



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

**Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de
Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19,
Resocentro – Lima, 2022**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología
Médica en el Área de Radiología

AUTOR

Karen Kymberlen TORRES CUYUTUPA

ASESOR

Dr. Misael Jefferson FAJARDO QUISPE

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Torres K. Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2024.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Karen Kymberlen Torres Cuyutupa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47743040
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3599-1911
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Misael Jefferson Fajardo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44876362
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6543-223X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Katherine Janeth Cueto Torres
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	44041562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Elmer Edgardo Santiani Puican
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25832597
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Lusin Antonio Ponce Contreras
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06794361
Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento

Ubicación geográfica de la investigación	Facultad de Medicina San Fernando de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima metropolitana Latitud: -12.05665 Longitud: -77.02305
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Radiología, Medicina nuclear, Imágenes médicas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.02.12 Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



UNMSM

Firmado digitalmente por SANDOVAL VEGAS Miguel Hernan FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.01.2024 13:00:12 -05:00

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS EN MODALIDAD VIRTUAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN TECNOLOGÍA MÉDICA EN EL ÁREA DE RADIOLOGÍA

Conforme a lo estipulado en el Art. 113 inciso C del Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. No. 03013-R-16) y Art. 45.2 de la Ley Universitaria 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Dirección de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

Presidente: Mg. Katherine Janeth Cueto Torres
Miembros: Dr. Elmer Edgardo Santiani Puican
Dr. Lusin Antonio Ponce Contreras
Asesor(a): Dr. Misael Jefferson Fajardo Quispe

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 30 de diciembre del 2023, siendo las 14:15 horas, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado **“Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima 2022”** para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el Área de Radiología de la Señorita:

Karen Kymberlen Torres Cuyutupa

Habiendo obtenido el calificativo de:

.....17.....
(En números)

.....Diecisiete.....
(En letras)

Que corresponde a la mención de:Muy bueno.....

Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

.....
Presidente

Mg. Katherine Janeth Cueto Torres
D.N.I: 44041562

.....
Miembro

Dr. Elmer Edgardo Santiani Puican
D.N.I: 25832597

.....
Miembro

Dr. Lusin Antonio Ponce Contreras
D.N.I: 06794361

.....
Asesor(a) de Tesis

Dr. Misael Jefferson Fajardo Quispe
D.N.I: 44876362

Datos de plataforma virtual institucional del acto de sustentación:

https: <https://us02web.zoom.us/j/87816193384?pwd=cVoyYWpzb2RSZ00wbll3U1NOR0ljdz09>

ID:

Grabación archivada en:



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Misael Jefferson Fajardo Quispe en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Decanal N° RD-000141-2022-D-FM/UNMSM de la tesis de investigación, cuyo título es “**Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022**” presentado por el bachiller Torres Cuyutupa, Karen Kymberlen para optar el título de Licenciado en Tecnología Médica en el Área de Radiología.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 13% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

Firma del Asesor: _____

DNI: 44876362

Nombres y apellidos del asesor:

Misael Jefferson Fajardo Quispe



**Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de
Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19,
Resocentro – Lima, 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Tecnología Médica en el Área de Radiología

AUTOR

Bachiller, TORRES CUYUTUPA, KAREN KYMBERLEN

ASESOR

Dr. MISAEL JEFFERSON FAJARDO QUISPE

DOCENTE ASOCIADO

TP TIEMPO PARCIAL (20H)

DEDICATORIA

A mis padres por su compromiso con mis estudios, la motivación constante, la confianza, su apoyo incondicional, los valores inculcados en mí y a mis hermanos los cuales han sido mi soporte para seguir adelante y a mi abuelita María volviéndose mi motor y motivo, los amare por siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a cada uno de mis docentes que fueron un pilar en mi formación universitaria, a mi alma mater UNMSM. A mi asesor Misael Jefferson Fajardo por todo su conocimiento impartido y sobre todo hacer de mí una mejor estudiante exigiéndome y formando una profesional de bien.

ÍNDICE

Contenido	
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Situación Problemática	2
1.2 Planteamiento del Problema	4
1.3 Justificación de la Investigación	4
1.4 Objetivos	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2 Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teórica	14
2.3 Definición de términos	25
2.4 Formulación de la hipótesis	26
CAPITULO III: MÉTODOS	27
3.1 Tipo de investigación.	28
3.2 Diseño de la investigación	28
3.3 Escenario de estudio.	29
3.4 Participantes	29
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	29
3.6 Plan de recolección de datos.	29
3.7 Método de análisis de información	30
3.8 Consideraciones éticas	30
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31

RESULTADOS Y DISCUSION	32
4.1. Categoría 1.....	32
4.2. Categoría 2.....	38
4.3. Categoría 3.....	46
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1. Conclusiones.....	59
5.2. Recomendaciones.....	60
5.3. Propuesta	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXO	69
a. ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA	70
b. ANEXO 2. Figura 4. Categorías y Subcategorías.....	71
c. ANEXO 3: Solicitud de autorización para ejecución de Tesis.....	72
d. Anexo 4: Autorización brindada para ejecución de Tesis.....	73
e. Anexo 5: Instrumento para entrevista estructurada.....	74
f. ANEXO 6: Matriz de degrabación y triangulación de datos.....	76
g. ANEXO 7: Declaración jurada de aspectos éticos.....	106

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	: Categoría 1.....	322
FIGURA 2.	: Categoría 2.....	388
FIGURA 3.	: Categoría 3.....	466
FIGURA 4.	: Categorías y Subcategorías.....	70

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACION APRIORISTICA	709
TABLA N° 2: MATRIZ DE DEGRABACIÓN Y TRIANGULACIÓN DE DATOS.....	76
TABLA N° 3: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 1: CATEGORIA: OPINIÓN SOBRE EXCESO DE ACTIVIDADES.....	78
TABLA N° 4: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 2: CATEGORIA: VALORACIÓN DEL TIEMPO DE ESTUDIO.....	78
TABLA N° 5: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 2: CATEGORIA: VALORACIÓN DEL TIEMPO DE ESTUDIO.....	80
TABLA N° 6: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 3: CATEGORIA: SATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES.....	81
TABLA N° 7: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 3: CATEGORIA: SATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES..	83
TABLA N° 8: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 4: CATEGORIA: RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL.....	84
TABLA N° 9: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 4: CATEGORIA: RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL.....	86
TABLA N° 10: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 5: CATEGORIA: FRUSTRACIÓN AL CRECIMIENTO LABORAL.....	87

TABLA N° 11: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 5: CATEGORIA: FRUSTRACIÓN AL CRECIMIENTO LABORAL.....	89
TABLA N° 12: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 6: CATEGORIA: IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN.....	90
TABLA N° 13: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 6: CATEGORIA: IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN.....	92
TABLA N° 14: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 7: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL ENOJO.....	93
TABLA N° 15.: RIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 7: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL ENOJO.....	95
TABLA N° 16.: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 8: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL AGOTAMIENTO.....	96
TABLA N° 17.: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 8: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL AGOTAMIENTO.....	98
TABLA N° 18.: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 8: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL AGOTAMIENTO.....	99
TABLA N° 19.: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 9: CATEGORIA: RESPONSABILIDAD SOBRE LA INDIFERENCIA.....	101
TABLA N° 20.: MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 10: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE A LA TENSIÓN DE ACTIVIDADES...	102
TABLA N° 21.: MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 10: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE A LA TENSIÓN DE ACTIVIDADES...	104

RESUMEN

OBJETIVOS: Determinar el estrés laboral de tecnólogos médicos en el área de radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022.

METODOLOGIA: La investigación es de tipo cualitativo, descriptivo, fenomenológico, diseño observacional. Los sujetos son nueve tecnólogos médicos en radiología de Resocentro. El instrumento es una guía de entrevista estructurada sobre: la sobrecarga laboral, desgaste emocional, desequilibrio entre esfuerzo y retribución.

RESULTADOS: El exceso de actividades y tiempo insuficiente para la atención y entrega de resultados agravaban la condición psicofísica de los profesionales de la salud. Además, aunque los tecnólogos médicos contaban con los implementos de bioseguridad, su desempeño no es plenamente reconocido por parte de la institución, sin embargo, la frustración en el crecimiento laboral no influyó en la pandemia. Finalmente, el desgaste emocional repercutió en el desarrollo del estrés laboral; a pesar de esto, la institución no estaba brindando de manera sostenida el soporte emocional que era necesario para poder continuar brindando servicios de calidad a la vanguardia.

CONCLUSIÓN: Los tecnólogos médicos de Resocentro en el área de radiología, adoptan características personales que eran factores protectores a una exposición a estímulos estresantes provocando daño emotivo y psicofísico repercutiendo al rendimiento profesional.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, sobrecarga laboral, satisfacción laboral, Desequilibrio esfuerzo-recompensa y síndrome de Burnout.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Determining the work stress of medical technologists in the area of radiology in times of the COVID-19 pandemic, Resocentro – Lima, 2022.

METHODOLOGY: The research is qualitative, descriptive, phenomenological, observational in design. The subjects are nine medical technologists in radiology from Resocentro. The instrument is a structured interview guide on: work overload, emotional exhaustion, imbalance between effort and remuneration.

RESULTS: The excess of activities and insufficient time for the care and delivery of results aggravated the psychophysical condition of health professionals. In addition, although medical technologists had biosafety implements, their performance is not fully recognized by the institution, however, frustration in job growth did not influence the pandemic. Finally, emotional exhaustion had an impact on the development of work-related stress; Despite this, the institution was not providing the emotional support that was necessary in a sustained manner to be able to continue providing quality services at the forefront.

CONCLUSIONS: Resocentro's medical technologists in the area of radiology adopt personal characteristics that were protective factors to exposure to stressful stimuli, causing emotional and psychophysical damage, affecting professional performance.

KEYWORDS: Work stress, work overload, job satisfaction, effort-reward imbalance and burnout syndrome.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática

Como se sabe el 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud alertó el inicio del COVID-19 a nivel global, y debido a su rápida propagación este llegó a caracterizarse como una pandemia, causado por el Coronavirus SARS-Cov-2, a raíz de la conglomeración de pacientes con neumonía, en Wuhan, capital de la provincia de Hubei, ciudad más poblada en la zona central de la República Popular China por lo que ahora conocemos. Representando uno de los desafíos más grandes en cuanto a salud pública. (1)

Ante tal evento, Perú experimentó por primera vez una pandemia por COVID-19, con el primer caso el 6 marzo del 2020, siendo declarado estado de emergencia sanitaria el 11 de marzo, lo cual agitó los cimientos de nuestra sociedad al igual que al mundo laboral, asimismo ha sido un desafío en el campo de la radiología. (1,2)

La llegada de esta enfermedad infecciosa ha traído consigo numerosos cambios en la forma en que se llevan a cabo los procedimientos médicos, lo que ha generado una carga adicional de trabajo y un aumento en los niveles de estrés. (3)

La pandemia por la COVID-19, ha generado una gran demanda de pruebas de diagnóstico radiológico que permiten detectar la presencia del virus en los pacientes. Los tecnólogos médicos se encuentran en la primera línea de respuesta, realizando exámenes de rayos x, tomografías computadas, ecografía y resonancias magnéticas aquellos pacientes que presentaban síntomas sospechosos. Esto implica una mayor exposición al virus, un aumento en la carga de trabajo y una constante presión para que la atención siga siendo de calidad. (4)

Donde, el estrés causado por problemas relacionados con el trabajo es hoy en día uno de los más comunes entre la población global, a medida que cobran mayor protagonismo, generando nuevos desafíos que pueden definirse como la suma de distintas tareas, además de la exposición continua al trabajo. Asimismo, de los entornos de alto estrés, como las condiciones de trabajo y empleo, las intensas exigencias laborales y las exigencias específicas del trabajo, esto en sí mismo afecta nuestra salud física y mental, originando situaciones angustiosas o de pánico. (5)

Esta variable se ha convertido en una realidad constante para estos profesionales de la salud. La incertidumbre sobre la evolución de la pandemia, lidiar con el miedo a contagiarse ellos mismos o sus seres queridos, son solo algunos de los factores que contribuyen a este estrés. Además, las largas jornadas de trabajo y la necesidad de estar constantemente actualizados sobre los protocolos de seguridad y las recomendaciones médicas, teniéndose que adaptarse rápidamente a las nuevas medidas, así como a la atención de un gran número de pacientes infectados, generándoles una tensión adicional. (6)

La OIT y la OMS consideran en que la principal causa del estrés laboral en numerosos factores que combinan una mala organización del trabajo, como la sobrecarga de trabajo, un mal ambiente laboral, poco reconocimiento a la labor, etc. (7)

Durante años, las investigaciones han señalado que experimentar estrés en el entorno laboral puede tener consecuencias adversas para el bienestar y la seguridad de las personas y las organizaciones. Asimismo, definamos al estrés laboral como la respuesta física y emocional de una persona ante situaciones laborales difíciles o demandantes. En consecuencia, en este trabajo uno de los temas que nos enfocamos es el estrés laboral de los Técnicos Médicos Radiológicos del departamento de radiología de la sede central Resocentro.

1.2 Planteamiento del Problema

¿Cómo se da el estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID- 19 Resocentro - Lima, 2022?

1.3 Justificación de la Investigación

Justificación Teórica:

Según Ñaupas et al. (2018), se refiere a desarrollar una pregunta utilizando teorías científicas que sustentan la pregunta, o si esta nueva información ayuda a comparar resultados obtenidos de otras investigaciones, por ende, el presente trabajo de investigación va a contribuir con las teorías existentes y los vacíos de información acerca de la condición o como el estrés repercute en el rendimiento y salud de los profesionales. (8)

La importancia de estudiar el estrés laboral entre los Tecnólogos Médicos se basa esencialmente, en poder brindarles información sobre las consecuencias y cómo afrontar para que su salud emocional no se vea afectada más de lo que ya han experimentado con el COVID-19 y comprender cómo sobre llevar esta carga laboral y hacer que su trabajo se vuelva reconfortante en el proceso de la pandemia.

