	Las enfermeras explican adecuadamente el procedimiento a los pacientes	x		X		X		
22	El personal de enfermería actúa con sencillez	X		X		X		
23	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.	X		X		X		
24	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola.**

DNI: 40144875

Especialidad del validador: **Maestra en Administración de Negocios MBA.**

29 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Carga física								
1	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
2	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	X		X		X		
3	Conserva los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El desplazamiento del trabajador es dentro y fuera de la institución	X		X		X		
5	Conserva la columna en una postura adecuada de pie o sentado	X		X		X		
6	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	X		X		X		
9	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	X		X		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
15	El tipo de trabajo te permite mantener la postura adecuada	X		X		X		
16	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Carga Mental								
17	El rol de horario de turnos se conoce con anticipación							
18	Debe conservar la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
19	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
20	El ritmo de trabajo depende de la demanda de pacientes.	X		X		X		
21	El trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X		
22	El nivel de atención solicitada para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3. Trabajo Rotativo								
23	Los tecnólogos médicos participan en actividades determinadas del servicio.	X		X		X		
24	Hay rotación de los equipos de trabajo.	X		X		X		
25	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X		
26	Se realiza una evaluación de salud ocupacional antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X		
27	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X		
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X		
30	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X		
31	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Factores de la Organización								
32	El trabajo admite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X		
33	El trabajo admite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X		
34	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X		
35	La capacitación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X		
36	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X		
37	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		
38	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X		
39	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X		
40	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X		
41	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		
42	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X		
43	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X		
44	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X		
45	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X		
46	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
47	Habitualmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X		
48	En la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		
49	Funciona un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Zúñiga Quintana, Rosita.**

DNI: 09783513

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

27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando hay discusión entre colegas existe buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X		X		X		
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.	X		X		X		
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	X		X		X		
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.	X		X		X		
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.	X		X		X		
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	X		X		X		
7	Mis compañeros de trabajo se comunican con interés y respeto con todo el equipo de trabajo	X		x		X		
8	Mis compañeros demuestran empatía y consideración a pesar de las diferencias individuales durante la realización de las actividades diarias en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2. Actitudes		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.	X		X		X		
10	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores	X		X		X		
11	Trato de ser empática, con todos mis compañeros.	X		X		X		
12	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.	X		X		X		
13	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	X		X		X		
14	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.	X		X		X		
15	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.	X		X		X		
16	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de estas.	X		x		X		
17	Cuando algún compañero(a) se enferma todas la apoyamos	x		X		X		
18	Cuando alguien tiene un problema de salud o familiar tratan de cubrir los turnos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3. Trato		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
20	Las enfermeras tratan con cordialidad a los pacientes	X		x		X		
21	Las enfermeras explican adecuadamente el procedimiento a los pacientes	x		X		X		
22	El personal de enfermería actúa con sencillez	X		X		X		
23	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.	X		X		X		
24	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Zúñiga Quintana, Rosita.**

DNI: 09783513

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

27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

Confiabilidad del cuestionario de Carga laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	49

ANEXO 8

Confiabilidad del cuestionario Relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,539	24

ANEXO 9

Base de datos de prueba piloto Variable 1. Carga laboral

	Dimensión 1. Carga Física														Dimensión 2. Carga mental						Dimensión 3. Trabajo rotativo										Dimensión 4. Factores de la organización																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												
1	2	5	1	2	2	5	1	1	2	5	1	3	2	5	1	1	2	5	1	2	2	5	1	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	2	3			
2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3				
3	3	5	2	2	3	5	2	1	3	5	2	3	3	5	2	2	3	5	2	4	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	1	3	5	2	3	3	5	2	5	3	5	2	5	3	5	2	2	3			
4	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	3	3			
5	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	2			
6	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	3	4	2	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	5	4	2	1	2	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	3			
7	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	4	3			
8	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4			
9	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2		
10	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	1	4	4	5	1	4	4	5	2	4	4	5	1	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	2			
11	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2	2	4	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	4	3			
12	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	1	4	2	3	2	4	2	3	5	4	2	3	2	2	2	2					
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4			
14	3	3	5	2	3	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	2	3	3	5	1	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	5	3	3	5	2	3	3	5	5	3	3	5	2	3	3	5	5

1 5	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	3	1	2	5	5	1	2	5	1	1	2	5	2	1	2	5	5	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	2
1 6	5	2	1	3	5	2	1	2	5	2	1	3	5	2	1	1	5	2	1	3	5	2	1	2	5	2	1	3	5	2	1	2	5	2	1	1	5	2	1	2	5	2	1	5	5	2	1	2	2
1 7	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	3	2	2	5	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	3	2	2	5	1	3
1 8	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	5	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	5	3