Justificación Práctica:

Según Bernal (2010), ayuda a resolver el problema de investigación de manera directa empírica debido al uso de estrategias que facilitan la resolución del problema, por ello a partir de los resultados encontrados nos ayudara a tomar acciones que impacten no solo en lo físico, sino en el aspecto mental del profesional, el cual repercute en su desempeño laboral y calidad de vida. (9)

Justificación Metodológica:

Según Ñaupas et al. (2018), hace referencia a la creación y uso de herramientas de investigación como cuestionarios, pruebas y test, en ese sentido en el presente trabajo de investigación, se trabajará con un instrumento que viene hacer la guía de entrevista estructurada, ello nos permitirá recabar información de todos los participantes. (8)

Este trabajo de investigación, basado en la creación de nuestro instrumento, además de nuestro aporte profesional a la salud pública, tiene como objetivo apoyar futuras investigaciones que nos permitan encontrar soluciones o implementar nuevas estrategias en beneficio de la salud de los Tecnólogos Médicos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Analizar el estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, RESOCENTRO – Lima, 2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Conocer si la sobre carga de trabajo genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, RESOCENTRO – Lima, 2022.
- Mencionar si el desequilibrio entre esfuerzo y retribución genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, RESOCENTRO – Lima, 2022.
- Inferir si el desgaste emocional genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, RESOCENTRO – Lima, 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

ANTECEDENTES NACIONALES.

Luego de una revisión exhaustiva de diversos trabajos de investigación, se presentan los siguientes:

Quispe M. (2021) (10) en su trabajo de investigación titulado “Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongata, 2020”, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal. La población lo conformaron 50 trabajadores del centro de salud. El método empleado fue hipotético deductivo, así mismo; el diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Como resultados obtuvo que existe relación positiva entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Concluyendo que hay una fuerte relación positiva (Rho de Spearman = 0.833; $p < 0.05$), entre las dos variables.

Galiano Z. (2021) (11) presentó como trabajo para obtener el título profesional de Médico Cirujano, “Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del hospital Antonio Lorena durante la pandemia por COVID-19. Cusco, 2021”. Este trabajo busca analizar la relación que existe entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores. Participaron 159 profesionales de la salud. El método que se aplicó fue dos escalas; el inventario de estrés de Wolfgang para profesionales de la salud y el cuestionario Maslach Burnout Inventory for Human Services Survey, validado y adaptado al español (MBI-HSS). El estudio fue observacional y prospectivo. Como resultado final el 76.1% presentó estrés laboral moderado, 23.27% leve y un 0.63% severo, así mismo, hubo una elevada tendencia de Síndrome de Burnout en un 95.6%, 3.8% mostro el síndrome, mientras que el 0.6% tuvo escasez de dicho síndrome. Como conclusión, demostró que según la correlación de Pearson existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout.

Laguna H. (2021) (12) en el informe final de su tesis titulada “Estudio comparativo de estrés laboral en Tecnólogos Médicos de Laboratorio Clínico en pandemia COVID-19 Lima-2021”. Busco comparar el estrés laboral en Tecnólogos Médicos de entidades del sector salud en Pandemia COVID-19 Lima 2021. La población de Lima está compuesta por 5800 Tecnólogos Médicos. La muestra para esta investigación fueron

87 Tecnólogos Médicos. El enfoque utilizado fue métodos cuantitativos, niveles comparativos y un diseño no experimental. Los resultados evidenciaron que coexiste estrés en nivel medio en los cuatro grupos estudiados con 88,3% en ESSsalud seguido por Clínicas y Laboratorios Privados con 76,9%, en MINSA los niveles de estrés encontrados fueron altos con 13%, la Sanidad de FFAA y PNP se encuentran en las dimensiones Reconocimiento Profesional y Conflicto en el trabajo de 65,3% y 80,7% respectivamente. Para finalizar se evidenció que no existe diferencia considerable entre el estrés y las dimensiones estudiadas en las cuatro entidades del sector salud.

Mamani Cl. (2021) (13), publicó su trabajo para obtener el título de maestría en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud, titulado “Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021”. Tuvo por objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y las actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería. La población de estudio estuvo compuesta por 103 profesionales de enfermería de la micro-red de salud Cono Norte. La muestra estuvo conformada por 30 usuarios. La metodología del informe se caracterizó por un enfoque cuantitativo, corte transversal y un diseño no experimental, nivel relacional. Respecto al resultado mostraron que, en cuanto a los niveles de estrés, el 57.3% de los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés bajo, el 38.8% en un nivel de estrés medio, y solamente un 3.9% presentan un nivel de estrés alto. Asimismo, durante la pandemia el 84.5% presentan una acción poco propicia y el 15,5% muestran acciones favorables. En conclusión, resalta una relación significativa a su vez entre el estrés laboral y las actitudes del profesional de enfermería de la micro-red de salud Cono Norte – Tacna.

León F. et al. (2020) (14), presentaron su trabajo titulado “Estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermeros en tiempo de pandemia COVID-19, en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020”. Tuvo como objetivo determinar el estilo de vida saludable y estrés laboral en Enfermeras (OS) que atienden a pacientes con COVID-19, en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima, 2020. La población estuvo constituida por las 65 enfermeras que laboran en el área de COVID-19. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumento de escala Likert: el estilo de vida saludable que consta de tres dimensiones (actividad física, hábitos

alimenticios, dimensión sueño); Estrés laboral, con tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) validados mediante juicio de expertos, y la confiabilidad fue de 0.8 y 0.7 respectivamente. El enfoque fue cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental por diseño. Los resultados hallados fue que existe una correlación entre ambas variables prevalece en las enfermeras que en su mayoría tiene estilos de vida saludables inapropiados, y de manera similar los niveles de estrés al despertar es un problema aquejado en su salud emocional en tiempo de pandemia. Se concluye que es importante aplicar planes de mejoras para promover el autocuidado y evitar problemas de salud ocupacional.

Guzmán N. (2020) (15), en el informe final de su tesis titulada “Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del Tecnólogo Médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud- 2016”; el propósito fue identificar los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del Tecnólogo Médico en el área de radiología, en el HNERM y el HNGAI, EsSalud- 2016. Se dispuso de una población establecido por 77 tecnólogos médicos en el área de radiología que laboran en el HNERM y HNGAI, así mismo la muestra de 64 tecnólogos médicos. El método que se utilizó fue cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal de tipo descriptivo. Los logros permitieron finalizar que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral; siendo los factores “Relaciones con el jefe” y “Seguridad”, se agrupa de manera inversamente proporcional y directamente proporcional con el desempeño laboral, correspondientemente.

Nieto M. (2019) (16), en su estudio titulado “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del hospital I Pacasmayo, 2018”. Con la finalidad de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. La muestra estuvo integrada por 76 empleados a quienes se les proporciono dos instrumentos: cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá & Piero (1998) y el cuestionario de sobrecarga laboral compuesto por el instituto Español de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013) ambos alterados por la autora. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, Se encontró que la sobrecarga laboral del personal del Hospital I Pacasmayo es baja (73%), y la satisfacción de los

trabajadores alcanza un nivel muy satisfecho (66%). Se concluyó que existe una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal.

Ganoza C. (2019) (17), investigó sobre “Estrés, como factor asociado a insatisfacción laboral en trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote - 2019”. En este trabajo de investigación se tiene como objetivo fue determinar si el estrés es un factor asociado a la insatisfacción laboral en los trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote-2019. El diseño fue descriptivo correlacional mediante el cual se evaluó la conexión entre las variables estrés e insatisfacción laboral. La muestra se realizó con 83 trabajadores del servicio de consultorios externos del Hospital La Caleta durante el periodo setiembre – noviembre 2019. El instrumento que usó fueron dos cuestionarios para medir el estrés y satisfacción del trabajador de salud validado en población de habla hispana: cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de insatisfacción laboral. Por otra parte, los resultados, la distribución de los pacientes de acuerdo con el estrés laboral fue: alto (47%); medio (31,3%) y bajo (21,7%). La distribución de los pacientes según insatisfacción laboral fue: alto (44,6%); medio (30,1%) y bajo (25,3%). Comprobándose entonces que existe una relación significativa entre estrés e insatisfacción laborales en personal sanitario de consultorios externos.

Cassano M. (2018) (18), presentó como trabajo titulado “Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018”. El principal objetivo de la investigación es determinar el síndrome de burnout y el estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico en Lima en 2018, La población está conformada por 72 profesionales de salud que trabajan en un policlínico de salud en Lima; Asimismo la investigación no contó con muestra, ya que se aplicó a la totalidad de la población que trabajan en el policlínico por voluntad propia. Por otra parte, el método hipotético deductivo se empleó el programa Statistical Package for the Social Sciences (spss24), el diseño es transversal correlacional, no experimental de enfoque cuantitativo. Los resultados que se obtuvo en la investigación han sido que hay correlación entre Síndrome de Burnout y estrés laboral. Como conclusión se llegó que existe una correlación directamente positiva entre el Síndrome de Burnout y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de 0.336 y un nivel de significación de 0.004.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

De acuerdo al tema de interés del presente trabajo, se mencionan diferentes autores, tales como:

Torralba M. et al. (2021) (19), realizaron el estudio llamado “Estresores laborales en enfermeras de las unidades de críticos y urgencias durante la pandemia por COVID-19”. España. El objetivo principal es describir el nivel de estrés laboral percibido durante la pandemia COVID-19 por enfermeras de los servicios de críticos y urgencias, y su posible relación con variables sociodemográficas y laborales. La evidencia obtenida es una población de enfermeras jóvenes y con baja experiencia laboral en el servicio. El método del estudio fue descriptivo, se autoadministró una escala de estresores laborales de 34 ítems con una puntuación global entre 0 y 102 puntos (a mayor puntuación, más estrés distinguido). Como evidencia el personal nuevo contratado manifestó mayor nivel de estrés sufrido por “preparación insuficiente”. Conclusión durante el comienzo de la pandemia, las unidades de cuidados críticos y urgencias supero su capacidad de atención que obligó a realizar contrataciones de personal nuevo sin experiencia que manifestó mayor nivel de estrés debido a una deficiente organización para poder asistir a pacientes graves.

Navinés R. et al. (2021) (20), presentaron el artículo “Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día”. En España. Cuyo objetivo fue ejecutar una actualización de información mediante una revisión narrativa de evidencias sobre el Burnout en los médicos residentes, prevalencia, factores de riesgo y protección, antes y durante la pandemia por COVID-19. Como metodología revisaron publicaciones, en inglés y español, sobre el burnout en residentes, excluyendo estudios con muestras por debajo de 50 sujetos y estudios no observacionales. Los resultados evidenciaron elevada prevalencia del síndrome de burnout en los médicos residentes, que promedia entre un 30 y 50 %. Concluyendo que mediante la prevalencia de burnout y la situación por la pandemia por la COVID-19 ha resaltado la importancia de tener presente este cuadro en los profesionales en instrucción debido a las enormes consecuencias que puede tener tanto a nivel individual como en la óptima asistencia a los pacientes.

Oprisan A. et al. (2021) (21), publicaron los resultados de su trabajo titulado “Prevalencia y factores de desgaste profesional en radiólogos durante la pandemia

COVID-19”. España. El objetivo del trabajo fue determinar la prevalencia de desgaste profesional y sus posibles factores asociados en los radiólogos españoles durante la COVID-19, y su correlación con la situación previa a la pandemia. El método empleado fue observacional, por medio de una encuesta en línea. Se consiguió un total de 150 respuestas. Como resultado se llegó a que la disposición del desgaste profesional con el cuestionario Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS). Resultados, la preponderancia del síndrome creció de forma significativa ($p=0,002$) durante la pandemia. Ningún factor de riesgo o de garantía se ha identificado como persistente antes y después de la pandemia (49,3% frente a 33,6%). No se ha reconocido ninguna correlación del desgaste con las características sociodemográficas o laborales. Conclusión se obtuvieron que la investigación verifica un aumento significativo del desgaste profesional durante la pandemia con afección de casi la mitad de los radiólogos encuestados haciendo hincapié en la necesidad de valorar el apoyo dirigido al bienestar profesional de los radiólogos en España.

Farahat S. et al. (2021) (22), en su publicación titulada “El impacto del estrés relacionado con el trabajo en el dominio cognitivo del funcionamiento ejecutivo de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19”. Egipto- el Cairo. El propósito es abordar el estrés relacionado con el trabajo y el agotamiento por el personal de salud. La población estuvo conformada por 81 trabajadores de salud. El diseño del estudio es de cohorte prospectivo que evalúa el estrés, el agotamiento y el funcionamiento ejecutivo relacionado con el trabajo hospitalario. Como resultados los individuos con agotamiento evidenciaron un rendimiento deficiente en las pruebas cognitivas siendo el 52%($n=42$) hombres, de los cuales el 62% eran médicos; mientras que el 38% eran enfermeras y el 48% estaban casados. La edad de los pacientes del estudio varió de 25 a 52 años, media \pm de ($32,84 \pm 6,8$). Por último, los trabajadores experimentaron un elevado grado de estrés relacionado con el trabajo y como efecto muestra que padecen de agotamiento emocional, despersonalización y limitación del logro personal, así mismo se vieron forzados por varios factores estresantes como elevada carga de trabajo, falta de libertad de decisión, tareas conflictivas, falta de retroalimentación por parte de sus superiores, falta de transparencia de la administración del hospital, ausencia de espíritu de equipo.

Zamora N. et al. (2021) (23), presentaron el estudio sobre “Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia COVID-19 en Milagro 2020 – 2021”. Ecuador. El fin de este trabajo fue identificar el estrés por sobrecarga laboral en el área de enfermería debido a la pandemia por SARS- COV 2, 2020 – 2021. Los principales favorecidos serán las instituciones hospitalarias y los diferentes organismos de salud. El tipo de estudio estuvo fundamentado en un método aplicado en el enfoque documental, descriptivo, cualitativo ya que se toma como parte fundamental del proceso de fuentes primarias y secundarias para la recaudación de información. En el informe final, se pudo concluir que se ha demostrado una gran problemática enfocada al bienestar de las personas y de manera especial en Enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia COVID-19, en la cual se ha elaborado la implementación de acciones que ayuden a su mitigación del estrés laboral.

Wang H. et al. (2020) (24), llevaron a cabo una investigación titulada “El estrés de los trabajadores de la salud al atender a pacientes con COVID-19: una perspectiva altruista”. China- Hubei. Tiene como objetivo reconocer el estrés de los trabajadores de la salud y los factores de influencia al asistir a pacientes con COVID-19 desde una perspectiva altruista. Se recolectaron datos de 1208 trabajadores de la salud. La metodología empleada en la investigación fue descriptiva transversal, se utilizó estadística descriptiva y regresión lineal múltiple para examinar los datos. Se encontró deficiencias menos del 60% de los colaboradores eligieron el estrés moderado o severo en todos los factores estresantes, lo que señaló un bajo nivel de estrés entre los trabajadores de la salud. La principal fuente de estrés entre los trabajadores de la salud de primera línea que atendieron a pacientes con COVID-19 se manifiesta el miedo a infectarse. Finalmente, como conclusión tuvieron que los trabajadores de la salud que asistieron a pacientes con COVID-19 tenían un bajo nivel de estrés, aunque a pesar que tenían el miedo de infectarse o sentirse incómodos causados por el equipo de protección personal. Un bajo nivel de estrés entre los trabajadores de la salud indicó su devoción profesional y altruismo durante la epidemia de COVID-19.

2.2 Bases teórica

HISTORIA Y CONCEPTO PRINCIPALES

El concepto de estrés fue reconocido por primera vez como manía y melancolía por el filósofo griego Hipócrates. Siendo, en el siglo XIV, acuñado para describir experiencias negativas, adversidades, sufrimiento, dolor, etc. En el siglo XVII, R. Hooke lo relaciona a fenómenos físicos como la presión, torsión y fuerza; esta última actúa internamente sobre un área estructuralmente sólida que se deforma. (25)

En 1926, Hans Selye fue pionero en utilizar la palabra estrés en el campo de la salud, definiéndolo como una respuesta total del cuerpo frente a un estímulo (referido a la respuesta del organismo) o acción estresante; por lo que se le conoce como el “padre del concepto de estrés”. A los años siguientes, el concepto se viralizó ampliamente, siendo utilizado hasta la actualidad. Por otro lado, se puede describir el estrés como: “la suma de cambios no especificados en la respuesta de un organismo ante un estímulo o situación irritante”, es decir, es un conjunto coordinado de respuestas fisiológicas ante estímulos nocivos de cualquier tipo. (26–28)

En la misma línea, Walter Cannon en 1929, tomó en cuenta las particularidades del sistema nervioso simpático, el cual libera catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) a través de la médula suprarrenal, denominando al estrés una respuesta de "lucha y huida", el cual se manifiesta como respuesta automática para protegerse de los estímulos externos e internos considerandos amenazantes. (25)

ESTRÉS

Desde la antigüedad, en términos de salud y enfermedad, se habla de las ideas de estrés, homeostasis y equilibrio. La palabra surge del latín string, interpretado como "provocar tensión" o "apretar" y por el siglo XIV utilizándose por primera vez, desde entonces, lo han empleado en textos en inglés de diferentes formas: “stress, stresse, strest y straisse”. Estos términos significan “presión, coacción y tensión”, en la medida que los investigadores han utilizado esta definición como una respuesta natural a un factor particular que ocurre en todos los individuos sujetos a agresión. Como hemos visto, el estrés es una respuesta natural y necesaria para sobrevivir, pues hoy en día se suele confundir con la enfermedad, ya que determinados mecanismos de defensa

pueden identificar situaciones que muchas veces en determinados estilos de vida, provocan graves problemas de salud. (28) (29)

En cambio, los físicos lo describen como una fuerza que actúa sobre un objeto, lo que a su vez provoca cambios en el tamaño, la forma y el volumen llamados también tensiones. (31)

BASES TEÓRICAS DE ESTRÉS Y PROCESOS COGNITIVOS

DEFINICIONES

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es “un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción” (32)

Similar la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el estrés abarca las respuestas biológicas y psicológicas a las influencias ambientales". (33)

Según el Ministerio de Salud (MINSA) de Perú, “define al estrés como la expresión de la relación entre el individuo y su entorno”. (34)

C. Bernard (1867): La estabilidad del medio interno es necesaria para la adaptación a los cambios externos para una vida libre e independiente. (34) (35)

W. Canon (1939): la homeostasis interna por medio de los mecanismos fisiológicos que mantiene la coordinación constante en el organismo. En su teoría biológica (1945), los estímulos o situaciones se vuelven estresantes cuando desencadenan cambios fisiológicos en el organismo, provocando involuntariamente el estrés y dando lugar a diversas patologías. (37)

H. Selye en los años cuarenta, definió un conjunto de fuerzas como aquellas que controlan los procesos corporales cuando el equilibrio del cuerpo está amenazado. Según él, el estrés es la capacidad de la persona para afrontar o adaptarse a los efectos de una lesión o enfermedad. (38)

Según McGrath (1970), se pensaba que la demanda y la capacidad de respuesta se encontraban en un estado peligrosamente desequilibrado. (31)

Para Lazarus y Folkman (1984) la teoría social se describe como "el resultado de la relación entre el individuo y el medio ambiente" considerándolo peligroso ya que pone en peligro el bienestar general de la persona debido al alto volumen de tareas, roles interpersonales y contacto físico. (36)

Para poder comprender las bases del estrés trabajaremos con el modelo de estrés del Síndrome General de Adaptación (SGA), fue definido por el Austrohúngaro-canadiense, padre del estrés Hans Selye, quien definió al estrés como una respuesta universal e inespecífica del organismo.

En su afán por descubrir que tanto la influencia del estrés influye en las personas para enfermarse o lesiones como consecuencias, en 1926, manifestó que la variedad de dolencias que manifestaban los pacientes eran síntomas similares y que estos podrían ser por consecuencia de los esfuerzos del organismo para responder a estas condiciones. (39)

De esta información el llamo a este conjunto de síntomas (SGA), donde relacionó el estrés con los efectos físicos y psicológicos que experimenta el cuerpo. Este síndrome lo describe en tres etapas generales, cuando enfrentamos situaciones estresantes.

FISIOPATOLOGÍA

Según Selye (1988), identifican al menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

- **Reacción de Alarma:** Es la primera vez cuando el cuerpo experimenta situaciones estresantes y se caracteriza por la liberación de hormonas como la adrenalina y la noradrenalina, que activan el sistema inmunológico para ayudar lo en la adaptación y confrontación.
- **Estado de Resistencia:** Como segunda etapa es cuando el cuerpo se adapta a la situación estresante y se prepara para afrontar. La activación simpática resulta de la activación hormonal liberando cortisol y adrenocorticotropina, lo que convenientemente hace que vuelva a la normalidad después de un tiempo.
- **Fase de Agotamiento:** y la tercera y última etapa ocurre cuando el cuerpo ya no puede seguir adaptándose al estrés asimismo al concluir el período de tiempo el cuerpo se vuelve incapaz de mantener el nivel de resistencia y la capacidad de activación emerge gradualmente, dando lugar a manifestaciones específicas como el agotamiento, la depresión y la ansiedad. (40)

Asimismo, hay otras perspectivas medicas que se han involucrado en el estudio del estrés donde estudiaremos sus clasificaciones:

EL ESTRÉS SE CLASIFICA:

a. SEGÚN SUS EFECTOS

- Positivo o eustrés: hoy en día se sabe que el cambio constante obliga a las personas a adaptarse, por lo que el cuerpo requiere de cierto nivel de estrés para afrontar adecuadamente los retos de la vida diaria, estas actividades pueden ser complejas pero los resultados son muy satisfactorios. Esa sensación de realizar correctamente un trabajo, tarea o ejercicio es lo que llamamos eustrés. (41)
- Negativo o Distrés: si bien la respuesta al estrés es necesaria y adaptativa al principio, cuando se prolonga o intensifica en el tiempo, el desempeño académico o profesional, la salud e inclusive las relaciones pueden resentirse, lo que se llama angustia o presión de negatividad, pues el sufrimiento se produce cuando la respuesta a una necesidad es inadecuada o exagerada, provocando un esfuerzo excesivo ya sea a nivel biológico, físico o psicológico siempre va acompañado de un deterioro fisiológico. (42)

b. SEGÚN EL TIEMPO DE DURACIÓN

- E. Agudo: Cualquiera puede experimentar estrés agudo y, si bien puede tratarse y controlarse de inmediato, es más común, dura poco tiempo y luego desaparecen rápidamente. Lo importante es que no dure lo suficiente como para causar daños graves. Los síntomas más comunes fueron dolor emocional, molestias musculares y problemas digestivos e intestinales, que fueron los más prevalentes.
- E. A. crónico: Es cuando se experimenta estrés agudo de forma regular. Las personas tienen muchas responsabilidades y son incapaces de organizar numerosas exigencias y presiones, por lo que reaccionan de forma incontrolable, emocional, a menudo con irritación, y se sienten incapaces de organizar su vida.
- E. crónico: Se trata del estrés de demandas y presiones implacables de períodos aparentemente interminables. Está muchas veces es agotador porque desgasta a la persona ya que lo tiene en un estado de alarma constante, produciéndose una crisis nerviosa cuando no ve una salida a una situación, en algunos casos, también puede provenir de experiencias traumáticas continuas en la infancia. La persona se puede acostumbrar olvidando que existe y finalmente, provocando crisis mentales

fatales. Siendo muchas veces difíciles de tratar y requieren medicación para controlar el estrés. (41)

c. SEGÚN EL CONTEXTO

- E. laboral o del trabajo: Resulta de la interacción de las circunstancias estresantes y la personalidad del sujeto se ya sea por las molestias al malestar y condiciones derivadas del entorno y responsabilidades de la organización en la que se trabaja, y suele afectar a los trabajadores con altos niveles de estrés psicológico, como los directivos y profesionales mentalmente más activos; y a los que trabajan en campos creativos, como matemáticos, físicos, ingenieros y etc. Ejemplos de estas ocupaciones incluyen jueces, oficiales de policía, personal militar, conductores, enfermeras y maestros. (7)
- E. no laboral o cotidiano: Aquí veremos que se manifiesta de diferentes formas en relación con causas personales, familiares y de pareja, de las cuales podemos mencionar las principales; podemos citar; lo que ocurre en las conexiones entre padres, hijos y otros familiares protagoniza el estrés familiar, el estrés de pareja causado por la muerte de seres queridos designado como estrés por duelo, el estrés académico, el malestar causado por las entrevistas, los exámenes médicos causados por el temor al diagnóstico, estrés doméstico y el estrés económico. (38)

Esta adaptación entre los seres humanos y su entorno de exigencias del medio, éxito o fracaso, nos lleva a considerar que cuando estas exigencias no se corresponden a sus capacidades, necesidades o expectativas, exponen a las personas a mayores niveles de estrés. Si aplicamos este concepto al entorno laboral de un individuo, podemos ajustar a la definición de estrés para que signifique desequilibrio (cognición entre necesidades y habilidades profesionales).

ESTRÉS LABORAL

ETIOLOGÍA

Del griego “stringere” que significa provocar tensión. El filósofo Bernard, señaló que la autorregulación es un rasgo innato de todos los seres vivos debido a su capacidad para adaptarse a los constantes cambios extremos que puedan enfrentar. El estrés es producido por las situaciones comunes de las diversas naturalezas del trabajo en que

se encuentra un individuo, afectándolo física y mentalmente, no sólo en su bienestar personal, sino también en su desempeño laboral. (35)

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es “una enfermedad peligrosa de las economías industrializadas y en desarrollo, que afecta la producción y la salud físico mental de los trabajadores”. (43)

El estrés laboral es un flagelo personal y sociocultural cada vez más común con importantes implicaciones tanto a nivel individual como organizacional. Por otro lado, a nivel colectivo degrada la salud de la organización, provoca graves discapacidades mentales y físicas, contribuye a la mala salud física. Sin embargo, también tiene manifestaciones más sutiles que pueden alterar la salud de un individuo. (44)

Cuando el estrés laboral comienza a acumularse, es inevitable y puede afectar negativamente nuestras emociones, pensamientos y condición física. Se puede concluir que las respuestas de los individuos a las demandas laborales, así como a otras variables, exceden su capacidad para enfrentar estas variables, generando un desequilibrio personal y laboral. (45)

En resumen, podemos definir el estrés laboral que es perjudicial para la salud como pernicioso para la salud física y emocionales que aparecen cuando las demandas de trabajo no superan las capacidades, los recursos, o las exigencias del trabajador. Cabe resaltar que el estrés laboral se ha procurado estudiar con diferentes modelos adoptando diferentes factores etiológicos. (46)

Shultz (1991), nos dice “cuando el estrés es demasiado alto, los empleados desarrollan síntomas que deterioran su salud y desempeño, e incluso su capacidad para hacer frente a su entorno”. (38)

Asimismo, el estrés laboral es una enfermedad que inflige graves daños físicos y es muy común en la vida moderna, su origen y naturaleza es principalmente psicológico. Cano (2002), Señaló que el estrés laboral se refiere al desajuste entre las exigencias del entorno y los recursos internos del individuo. (47)

Leka et al (2004), Por otro lado, el estrés laboral se convierte en una reacción de las personas ante requerimientos y seguridades del trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad de desenvolvimiento con el entorno; también se convierte en el resultado de un desequilibrio entre las demandas y presiones que enfrentan los trabajadores. (7)

Para el Ministerio de Salud (MINSA) “. “Él lo conceptualizó como una expresión de la relación previa del factor estresante, lucha o huida”. (31)

Si estas situaciones estresantes ocurren en el lugar de trabajo (por ejemplo, la inseguridad, la competencia, la búsqueda de la eficiencia), nos encontramos con que somos incapaces de luchar contra el gasto de energía correspondiente. Está claro que la fuga en el lugar de trabajo es el ausentismo. Esto, junto con otras enfermedades profesionales, es un fuerte indicador del impacto de estrés organizacional en los trabajadores. Las actividades laborales, por lo tanto, crean estrés. Y precisamente para mantener nuestros trabajos, hoy la lucha es más intelectual y psicológica que física. (48)

En 1997, la OIT adoptó una visión integral y definió el estrés laboral como “las respuestas físicas, psicológica y conductuales de las personas que intentan adaptarse y ajustarse a los factores estresantes internos y externos”. (49)

TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Slipsck (1996), nos presenta dos tipos de estrés laboral:

Episódicos: Puede ser en un despido, circunstancial, eventual.