Base de datos de la prueba piloto de la Variable 2. Relaciones interpersonales

	Dimensión 1 Comunicación								Dimensión 2. Actitud										Dimensión 3. Trato					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	2	5	1	4	2	5	1	3	2	5	1	4	2	5	1	4	2	5	1	4	3	4
2	3	5	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	5	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3
3	3	5	3	5	2	3	3	5	2	4	3	5	2	5	3	5	2	4	3	5	2	2	3	2
4	3	5	3	2	1	5	3	2	1	3	3	2	1	5	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1
5	3	5	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4
6	4	4	4	2	1	3	4	2	1	1	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	1	4	3	4
7	2	3	4	2	2	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2
8	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4
9	4	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
10	5	1	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	1
11	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1
12	5	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4
13	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3
14	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	1	3	3	5	4	1	4
15	5	5	1	2	5	3	1	2	5	2	1	2	5	1	1	2	5	4	1	2	5	4	4	4
16	1	4	5	2	1	1	5	2	1	4	5	2	1	5	5	2	1	4	5	2	1	5	4	5
17	1	4	2	2	5	1	2	2	5	4	2	2	5	4	2	2	5	5	2	2	5	4	3	4
18	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2

1 4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	5	1	5	1	5	2	5	2	3	2	4	2	1	2	4	2	2				
1 5	2	3	3	3	2	5	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3				
1 6	3	5	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	2	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	4	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2				
1 7	3	4	3	3	4	1	3	1	1	5	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	1	1	5	3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3	2	4				
1 8	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	5	2	5	3	2	2	2	3	2	2	5	5				
1 9	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	2	2	2	2	3	5	3	2	2	1	1	5	2	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	2	2					
2 0	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3	5	2	1	1	2	1	2	5	2	4	5	1	2	4	2	2				
2 1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	5	2	2	2	3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	1	3				
2 2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	3	2	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	4	3	3	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3				
2 3	3	2	1	2	2	5	1	5	1	5	2	3	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2	5	1	5	1	5	2	1	2	3	2	3	2	5	1	2	1	2	5	3	2	4	3	3	2	3	2				
2 4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	5	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	4	3	2	3	3	1				
2 5	1	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	3	2	4			
2 6	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	1	3	3	2	2	2	4	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	3	3	2	1	3	3	5	5
2 7	4	2	3	5	4	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	3	5	5	3	2	2	5	4	2	3	2	2	5	3	5	4	2	3	2	2	2	5	3	5	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4			
2 8	1	2	1	2	2	2	1	1	5	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	2	5	2	3	1	3			

4 4	4	2	3	2	5	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	5	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2				
4 5	4	2	1	2	2	2	1	2	5	2	2	3	5	2	2	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	5	2	2	2	2	3	2	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3					
4 6	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3			
4 7	4	3	3	2	5	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	1	3	3	2	2	2	5	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	
4 8	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	5	3	2	4	3	3	2	5	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	4	2	3	2		
4 9	4	4	4	5	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	4	5	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	5	3	2	5	1	5	1	5	2	5	2	3	2	4	2	1	2	4	2	2		
5 0	5	1	2	2	3	2	1	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	5	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3		
5 1	5	4	2	3	2	5	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	5	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2		
5 2	5	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	4	2	2	1	2	2	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3	2	4		
5 3	5	3	3	5	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	5	2	3	3	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	5	2	4	2	3	2	2	2	5	2	5	3	2	2	2	3	2	2	5	5		
5 4	5	1	2	5	2	2	2	2	2	2	3	5	3	1	3	2	5	2	5	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	2	2		
5 5	5	5	2	1	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	5	2	1	1	2	1	2	5	2	4	5	1	2	4	2	2		
5 6	5	2	2	5	2	2	5	2	2	1	3	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	2	5	2	2	1	3	3	5	2	2	1	3	3	5	2	2	2	3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	1	3
5 7	5	2	2	1	1	2	3	2	2	2	5	3	4	2	3	2	1	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	2	5	3	1	1	4	3	3	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3		
5 8	5	4	2	5	2	4	2	3	2	2	2	5	3	2	5	2	5	2	5	3	2	5	2	4	2	3	2	2	2	5	5	2	3	2	3	2	5	1	2	1	2	5	3	2	4	3	3	2	3	2		

59	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	5	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	4	3	2	3	3	1	
60	2	3	1	2	2	5	3	1	5	2	4	3	2	1	3	1	2	4	3	2	1	2	2	5	3	1	5	2	4	1	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	1	3	3	2	4
61	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	5	3	3	2	1	3	2	5	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	3	3	2	1	3	3	5	5	
62	5	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4
63	3	2	1	2	2	3	1	2	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	2	5	2	3	1	3
64	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	
65	4	2	3	2	5	2	3	2	2	5	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	5	2	3	2	2	5	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	5	4	4	1	1	4	4	2	3	
66	4	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	5	1	1	1	2	5	4	5	4	3	2	1	5	1	2	1	2	4	
67	2	2	2	2	3	2	1	2	5	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	5	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	4	1	
68	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	5	2	5	3	4	2	5	2	4	2	2	5	
69	3	2	5	2	2	3	1	2	1	1	2	2	5	4	2	5	2	2	2	5	4	2	2	3	1	2	1	1	2	5	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	2	
70	4	5	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	5	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	
71	4	4	3	3	2	1	2	3	2	5	1	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	5	1	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2		
72	5	2	2	5	2	5	1	2	2	3	4	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	5	2	5	1	2	2	3	4	2	5	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	2	5	2	3	1	3	
73	4	4	5	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	4	5	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	