Crónica: Cuando se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado
- Sobrecarga de trabajo
- Alteración de ritmos biológicos
- Responsabilidades y decisiones muy importantes
- Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
- Baja participación en las decisiones
- Poco apoyo de colegas o supervisores
- Pobre desarrollo de carrera
- Inseguridad laboral
- Muchas horas de trabajo
- Salarios bajos
- Acoso sexual o psicológico. (50)

FUENTES DE ESTRÉS LABORAL

- Sucesos vitales intensos y extraordinarios: esto ocurre cuando las circunstancias cambian (por ejemplo, ser despedidos, etc.).
- Sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad: algunos autores creen que este tipo de eventos pueden tener un impacto psicológicos y biológicos, que los acontecimientos dramáticos de la vida (por ejemplo, muy pocos materiales para una intervención quirúrgica)
- Sucesos de tensión crónica mantenida: son situaciones capaces de producir estrés sostenido durante un periodo de tiempo más o menos prolongado (por ejemplo, los tecnólogos experimentan todos los días un estrés por evitar contagiar a sus familiares de COVID). (51)

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

- Consecuencias sociales: la imposibilidad de cambiar los factores estresantes y, a veces, el intenso estrés psicológico al que se encuentra una persona, a menudo conduce a soluciones como (por ejemplo, a un mayor consumo de medicamentos psicotrópicos, trastornos de ánimo, cambios de sueño, relaciones conflictivas a nivel matrimonial, familiar, de amigos y la obesidad en última instancia exacerbando malestar y aumentan los factores de riesgo).
- Consecuencias económicas: los costos y pérdidas causados por el estrés son considerables; aumentan año tras año, muchas veces determinados por el aumento del ausentismo, la baja productividad, los accidentes laborales, el aumento de las ganancias y, lo más importante, el impacto en la salud física y mental de las personas; en realidad no tiene precio, porque la calidad de vida y la vida misma no deberían tener indicadores.
- Consecuencias en la salud: muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de condiciones, como trastornos del estado de ánimo y del sueño, síntomas como malestar estomacal y dolores de cabeza son alertas tempranas del estrés relacionado al trabajo, suelen ser fáciles de identificar pero los efectos en esta relación son más difíciles de ver, el estrés tiene un papel fundamental en varios tipos de problemas crónicos en la salud (por ejemplo, cardiovascular , musculoesqueléticos y las afecciones psicológicas, etc.). (7)

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

En cuanto a Burnett (2010), sugiere las siguientes manifestaciones:

Consiste en problemas psicosomáticos que manifiestan actitudes negativas hacia uno mismo, lo que lleva a la depresión, la ansiedad y una baja tolerancia a la frustración. En este caso se manifiesta con una disminución del rendimiento, actitudes negativas hacia el cliente y la consiguiente rotación de empleados. (27)

- Estresores extraorganizacionales: tenemos a los factores familiares, políticos, sociales y económicos que afectan al individuo.
- Estresores intraorganizacionales: el entorno físico (condiciones ambientales físicas), niveles individuales (conflictos de roles, ambigüedad de roles, sobrecarga de trabajo), nivel de grupo, relaciones interpersonales en el trabajo, nivel de apoyo social, desarrollo profesional. (38)

EFFECTOS EN EL CONTEXTO INDIVIDUAL

- Efectos fisiológicos: el estrés puede causar una variedad de síntomas fisiológicos, provocando: cambios en el metabolismo, sequedad de garganta y boca, dolor de cabeza y de espalda, enfermedades tracto gastrointestinal, dificultad para respirar, aumento del ritmo cardíaco y presión arterial.
- Efectos psicológicos: el estrés laboral puede producir diversas manifestaciones o problemas con el funcionamiento psicológico, como: ansiedad, depresión, nerviosismo, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, apatía, dificultad para tomar decisiones, falta de atención, olvidos frecuentes, insatisfacción, mal humor, baja autoestima.
- Efectos conductuales: puede manifestarse situaciones estresantes en el trabajo a través de diversos comportamientos o reacciones conductuales, como: aumento del consumo de alcohol, tabaco o drogas, ingesta excesiva de alimentos o pérdida de apetito.
- Efectos sociales: En este sentido, las funciones sociales se diferentes roles sociales y la satisfacción derivada de las relaciones comunicación interpersonal (52)

FACTORES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS LABORAL

- Factores personales
- Factores ambientales
- Factores relacionados con presión, exigencia y trabajo

- Factores organizativos
 - Los estresores más importantes que aparecen en la organización son:
- Sobrecarga de trabajo (53)

DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL

La OIT (2013), nos menciona siete dimensiones organizacionales, en los ítems del estrés laboral OIT-OMS:

- **Clima organizacional:** Es la atmósfera donde el individuo desarrolla sus actividades en el caso del trabajo sus labores, así mismo el clima condiciona la conducta que los empleadores adopten, con lo cual se puede desarrollar un clima tenso o relajado, así como equilibrado, lo que dependerá del individuo y su grado de vulnerabilidad de este para afrontar los niveles de estrés.
- **Estructura organizacional:** Cabe aclarar que no solo es la carga burocrática de la empresa y posición jerárquica del individuo en su organización, puesto que se busca la relación de su comodidad tanto como responsabilidad que tiene sobre su trabajo, para alcanzar su satisfacción y buen desempeño. Por ello la estructura organizacional de una empresa es de importancia, ya que se diseñan patrones diferentes de jerarquías de la organización; con el propósito del cumplimiento de reglas, normas, metas y objetivos propuestos.
- **Territorio organizacional:** Es la designación que se le da al espacio en el cual el individuo aplica una cierta labor, ya sea una tarea un juego o la socialización donde se desenvuelve. Dentro de las empresas u organizaciones los empleadores en ocasiones toman como espacio personal el lugar de trabajo de una manera emocional. Efectivamente, muchos estudios psicológicos demuestran que el territorio marca ya sea en sus labores un factor estresante, con mayor realce cuando esto sucede es un lugar ajeno o se invade el espacio propio dentro del territorio.
- **Tecnología:** La OIT precisa que la tecnología es uno de los estresantes de mayor valor dentro de una organización debido a que muchas veces la empresa no dispone con capacitaciones a sus empleadores para que estos reciban las herramientas necesarias para las exigencias laborales. Estas tecnologías deben ser aplicadas de forma ordenada, de tal manera que los trabajadores disminuyan esfuerzos y tiempo en las actividades, todo esto es un proceso de acciones y

pensamientos con el fin de poder darle soluciones apropiadas y traerá muchos beneficios.

- **Influencia del líder:** De algún modo el líder guía al grupo de trabajadores y estos es percibido como un factor estresante en situaciones determinadas como el de una orden o atribución de un error laboral. La sola asignación del líder es una posición de autoridad, donde esta se designa a quién refiere si algo está bien o no, quien recompensa, el experto o referencia a quien acudir ante una dificultad la cual no se puede resolver, por ello, en varios estudios el líder es considerado como especialista o competente donde era sinónimo de efectivos en el cumplimiento de las metas de desempeño para dicha organización, en cuanto al rendimiento de los trabajadores.
- **Falta de cohesión:** Es la ausencia de la vinculación con el trabajo en equipo de un grupo de humanos designados en una organización para alcanzar objetivos y metas propuestas, se le considera como un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. De este modo, la cohesión en un equipo de trabajo es clave si es que se quiere conseguir alcanzar con éxito los objetivos establecidos por la empresa.
- **Respaldo de grupo:** esto es posible gracias a la acción del grupo para el que el trabajador se identifique con la organización y sus labores desempeñadas y ser de conocimientos de los superiores, de igual modo el trabajador al percibir el respaldo del grupo sentiría una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivos para lograr objetivos y metas de la organización, así como las propias, pero cuando se da una situación diferente hay una inseguridad que genera estrés, perjudicando el desempeño del trabajador.

A propósito, existe una corriente psicosocial se centra en una postura multidimensional, que por cierto es un modelo biopsicosocial, este nos habla de ciertos estresores y mecanismos que producen el síndrome, el cual se caracteriza por signos de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

- **Cansancio emocional:** Hoy en día, la ausencia o falta de energía, entusiasmo y emoción son respuestas al estrés constante del ambiente laboral. Por consecuencia el trabajo excesivo causa el cansancio en el empleador agotando su energía y

cambiando su entusiasmo encontrándose en un estado prolongado de (pelear o huir) lo cual hace que nuestras baterías internas estén siempre al límite.

- **Despersonalización:** Empieza con una percepción de extrañeza hacia uno mismo. Se caracteriza por periodos repetidos en los que experimenta una sensación de estar desconectado o separado del propio cuerpo y de los pensamientos, donde se refleja la insensibilidad emocional en el trato a los clientes, compañeros como objetos. Agravando todo el ambiente y los demás empleadores.
- **Falta de realización personal en el trabajo:** su capacidad de trabajo y su sentido del éxito se reducen porque se evalúa a sí mismo negativamente, lo que lo hace insatisfecho con sus intentos de satisfacer las necesidades sociales en términos de su capacidad para interactuar con quienes lo rodean. El intercambio de ideas y perspectivas puede enriquecer la vida de los empleadores, y ganar afecto y reconocimiento puede satisfacer a los empleados. (54) (43)

LAS DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL PARA ROBBINS Y COULTER, SON:

- **Sobrecarga de trabajo:** Es “una relación de estrés que experimenta un empleado de acuerdo con el puesto que ocupa en la empresa”, asumiendo que el estrés ocurre cuando a una persona se le asigna más trabajo o “se espera que realice más acciones de las que el tiempo le permite”. (55) (56) (57)
- **Desequilibrio entre esfuerzo y distribución:** Los requisitos del trabajo son cumplir comuna alta productividad y calidad, adaptarse a las nuevas regulaciones, aplicar tecnología innovadora, lo que requiere cambios en la tecnología y la necesaria aceptación de la tecnología y la necesaria aceptación de la tecnología por parte de los empleados. (44) (45) (35) (43)
- **Desgaste emocional:** Las relaciones sociales y los conflictos personales en el trabajo son fuentes de estrés laboral. En cambio, el apoyo y las conexiones sociales pueden crear lazos emocionales y mejorar las habilidades para afrontar el estrés. (58) (59) (19)

2.3 Definición de términos

- **COVID-19:** Del inglés coronavirus, de corona “corona del solar”, que proviene del latín corona debido a la apariencia microscópica del virus, y virus que

proviene del latín veneno. La enfermedad por coronavirus 2019 es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS – Cov-2. (60)

- **Estrés laboral:** Esto es lo que sucede debido a un ambiente de trabajo demasiado estresante. (61)
- **Tecnólogos Médicos:** “Un tecnólogo médico es un profesional que planifica, evalúa, modifica e innova métodos, procedimientos y técnicas en la aplicación de radiaciones ionizantes y no ionizantes para obtener imágenes de ayuda diagnóstica y/o tratamientos”. (62)
- **Sobrecarga laboral:** “La dosis o complejidad de los requisitos relacionados con la ejecución de la tarea puede constituir un factor de riesgo” (63)
- **Desequilibrio esfuerzo-recompensa:** En la “Teoría Transaccional del Estrés y Afrontamiento”, esta teoría resalta en procesos cognitivos que permiten la atribución individual significado de los estímulos en el ambiente. (64)
- **Síndrome de Burnout:** Es el conjunto de síntomas que indican fatiga del trabajador, manifestando por falta de energía física y mental, pérdida de interés en el trabajo y sentimientos de autodesvalorización. (58)

2.4 Formulación de la hipótesis

En el presente estudio, no se ha requerido el uso de hipótesis. Para Silverman (65) la hipótesis puede formularse después que el investigador haya comenzado el estudio o durante el mismo proceso de investigación.

Así mismo, Marinas Rivas (65), señala “si investigamos no es tanto para verificar un modelo, una hipótesis cerrada, sino para descubrir. Precisamente porque (el material con el que tratamos) es un material sensible que dice tanto de quien lo dice, como del que está construyendo al decirlo así o por quien está investigando en ese momento”.

CAPITULO III:
MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación.

➤ Según su naturaleza es de enfoque cualitativo:

El enfoque cualitativo. De acuerdo con Hernández R. et al. no le interesa tanto la posibilidad de generalizar los resultados, sino la capacidad de lograr recopilar los casos de interés del investigador (personas, objetos, contexto, situaciones). Llegando a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de datos. Asimismo, es complicado tener acceso a los servicios de salud por pandemia y por ende de tecnólogos médicos en radiología, por otro lado, deben ser voluntarios, así la finalidad es documentar ciertas experiencias. (65)

Asimismo, este estudio aborda una investigación de tipo fenomenológica, que, según Fuster(2019), se preocupa por las características comunes de los testimonios vividos; Por eso necesitamos ocuparnos de las estructuras de la experiencia, no de la experiencia misma. (66)

➤ Es de tipo Descriptivo:

Es de tipo descriptivo. Tal como expresa Hernández R. et al. (65) el propósito del autor en la investigación descriptiva “es describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; es decir, detallar cómo son y se manifiestan”. Y de acuerdo con Pineda E. et al. (67) señala que “los estudios descriptivos son la base y punto de partida de otro tipo de estudios y son aquellos que están dirigidos a determinar “cómo es” o “cómo está” la situación de las variables estudiadas en una población”.

3.2 Diseño de la investigación.

Los estudios observacionales según Fuster (66) son aquellos en los que no se controla la asignación del paciente a un determinado tratamiento o intervención, sino que se lleva a cabo de acuerdo con ellos a la práctica clínica habitual, y por tanto un investigador verdaderamente un observador y describe lo que está sucediendo.

3.3 Escenario de estudio.

Se realizó en el centro médico de diagnóstico por imágenes Resocentro sede Central con dirección Av. Petit Thouars 4427 Miraflores, Lima.

3.4 Participantes.

Los participantes del estudio son nueve Tecnólogos Médicos que laboran en el Área de Radiología de Resocentro sede Central, 2022.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación, se obtuvo mediante la denominada técnica de la entrevista, la cual implica, según Hernández, R. et al. (65) “En una actividad presencial entre dos personas. La actividad consiste en una comunicación interpersonal donde una persona (entrevistador) de manera oral extrae información de otra persona (entrevistado), así mismo se intercambian opiniones e información sobre una temática en particular”.

El instrumento para la recolección de datos se denomina guía de entrevista estructurada, que se basa, de acuerdo con Bernal. et al. (9) “que el entrevistador ha preparado un conjunto de temas o aspectos que en particular desea indagar en el interrogatorio, para ello, se usara un listado de preguntas a todos participantes, también llamado guía de entrevista estructurada”.

El fin será recolectar la información de vivencias, experiencias y pensamientos de los Tecnólogos Médicos en el Área de Radiología, acerca del estrés laboral en tiempos de pandemia.

3.6 Plan de recolección de datos.

El plan de recolección se puso en marcha con la aprobación del proyecto de tesis por parte de la Escuela Profesional de Tecnología Médica y su respectiva resolución de decanato emitida por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Luego de obtener el permiso correspondiente, se les informará a los tecnólogos médicos en radiología de la clínica Resocentro, respecto a mi trabajo de investigación a desarrollar, en el documento se les explicará que, se realizará una entrevista a través

de un instrumento denominado guía de entrevista estructurada, para lo cual utilizaremos un listado de preguntas, que será aplicada cada uno de los participantes. Por último, se procederá a ejecutar el análisis de la información recolectada.

3.7 Método de análisis de información.

La entrevista se hará a los tecnólogos médicos en radiología, que nos expondrán su experiencia vivida durante la pandemia. Dicha información se recolectará como evidencia en una grabadora, posteriormente se procederá a degrabar. Luego se realizará una triangulación de datos, que implica leer atentamente las respuestas para poder sintetizarlas y sacar conclusiones de cada pregunta. A esto le sigue una discusión que compara la información derivada de este estudio con la que ya está disponible. El informe obtenido nos servirá para hacer un análisis de los datos obtenidos y analizada se deben extraer conclusiones para cada uno de los objetivos específicos de los tecnólogos médicos en radiología, donde constataremos los puntos de vista de cada participante.

3.8 Consideraciones éticas.

En la presente investigación, se contará con la autorización correspondiente de la clínica Resocentro respetando su normativa vigente, a su vez, se respetará el deseo de participar de forma voluntaria de cada participante, para ello, se les otorgará de forma previa información precisa y clara acerca del estudio del cual formarán parte, respetando siempre el principio de autonomía, según Arguedas O. (68) “al respeto por los derechos de cada persona a tomar sus propias decisiones”. Asimismo, se respetará el principio de confidencialidad de todos los participantes. La información obtenida en dicha entrevista se usará para la obtención de datos pertinentes para la presente investigación.

El presente trabajo de investigación será revisado por el comité de investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener su aprobación.

Asimismo, se trabajará a lo expuesto por la declaración de Helsinki de la AMM (Asociación Médica Mundial) sobre principios éticos para la investigaciones médicas en seres humanos (69) , por último, se respetará lo señalado por la normativa de Vancouver según. (65)

CAPITULO IV:
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS Y DISCUSION

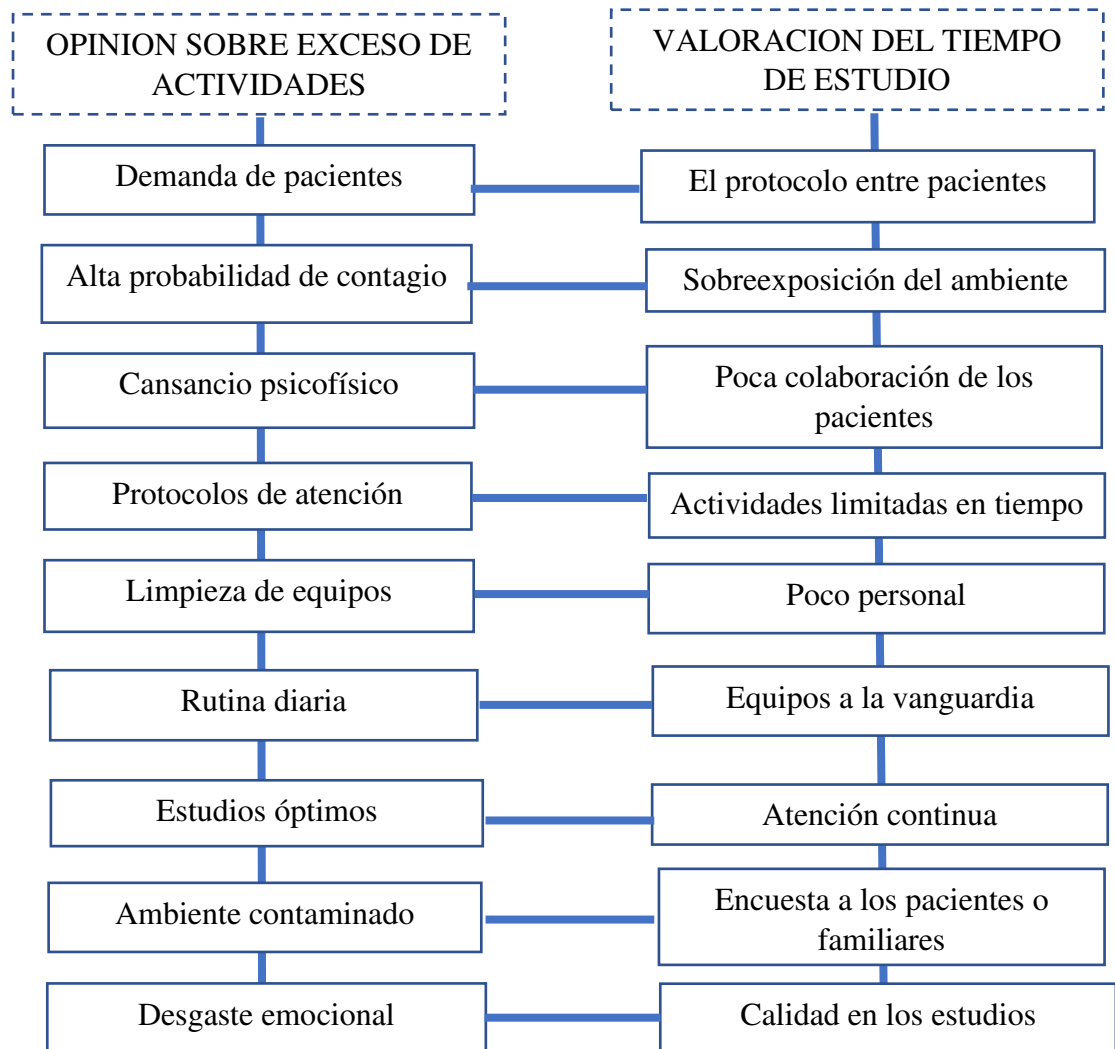
4.1. CATEGORIA 1 SOBRE CARGA LABORAL

FIGURA 1. : Categoría 1

ESTRÉS LABORAL EN LOS TECNOLOGOS MEDICOS EN RADIOLOGIA EN TIEMPOS DE PANDEMA POR LA COVID-19

Interpretando el estrés laboral con la **sobrecarga laboral** en la pandemia por la covid-19

Interpretando el estrés laboral en la sobrecarga laboral en la pandemia por la covid-19



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETANDO EL ESTRÉS LABORAL EN LA SOBRECARGA LABORAL EN LA PANDEMIA POR LA COVID-19

Esta categoría analiza la sobrecarga laboral respecto a los sujetos que bajo su experiencia/vivencias han podido brindarnos información, derivándose las siguientes subcategorías:

Subcategoría: Opinión sobre exceso de actividades

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto por qué consideran que el exceso de actividades realizadas genera estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“Debido a que fue algo muy chocante y que nunca habíamos tenido tantos pacientes de la noche a la mañana, todo el día llegaban pacientes desde ambulatorios hasta pacientes en UCI covid-19, y la protección era más rigurosa por el miedo a no contagiarse, adicional el esfuerzo que con lleva toda esta labor”. (P1)

“En lo personal tuve que crear mi propio protocolo ayudando a todo el grupo para tratar de no contagiarnos, ya que eran tantos pacientes que en un principio yo sola estaba y tuve que realizar las entrevistas”. (P2)

“Considero que el manejo del portátil, la toma de imágenes, limpieza de los equipos luego el cambio y recambio de los epps eso si generaba estrés por la sobrecarga laboral ya que eran funciones adicionales a lo que normalmente era la atención a los pacientes”. (P3)

“Contempló que fue muy cansado, ya que los turnos eran muy prolongados turnos de 24 horas y cuando nuestros compañeros se sentían mal, lo enviaban a su casa y al final teníamos que cubrir turnos de 36 horas un poco más entonces era mucho el exceso de actividades y poco personal”. (P4)

“Normalmente en este tipo de servicios uno se basa mucho en los protocolos de atención, llega pandemia y estos protocolos fueron cambiando constantemente eso ya te saca de tu rutina diaria, entonces eso de ahí ya te crea un estrés emocional porque ya tienes que lidiar con cosas nuevas adicionales que te afecta directamente”. (P5)

“Bajo mi experiencia uno vivía pensando mucho en evitar contagiarse, ya que la probabilidad era alta de contagio y a su vez necesitaba estar concentrado para hacer estudios óptimos para el diagnóstico del paciente, pero por otro lado teníamos que acostumbrar a usar todo el tiempo los epps eso me generaba más ansiedad, tener que atender a tantos pacientes sentías el desgaste físico y mental todo el tiempo”. (P6)

“En mi opinión como personal de salud somos formados para afrontar situaciones como las que estamos viviendo entonces acá prevalece la psicología, para ser fuertes mentalmente de nuestra propia fuerza mental e inclusive a nivel espiritual, nuestra propia fe, algo en lo cual yo si me prepare desde el primer momento, mucho dependerá de nosotros mismos”. (P7)

“En un primer momento no sabía cómo organizarse ya que teníamos miedo con esta enfermedad nueva, la limpieza era hecha por nosotros mismos, de paciente a paciente ya que no había un personal específico y eso nos generaba estrés a todos”. (P8)

“Pienso que al no contar con una vacuna contra la COVID, lidiar con el exceso de actividades y tantos pacientes durante el turno de la pandemia sinceramente nos cogió sin experiencia y sin herramientas de cómo afrontarlo, súmale a esto adecuarnos a los epps, los cascos, las mascarillas y montón de cosas que teníamos que ponernos y estar así por más de 20 horas, la confortabilidad que estábamos acostumbrados era totalmente diferente y llegaba a un punto que no recordaba que es trabajar sin mascarilla, si no tenía mascarilla en otros espacios se sentía muy raro”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los sujetos, respecto a la opinión sobre exceso de actividades, si bien es cierto que la mayoría manifestaron que el sobre exceso de actividades provoca en ellos estrés laboral, debido a la demanda de pacientes, horas extenuantes de trabajo, cubrir turnos no correspondientes, sumado la ausencia de un personal en quien apoyase para la desinfección de los equipos y ambientes, en tiempos de pandemia por la covid-19.

Lo mencionado anteriormente, guarda relación en ese sentido, **Nieto M. (2019)** (16), refiere que la sobrecarga laboral del personal fue baja (73%) y la satisfacción de los trabajadores fue de muy satisfecho (66%), lo que refleja que al existir una relación

significativa entre ambas variables contribuyeron a la prevención del desarrollo de afecciones.