7 4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	5	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	5	4	4	1	1	4	4	2	3	
7 5	4	2	3	2	5	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	5	2	3	2	2	2	5	3	2	5	1	1	1	2	5	4	5	4	3	2	1	5	1	2	1	2	4	
7 6	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	4	1	
7 7	3	3	5	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	5	2	3	3	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	5	2	3	2	1	1	2	2	5	2	5	3	4	2	5	2	4	2	2	5	
7 8	1	2	5	2	2	2	2	2	2	3	5	3	1	3	2	5	2	5	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	2	
7 9	5	2	1	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	1	3	5	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4
8 0	2	2	5	2	2	5	2	2	1	3	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	2	5	2	2	1	3	3	5	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	

ANEXO 11

Base de datos de la muestra de la Variable 2. Relaciones interpersonales

	Dimensión 1 Comunicación								Dimensión 2. Actitud										Dimensión 3. Trato					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	4	1	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	5	4	1	3	2	4	1	5	4	5
2	1	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	1	3	4	5	5	5
3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	4
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
6	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
7	3	5	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	5	5	2	3	2
8	3	5	5	1	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	5	5	1	3	1
9	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4
11	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2
12	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
13	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3
14	5	1	5	1	4	3	4	4	3	4	2	4	1	5	1	4	5	4	5	1	5	1	4	1
15	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	1
16	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
17	5	4	4	3	2	5	4	2	5	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3
18	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	1	4	4	4	1	3	1	3	4	4	4	1	4
19	5	5	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4
20	1	4	5	5	4	1	4	4	1	4	2	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5
21	1	4	4	4	3	1	5	3	1	4	3	5	4	4	4	3	4	5	1	4	4	4	3	4

22	3	1	4	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	4	2	3	2	1	3	1	4	2	3	2
23	3	4	1	5	4	1	3	4	1	3	4	3	4	1	5	4	3	3	3	4	1	5	4	5
24	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5
25	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	2	3
26	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	3	1	4	4	3	1	5	1	4	4	4	3	1	3
27	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
28	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	1	5	4	4	4	5	3	5
29	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
30	4	5	4	4	3	1	4	3	1	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4
31	5	5	4	1	2	3	4	2	3	4	5	4	5	4	1	2	5	4	5	5	4	1	2	1
32	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5
33	5	5	4	4	1	3	4	1	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	1	4
34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
35	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
36	2	4	1	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	5	4	1	3	2	4	1	5	4	5
37	1	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	1	3	4	5	5	5
38	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
39	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	4
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
41	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
42	3	5	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	5	5	2	3	2
43	3	5	5	1	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	5	5	1	3	1
44	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4
45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4
46	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2
47	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
48	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3
49	5	1	5	1	4	3	4	4	3	4	2	4	1	5	1	4	5	4	5	1	5	1	4	1
50	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	1
51	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
52	5	4	4	3	2	5	4	2	5	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	3

53	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	1	4	4	4	1	3	1	3	4	4	4	1	4
54	5	5	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4
55	1	4	5	5	4	1	4	4	1	4	2	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5
56	1	4	4	4	3	1	5	3	1	4	3	5	4	4	4	3	4	5	1	4	4	4	3	4
57	3	1	4	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	4	2	3	2	1	3	1	4	2	3	2
58	3	4	1	5	4	1	3	4	1	3	4	3	4	1	5	4	3	3	3	4	1	5	4	5
59	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5
60	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	2	3
61	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	3	1	4	4	3	1	5	1	4	4	4	3	1	3
62	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
63	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	1	5	4	4	4	5	3	5
64	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
65	4	5	4	4	3	1	4	3	1	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4
66	5	5	4	1	2	3	4	2	3	4	5	4	5	4	1	2	5	4	5	5	4	1	2	1
67	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5
68	5	5	4	4	1	3	4	1	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	1	4
69	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
70	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
71	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
72	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	1	5	4	4	4	5	3	5
73	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
74	4	5	4	4	3	1	4	3	1	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4
75	5	5	4	1	2	3	4	2	3	4	5	4	5	4	1	2	5	4	5	5	4	1	2	1
76	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5
77	5	5	4	4	1	3	4	1	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	1	4
78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5		4	5
79	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4
80	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4