Subcategoría: Valoración del tiempo de estudio

Las expresiones de los sujetos frente a la pregunta respecto a qué medida valoraría usted que el tiempo es insuficiente por las diferentes dificultades para realizar exámenes y el post procesamiento de imágenes de los pacientes por COVID-19 en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“En este caso mis actividades eran trabajosas para el poco tiempo que teníamos, te doy un ejemplo en el 5to piso era el área de UCI luego se habilito el 2do piso también para UCI, cuando los doctores solicitaban las placas de tórax de los pacientes teníamos que subir, luego bajar muchas veces; y al no contar con un portátil digital se tomaba un tiempo subir las imágenes para que los doctores que estaban solicitando las imágenes lo más pronto posible”. (P1)

“Reflexionó que justamente por las mismas condiciones del paciente el tiempo por estudio era el quíntuple de lo normal, las colas de pacientes eran interminables y por protocolo se tenía que respetar el tiempo de paciente entre paciente”. (P2)

“Considero que el tiempo en algunas ocasiones es insuficiente, ya que el estado de los pacientes que se encontraban postrados, intubados, inconscientes y muchos de ellos incluso en las etapas iniciales de pandemia la mayoría eran de sobrepeso, muy grandes y estar movilizándolos prácticamente solos, muchas veces teníamos que tomar varios exámenes y teníamos que hacerlo en el menor tiempo posible y evitar la sobrexposición también en el ambiente mismo de uci y era un poco dificultoso.”. (P3)

“Yo considero que nos sobre exigían demasiado puesto que, al ser una empresa privada, se caracteriza en que los exámenes salgan en el menor tiempo posible y ellos no se daban cuenta que nos sobre exigían, y digo ellos no solo los coordinadores, personal administrativo hasta gerencia. Incluso para atender a pacientes sanos en darle las indicaciones se toma su tiempo es por eso que muchas veces los mismos pacientes venían con sus familiares para que ellos los ayuden y así evitar que tengan contacto con nosotros”. (P4)

“Observaba que había muchos pacientes, a los cuales se tiene que cumplir un protocolo de limpieza, de atención y adicionalmente tienes que brindar todo de calidad, entonces son tres factores que se están chocando uno con otro, entonces ahí el factor tiempo es crucial, todo se va sumando, va haber un momento en donde vas a colapsar, entonces obviamente vas a necesitar más manos, va a llegar un momento donde estes en un estrés constante, porque ya sabes que es un trabajo sin descanso”. (P5)

“La pandemia hizo que los pacientes sean más seguidos, había que hacer tal vez una encuesta un poco más rápido, preguntas ya no a los pacientes sino a los familiares, tratar de ganar un poco de tiempo en ese aspecto, hasta a veces cuando el paciente ya venía súper mal, tosiendo ya sabías que querían descartar, entonces por ahí maneje el tiempo adecuadamente, pero la demanda seguía en aumento”. (P6)

“Por decir cuando subíamos a UCI, era el momento más agitados donde teníamos pacientes postrados el trabajo de contacto era mayor sin embargo luego de mucho tiempo el personal de UCI empezó a ayudar, al inicio no era así, pero ya era parte del protocolo de al momento de tomarse una placa nosotros solos no podíamos hacer el trabajo, ya que habían muchos pacientes con sobre peso que nos arrebozaba de lejos el peso, ellos nos ayudaban con todo inclusive a veces los pacientes estaban volteados decúbito prono entonces ahí era indispensable su ayuda”. (P7)

“De hecho el tiempo no era suficiente y la sobrecarga era bastante, porque por ejemplo cuando subíamos a tomar a pacientes uci o uci COVID todos los pacientes están sin mascarillas ya que la mayoría están intubados y estaban bastante mal y salir de ahí era salir traumatados y con pena, a veces tenías sentimientos encontrados y entonces el tiempo de hecho era más y cuando bajas acá, podías tomar de 5 a 7 pacientes, en una subida y te tomaba más de una hora y cuando bajabas tenías que cambiarte todo el EPP, asearte, desinfectarte y volver a usar otro EPP nuevo para seguir con la carga laboral activa en imágenes”. (P8)

“Muchos no te pueden colaborar por la dificultad en respiratoria que vienen, y el estudio se tomaba un poco más de tiempo para que te salga lo más optimo posible e influye ver el grado de compromiso de cada paciente, también te genera algún tipo de desolación con respecto al diagnóstico de toda la población de cómo se estaba

viviendo en ese momento es decir este paciente es probable que no viva por el grado de complicación que tenía o ya ni respira.”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los sujetos, respecto a la valoración del tiempo de estudio en pacientes con COVID, estuvieron de acuerdo que para realizar exámenes el tiempo empleado fue insuficiente, ya que existía una fuerte demanda, sumado a las características complejas del paciente y al riesgo de contagio, respecto al post procesamiento de imágenes fueron tratados de entregar con rapidez para facilitar el diagnóstico del paciente, esto relacionado a su función de cuidado integral de la salud y tratamientos inherentes de la profesión en tiempos de pandemia por la covid-19.

Por lo expresado anteriormente, referente a la valoración del tiempo de estudio, factor que contribuye al desarrollo de estrés laboral, se encontró que los profesionales radiólogos coincidieron que hubo una acumulación de pacientes e incremento de horas laborales, carencias en cuanto el apoyo en los protocolos de limpieza y preparación de los pacientes para el examen. En ese sentido, guarda relación con **Zamora N. et al. (2021)** (23), señalaron el desarrollo de una gran problemática relacionada al bienestar de las personas, provocada por la sobrecarga laboral en la pandemia COVID-19, por lo cual implementaron acciones que ayuden a la mitigación del estrés laboral.

4.2. CATEGORIA 2

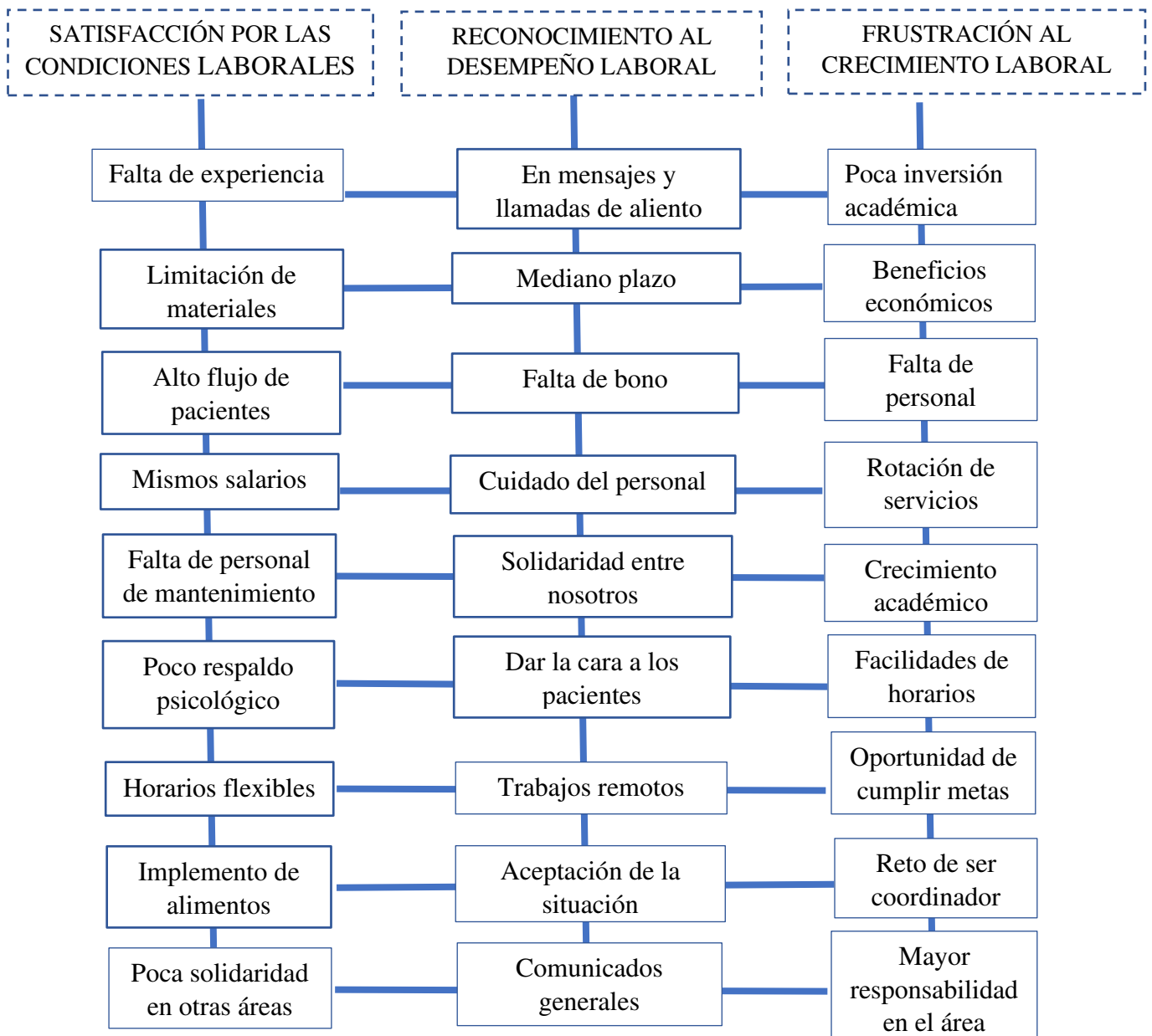
DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RETRIBUCION

FIGURA 2. : Categoría 2

ESTRÉS LABORAL EN LOS TECNOLOGOS MEDICOS EN RADIOLOGIA EN TIEMPOS DE PANDEMA POR LA COVID-19

Interpretando el estrés laboral en el **desequilibrio entre esfuerzo y retribución** en la pandemia por la covid-19

Interpretando el estrés laboral en el desequilibrio entre esfuerzo y retribución en la pandemia por la covid-19



Fuente: Elaboración propia

CATEGORÍA 2: INTERPRETANDO EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RETRIBUCIÓN EN LA PANDEMIA POR LA COVID-19

Esta categoría analiza el desequilibrio entre esfuerzo y retribución respecto a los sujetos que bajo su experiencia/vivencias han podido brindarnos información, derivándose las siguientes subcategorías:

Subcategoría: Satisfacción por las condiciones laborales

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto por qué consideran que la satisfacción por las condiciones laborales realizadas genera estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“En sentido monetario no lo hubo y por esa parte si me sentí insatisfecho, pero por el lado asistencial el director médico nos enviaba mensajes y nos llamaba para preguntar como estábamos y como nos sentíamos, estuvo en coordinaciones sobre los horarios y evitar que nos saturemos y si nos enfermábamos nos enviaba hacernos las pruebas inmediatamente”. (P1)

“Yo sí me sentí insatisfecha, hubo muchas carencias y falta de experiencia quiero pensar, ya que en lo más mínimo tenía que estar solicitando nos brindaban las herramientas básicas para nosotros poder trabajar sin estar preocupándonos de hacer uso de los materiales, sé que como profesionales teníamos que tratar de ayudar a todos los pacientes posibles, pero no sentía que mis superiores se preocuparan de mí”. (P2)

“Lo que más puedo resaltar fue que en un principio no hubo materiales de protección ya que en nuestro caso se desechaba muy seguido por lo que subíamos a UCI frecuentemente y nos limitaban o simplemente no había en el mercado y eso era incomodo trabajar en esas condiciones”. (P3)

“Experimente insatisfacción fue porque nosotros hacíamos llegar nuestra incomodidad a nuestro coordinador ya que ponían muchos pacientes, nos exigían que atendamos pacientes cada 5 minutos, por más que tratábamos de ponernos como prioridad era imposible hacer que se mejore el flujo de pacientes”. (P4)

“En este caso sí, eran los mismos salarios y se trabajaba el cuádruple, muchas cosas estaban jugando en tu contra, ahí entra la insatisfacción a nivel de trabajo y su compensación”. (P5)

“Bajo mi experiencia cuando empecé en el servicio tuve el apoyo de mi grupo desde el inicio tuve el respaldo en todos los sentidos de mi superior inmediato y eso me motivaba a seguir en el trabajo y el ambiente laboral siempre fue bueno y eso hacía que tu labor no se sienta tan sobrecargada”. (P6)

“En mi opinión no, creo que la empresa si cumplió con los equipos de protección y empadronamiento con las vacunas desde el primer momento, en cuanto a los horarios fueron flexibles, considero tenía más espacio para estar con la familia y retornar al día siguiente con energía”. (P7)

“Si hablamos económicamente si, definitivamente me siento insatisfecho, pero lo que sí puedo rescatar es que nunca nos faltó protección personal (EPPS), implementaron los turnos de 24 horas ya que no había mucho personal también se implementó el desayuno, almuerzo y cena”. (P8)

“Es subjetivo, dentro de todo nada económico ni confort puede terminar de pagar el hecho de que estábamos críticamente arriesgando nuestras vidas en la pandemia, como te explico lo que la empresa si intento dentro de los protocolos que se habían instaurado ayudarnos, como te digo las condiciones eran duras, muy duras en ese momento había mucho temor, pero era básicamente más por la enfermedad, no por las condiciones en ese momento en todos los lugares estaban iguales sin saber lo que podía pasar”. (S9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los sujetos, concuerdan que, si bien contaron con los recursos materiales y equipamiento necesario para brindar un servicio de calidad brindadas por la clínica y sus debidos chequeos preventivos, no sintieron que el monto salarial coincidía con el trabajo realizado, puesto que no recibieron una bonificación o remuneración equitativa y actualizada pese a la exposición al covid-19, la mayoría contempló que la falta de experiencia hizo que las condiciones en un principio no fueran del todo bien pues hubieron muchos errores que con los días empezaron a implementar protocolos de atención, protocolos para nosotros mismos

que los materiales en un tiempo hayan sido escasos, que no se buscara más personal para poder manejar mejor el flujo de pacientes y que los horarios sean flexibles al principio se padeció mucho de eso, que algunos no sintieron que sus superiores le dieran su apoyo en todo momento pero la mayoría concordó que la institución si les brindo apoyo en sus alimentos como desayuno, almuerzo y cena para que tengan una carga menos de que preocuparse, y también destacaron que no escatimaron contar con los recursos materiales de desinfección y el equipamiento necesario para brindar un servicio de calidad, asimismo tuvieron flexibilidad en el horario.

Lo mencionado anteriormente guarda relación con lo dicho por **Ganoza C. (2019)** (17), muestra que el estrés laboral fue de alto (47,0%); medio (31,3%) y bajo (21,7%), donde la distribución de los pacientes según insatisfacción laboral fue de alto (44,6%); medio (30,1%) y bajo (25,3%); comprobando la relación entre estrés e insatisfacción laborales en el personal sanitario.

Subcategoría: Reconocimiento al desempeño laboral

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a que si consideran que su institución otorga el reconocimiento adecuado por su desempeño como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19

“De una u otra manera si eran reconocidos nuestro esfuerzo y por medio de mensajes y llamadas siempre nos hacían llegar sus mensajes de aliento, estuvieron pendientes de como estábamos nosotros y nuestras familias y más que todo se veía que nos consideraban en la programación de los horarios de trabajo para todos poder estar descansados bien. (P1)

“Nunca nos reconocieron, ni un bono pese que los pacientes aumentaron, a pesar que el gobierno decreto un bono de reconocimiento al desempeño por estar en primera línea de defensa, pero les faltó decir para entidades privadas, ya que había necesidades básicas que cubrir”. (P2)

“Considero que la institución no nos ha reconocido nuestro desempeño como hemos querido, salvo comunicados, pero se sentía muy general para todo su personal. A diferencia de los centros nacionales”. (P3)

“No existió el reconocimiento adecuado al desempeño que le poníamos, la empresa buscaba es tenernos bien al día con los cuidados de limpieza o epps en eso si invertía fuerte porque hubo un tiempo que estaba muy escaso, pero aun así la empresa pago el precio supervalorado, pero hacían eso porque más caro les salía no contar con un personal en el servicio”. (P4)

“Yo creo que, si hubo reconocimiento a mediano plazo, claro mediano plazo porque en el transcurso del año, ya que cuando empezamos obviamente al principio no se manejó de esa forma. Mediante se fue avanzando hubo una mejor planificación y se fueron optimizando, se fue poniendo las cosas en una balanza y se fue equilibrando”. (P5)

“Reconocimiento como tales palabras, por parte de la empresa quizás no tanto recuerdo, pero nunca hubo presión por parte de ella, no hubo una parte que no me pudieran apoyar, sino que fue todo lo contrario si se me dio el apoyo, entonces yo siento que no es que haya habido un reconocimiento por las funciones, lo que si existió fue talvez a su manera, pero no algo tangible”. (P6)

“Yo si me sentía satisfecho con cada día que pasaba estaba bien, ya con eso era bastante, entonces en lo personal el dinero nunca fue una prioridad, para mi fueron momentos muy difíciles y yo llegué aceptarlos en eso tiempos difíciles, tiempos de guerra, hay que demostrar de que estamos hecho, eso a mí me permitió ser fuerte. Porque yo no esperaba nada más de lo que ya tenía”. (P7)

“No, no considero tal reconocimiento, ni una palabra ya que los que dábamos la cara éramos nosotros los tecnólogos que estuvimos al frente todo el tiempo mientras la mayoría trabajaba desde su casa”. (P8)

“Yo si considero hubo el reconocimiento, siento que hubo la solidaridad de apoyarnos entre nosotros en el servicio, dándonos la mano para poder salvaguardar ya que si uno se enfermaba uno del resto estaba ahí y viceversa, y nuestro jefe nos daba siempre las facilidades para tener una buena recuperación y reincorporarnos”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, se considera que el reconocimiento al desempeño laboral a los entrevistados percibió una carencia en cuanto al reconocimiento o muestra de valoración del trabajo efectuado por parte de la

institución, hacia la labor que ejecutaron, pese a que se encontraban en primera línea de atención a pacientes con covid.19. Asimismo, manifiestan que los comunicados emitidos por su empresa eran de forma general y que no reflejaban agradecimiento ni valor al trabajo que realizaban, sumado a una ausencia de apoyo económico que emitió el estado como bono, en el cual no se especificó para el área de salud privada.

Lo mencionado anteriormente guarda relación con lo dicho por, **Wang H. et al. (2020)** (24), sostienen que si bien existía un miedo al contagio e incomodidad al usar los equipos de protección, el personal de salud no presentó síntomas de estrés severo debido a características personales, devoción profesional y altruismo durante la epidemia de COVID-19. En ese sentido si bien las características personales de los trabajadores pueden ser factores protectores frente al estrés, una exposición a estímulos estresantes de forma persistente puede provocar daño emotivo y psicofísico, logrando afectar el rendimiento y profesionalismo, característica que se reflejó en los profesionales de salud de primera línea durante la pandemia COVID-19.

Subcategoría: Frustración al crecimiento laboral

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a Experimentó en su institución alguna frustración respecto al crecimiento laboral como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19

“En el crecimiento laboral propiamente dicho no hubo tal frustración, pero si frustración en el sentido que yo dada mucho de mi esfuerzo, pero no era nada fácil lo que veníamos afrontando y si experimentamos esa frustración al no vernos beneficiados por un bono por la COVID, como en otras instituciones”. (P1)

“La frustración en mi caso se dio porque sentí que la empresa pudo crecer y que nosotros no, en el sentido que, así como había demanda de pacientes y ellos crecían pudieron hacernos crecer invirtiendo en capacitaciones, congresos y charlas que nos puedan enriquecer humanamente y así sentirnos satisfechos que somos útiles, hubiera preferido ese incentivo para estar a la vanguardia”. (P2)

“Respecto al crecimiento laboral existió una frustración ya que no hubo la consideración de darme la oportunidad de talvez rotar en otras áreas, ya que tal vez por falta de personal en mi área y el poco personal que éramos no me consideraron,

quiero pensar que fue por eso, pero respecto a mis funciones eran las mismas en el área, más si aumentaron ciertos protocolos extras que realizar para la bioseguridad”. (P3)

“Yo planeaba entrar a tomografía y no quería que pase mucho para poder rotar por el servicio de resonancia, pero vino la pandemia ahí que tal vez demoraría, pero vi otras oportunidades empecé con mi maestría y pude hacer mi SERUM remunerado acá en lima, con las facilidades de la empresa”. (P4)

“En ese caso fue todo lo contrario, ya que por la falta de personal se me dio la oportunidad, se agilizo los procesos y los objetivos se cumplieron”. (P5)

“como crecimiento laboral no he tenido ninguna frustración pues profesionalmente lo estoy consiguiendo y ya di un gran paso y sigo con la especialidad entonces no me he limitado el tema de la pandemia pues sigo creciendo académica y profesionalmente” (P6)

“Por cuestiones personales decidí quedarme en el área de rayos x y deje el área de tomografía entonces no experimente frustración y fue porque, me siento cómodo y sencillamente una de las razones por las cuales quise cambiar un poco de repente el ambiente y la cuestión al final dentro de mi psicología, no es donde estes, sino como lo hagas cuando tú haces las cosas bien, quise pasar a otra modalidad de desempeño y demostrar que puedo ser bueno en cualquier área entonces así lo he hecho me vuelvo a sentir satisfecho y estoy bien”. (P7)

“Considero que no hubo frustración en el tema del crecimiento laboral, si es que en algún momento quisiera rotar por otra área no se me negaría la oportunidad ya que eso está abierto para todo el personal, pero estos momentos me siento bien acá hemos formado un buen equipo y creo que ni por pandemia se truncaría la oportunidad de crecer profesionalmente”. (P8)

“No tuve frustración ya que antes de pandemia obtuve el cargo de coordinador, en lo personal en ese momento no me propuse algo, porque ya lo había hecho antes de pandemia, puedo decir que no me frustró, lo que si fue un crecimiento como coordinador en asumir la responsabilidad en esta situación”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, se considera respecto a la frustración al crecimiento laboral metas personales, los licenciados coincidieron que no experimentaron dificultades por parte de la institución y que por el contrario permitió las facilidades para lograr sus objetivos profesionales, a pesar del contexto en el que se hallaban. Asimismo, supieron aprovechar oportunidades y ver alternativas que contribuyeran a su labor.

Lo mencionado anteriormente coincide con lo dicho por, **Oprisan A. et al. (2021)** (21), encontraron prevalencia del síndrome en crecimiento durante la pandemia COVID-19, siendo casi la mitad de los radiólogos encuestados quienes padecieron de este malestar, considerando importante la necesidad de valorar el apoyo dirigido al bienestar profesional de los radiólogos.

4.3. CATEGORIA 3

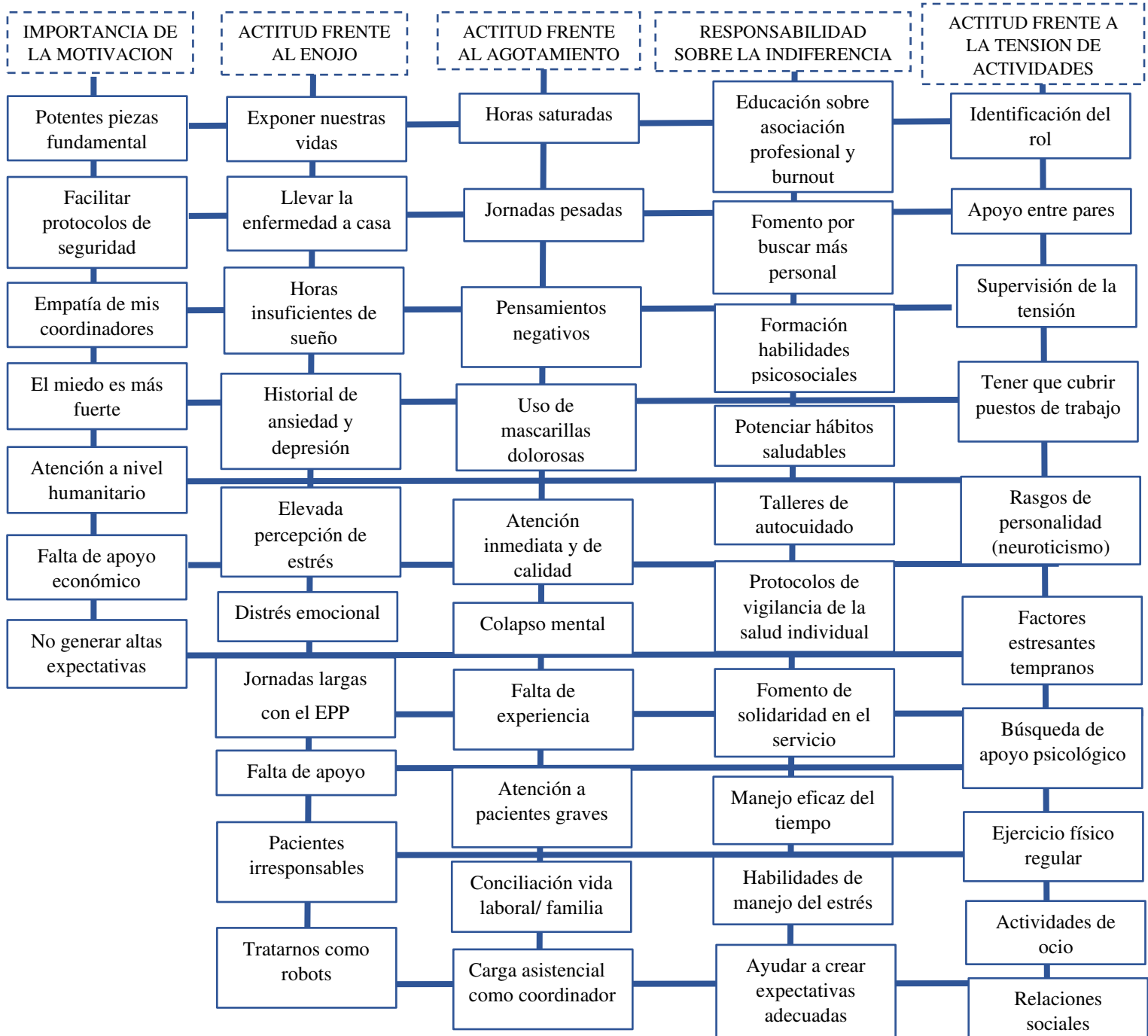
DESGASTE EMOCIONAL O SINDROME DE BURNOUT

FIGURA 3. : Categoría 3

ESTRÉS LABORAL EN LOS TECNOLOGOS MEDICOS EN RADIOLOGIA EN TIEMPOS DE PANDEMA POR LA COVID-19

Interpretando el estrés laboral en el **desgaste emocional o síndrome de burnout** en la pandemia por la covid-19

Interpretando el estrés laboral en el desgaste emocional o síndrome de burnout en la pandemia por la covid-19



Fuente: Elaboración propia

CATEGORÍA 3: INTERPRETANDO EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESGASTE EMOCIONAL O SÍNDROME DE BURNOUT EN LA PANDEMIA POR LA COVID-19

Esta categoría analiza el desgaste emocional o síndrome de burnout respecto a los sujetos que bajo su experiencia/vivencias han podido brindarnos información, derivándose las siguientes subcategorías:

Subcategoría: Información de la motivación.

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a la importancia de la motivación pueden generar estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

La motivación siempre estuvo por medio de llamadas y mensajes, nos hacían sentir que si éramos pieza fundamental para la institución ya que todo influía en nuestro soporte emocional y por la parte económica se hacían gastos de más para evitar contagiarnos ya sea en movilidades personales y pocas veces nos reconocían, pero un bono propiamente dicho no”. (P1)

“Uno no pedía grandezas, pedía lo que yo necesitaba para sentirse bien protegida, evitando lo más mini posible poderse contagiar y por ningún error llevar la enfermedad a casa y si eso no te lo podía brindar tu centro de trabajo pues que motivación más podrías exigir, fue todo un proceso implementar mejores protocolos de bioseguridad”. (P2)

“Hasta cierto punto hubo mediante comunicados correos, pero palabras directas de un jefe, no hubo, mi coordinadora si ella trabajando en el servicio siendo participe de como trabajamos, de parte de ella si he sentido ayuda, empatía, pero por parte de mis jefes”. (P3)

“Al principio me sobre exigía cubriendo turnos extras, pero llego un momento que comencé a sentirme cansada, muy agotada y me comencé a llenar de miedo a que este con el COVID y contagiar a mi familia, yo ya había visto como afectaba a los pacientes, y ese momento por más mensajes que me hacían llegar o me llamaban no era suficiente para calmarme, fue muy duro llevar la carga de saber si alguien en tu casa se enfermaba de gravedad seria mi culpa”. (P4)

“La motivación es más a nivel empático, una compensación se ve cuando la atención y la comunicación es directa, con una básica atención a nivel humanitario”. (P5)

“Por parte de la empresa considero en el sentido que nos mandaban hacer chequeos, pruebas para descartar de covid-19 cada cierto tiempo, claro que la parte monetaria si faltó, pero yo firme un contrato aceptando los términos”. (P6)

“Para mí no influyó tanto ese tema, porque cuando esperas demasiado y no lo tienes te vas a frustrar yo pienso que deberían ser todo lo contrario, si tú quieres algo trata de conseguirlo por ti mismo en todo caso y parte de ti mismo, ahora mucho depende de lo que tu des, lo que tu demuestres antes de pedir tienes que demostrar en todo caso en relaciones personales hablando de mí mismo”. (P7)

“Estuvieron pendientes de nosotros con mensajes y llamadas y posteriormente se implementaron charlas de bioseguridad, en esos puntos si podría sentir la motivación por parte de la institución, pero eso hubiera sido mejor desde un principio, creo que si nos hubiera ayudado mucho en el proceso”. (P8)

“En la parte emocional si nos apoyábamos entre todos si alguien se sentía mal o se enfermaba se daba la facilidad que todos apoyemos cubriendo los turnos, y si de hecho que, en las primeras olas, el que menos estaba muy afectado por todo lo que se veía y el que hacer a diario, trabajar sin vacunas fue complicado, y por otro lado el bono hubiera sido una motivación sobre todo para las personas que trabajamos”. (P9)

Los entrevistados presentaron una motivación a nivel personal relacionado a la empatía por parte de sus coordinadores, productividad, trato humanitario, atención básica de cuidados para prevenir el contagio, revisión médica cada 3 meses y seguimiento del estado de salud de los licenciados por parte de la empresa; sin embargo, no recibieron apoyo monetario o preocupación por el bienestar psicológico personalizado de los trabajadores, quienes se enfrentaban en ocasiones a situaciones desgastantes; por lo que no se manifestó una motivación extrínseca relacionada a sus jefes.

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, se considera que los resultados coincidieron con **Guzmán N. (2020)** ⁽⁶⁾, muestra que los logros permitieron finalizar que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el

desempeño laboral; siendo los factores “Relaciones con el jefe” y “Seguridad”, se agrupa de manera inversamente proporcional y directamente proporcional con el desempeño laboral, correspondientemente.

Subcategoría: Actitud frente al enojo.

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a la actitud frente al enojo pueden generar estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“De todas maneras, el enojo influye bastante ver a tantos pacientes enfermos, personas que no se cuidan y luego verlas graves, en lo personal tuve perdidas de familiares por esas razones y todo eso influye”. (P1)

“Con todo lo que estamos hablando estoy sacando de adentro todo mi enojo, que he sentido durante todo este tiempo, hemos expuesto nuestras vidas.

Apye en todo momento ya que si yo me enfermaba no había personal, y no me hubiera importado, pero no me podía dar ese lujo por toda la responsabilidad que tenía con mi familia y mi trabajo”. (P2)

“Mi enojo venia por el miedo que tenia de llevar la enfermedad a casa, ya que mis dos papas tienen enfermedades con morbilidad, entonces sí de cierta forma mi enojo venia por ese lado de que pase situaciones que arriesgue la vida de mis seres queridos”. (P3)

“Muchas veces nos tocaba lidiar con los familiares de los pacientes que pedían que se les atiendan rápido que no querían esperar su turno, o si atendíamos rápido cuestionaban que no se realizó una buena desinfección a la sala, tener que explicarle a maneras y ellos no entiendan que había mucha demanda que nuestros protocolos ya estaban implementados en tiempo para cada paciente, eso me causaba enojo que piensen que uno es un robot”. (P4)

“El enojo es una consecuencia por las razones que veníamos pasando, era realmente incomodo trabajar con los epps te quedas con una sensación de molestia, incomodidad y te vas a mantener enojado y puede que este mal humor ya físicamente estas en desajunte y si es repetitivo en lo emocional te vas a sentir mal”. (P5)

“A mí me agarro con mucha ansiedad fuerte, en el sentido de preocupación, me preocupaba por todo, quería que el examen salga perfecto, quería que las cosas no se repitieran, quería que el paciente no se quejara por nada, porque estaba muy sensible podría explotar rápidamente por cualquier cosa sin que haya tal vez un motivo esencial simplemente estas estresado, por ejemplo si tu estas atendiendo un paciente y el otro ya te está esperando afuera te genera estrés, la responsabilidad que tenía era muy fuerte”. (P6)

“El enojo es una explosión de sentimientos, pues te hacen cometer errores, y no te van ayudar a un mejor desempeño, sabiendo que el paciente ya viene con problemas es por ello que con nuestra atención debemos hacerlo sentir bien”. (P7)

“De hecho, que sí, empezando del miedo hasta pensar en dejar y renunciar al trabajo debido a la pandemia, no solo el miedo era por ti sino tu familia, también había impotencia de no poder ayudar más al paciente”. (P8)

“En mi caso el enojo partía de estar saturado y la impotencia de no siempre contar con un apoyo desde el principio, éramos nosotros y el personal de seguridad, y justamente ellos fueron los primeros en contagiarse por estar apoyándonos, y fue fundamental que la empresa comience a realizar protocolos, para evitar que más personal fácilmente se contagie cuando ya venía más personal como enfermeras, nos apoyaban, pero no era su obligación”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, coincidieron que el enojo llega a influenciar en el desarrollo del estrés dentro del área laboral, así como el temor al contagio; a pesar de ello, cumplen con su rol de Tecnólogos Médicos pues saben que el servicio se basa en la atención integral de la salud de la persona por su complejidad, ya que representa un aporte esencial para el desarrollo del país, teniendo como compromiso participar en la defensa de la vida y dar solución a la problemática sanitaria de la sociedad provocada por la pandemia por COVID 19.

Lo dicho anteriormente guarda relación con, **Mamani Cl. (2021)** (13), encontró que el 57,3% de los profesionales presentaban un nivel bajo de estrés, 38,8% nivel medio y 3,9% nivel alto de estrés; en cuanto a la postura de los expertos el 84.5% presentaban

acción poco favorable y el 15,5% acciones favorables evidenciando la relación entre el estrés y la actitud del profesional.

Subcategoría: Actitud frente al agotamiento.

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a la actitud frente al agotamiento pueden generar estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“El agotamiento era tanto físico por las horas saturadas de pacientes la jornada se hacía pesada y larga luego el agotamiento mental nos jugaba una mala pasada porque nos llenábamos de pensamientos negativos al saber que nuestros familiares estaban mal y no tenían buen trato en otros centros, cuando uno daba lo mejor y otros personales de salud no”. (P1)

“Claro que sí, la parte física era muy agotador tener que trabajar con una mascarilla que te dejaba heridas en la nariz, el dolor de las ligas en las orejas y todo el estrés que podías generar el EPP, no hidratarte en ese momento te genera malestares, a eso la parte mental el miedo constante de contagiarte a ti y a tu familia, eso generaba muchas veces no responder al 100%”. (P2)

“Eran tantos los pacientes que no nos dábamos abasto, el tema de atender a todos lo más pronto posible para evitar la carga viral, tanto para el personal y los pacientes eso también acarrearaba un agotamiento físico y mental, el agotamiento a veces pasaba factura incluso en las madrugadas nos llamaban a portátiles subir y bajar era cansado tanto día como las madrugadas seguir con la atención era muy agotador, terminaba muy cansada durante los turnos”. (P3)

“Si considero, ya que llegar al punto de no saber porque el cansancio ya que en el turno de 24 horas al menos en la primera ola y un poco de la segunda trabajabas igual que en el día que en las guardias, el cuerpo se sentía molido y el agotamiento mental es lo que más nos hacía daño, por tanta responsabilidad”. (P4)

“El agotamiento le va a dar un plus al estrés laboral, en esta etapa de agotamiento físico mental, el cuerpo te pide un descanso, y si tienes un trabajo donde continuamente atiendes a pacientes muy graves donde no podías darte el lujo de

tomarte un descanso ya que era crucial la atención inmediata, simplemente este ciclo de agotamiento te puede llevar a colapsar”. (P5)

“Anímicamente una llegaba fin de semana con el cuerpo cansado y eso se ve reflejado ya que no hay la misma proactividad, por el hecho de estar tensionado por todo el estrés acumulado de la semana, físicamente te duele el cuello, te duele la cintura que sientes que duermes y no descansas entonces eso es lo que te genera el agotamiento y cuando te despiertas es como que no he dormido nada, y tienes que seguir yendo a trabajar”. (P6)

“Claro, claro de hecho siempre hay un agotamiento de todas maneras natural y bueno pues el agotamiento en nuestros profesionales no tiene la suficiente fuerza mental o psicología. Puede rebasar su psicología y sentirse abrumados entonces sería bueno que de alguna forma nuestras labores tengamos un tiempo suficientemente bueno para distraerte he inclusive compensarte a ti mismo”. (P7).

“Estoy segura que sí, en lo particular yo me sentía agotada mentalmente cuando sentía que no podía ayudar más a los pacientes que se venían hacer sus estudios, la verdad que me hubiera gustado ayudar, incluso a mi propia familia, con mis compañeros verlos trabajar en estas condiciones, no dejaba de pensar en su familia y por la parte física no teníamos el suficiente personal para abastecernos con las horas de trabajo”. (P8)

“Claro que sí, acostumbrarnos de la noche a la mañana a un ritmo que era el cuádruple de trabajo y en momentos como las guardias atender como si fuera de día era super agotador, tanto mental como físico ya que tu cerebro trabajaba parejo sin descanso y todo lo hacíamos solos”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, concuerdan en que el agotamiento mental y físico, que provoco el cambio durante la pandemia, repercutió en el desarrollo de estrés durante las horas de trabajo, ello debido a que los turnos de guardia se trabajaban como turnos diurnos, sumado al tiempo prolongado de labores, incomodidad de usar los EPP, exposición constante de contagio y temor por la familia; resultando muchas veces en un menor rendimiento.

Lo dicho anteriormente guarda relación con, **Farahat S. et al. (2021)** (22), adicionan que los individuos con agotamiento evidencian rendimiento deficiente en las pruebas cognitivas empleadas siendo el 52%(n=42) hombres, el 62% médicos, 38% enfermeras, en edades de 25 a 52 años, media \pm de (32,84 \pm 6,8), acompañado a ello encontraron un elevado grado de estrés relacionado con el trabajo, agotamiento emocional, despersonalización y limitación del logro personal. Asegurando que el estrés y el agotamiento relacionado con el trabajo, pueden encabezar un deterioro cognitivo entre los trabajadores de la salud, así mismo estuvieron presentes diversos factores estresantes, como elevada carga de trabajo, falta de libertad de decisión, tareas conflictivas, falta de retroalimentación por parte de sus superiores, falta de transparencia de la administración del hospital y ausencia de espíritu de equipo; lo que llega a afectar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. De igual modo, **Navinés R. et al. (2021)** (20), en el estudio “Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día” evidenciaron una elevada prevalencia de síndrome de burnout que promediaba entre un 30 y 50 %, sumado a una situación pandémica por la COVID-19, asimismo, resaltan la importancia de tener presente este cuadro en los profesionales en instrucción debido a las enormes consecuencias que puede tener tanto a nivel individual como en la óptima asistencia a los pacientes.

Subcategoría: Responsabilidad sobre la indiferencia.

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a la responsabilidad sobre la indiferencia pueden generar estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“Según mi experiencia nunca fueron indiferentes, sentí su apoyo constante en la medida que ellos también podía darnos”. (P1)

“En mi caso yo si experimente la indiferencia ya que no sentí que nadie estuviera presente cuando tenía fuerte dolor de pecho, por consecuencias del COVID, no hubo alguien que me diga trata de estar mejor con el pasar de los días, un apoyo emocional creo que fue lo que yo buscaba”. (P2)

“La indiferencia si conduce al estrés, en el caso que nosotros solicitábamos el apoyo de un personal nuevo, ya que dos personales no se dan abasto en el servicio, se necesitaba un personal extra con quien compartir nuestras funciones y responsabilidades en el servicio”. (P3)

“En la primera hora se tenía que exigir los epps ya que no había muchos materiales en el mercado y por otro lado no teníamos apoyo de las enfermeras ya que no querían venir así que nosotros sentíamos de cierta forma la discriminación, falta de empatía ante nosotros porque éramos el personal que atendía a esos pacientes y el equipo con que se atendía y nadie más quería acercarse con nosotros ni con nuestra área, nadie quería venir a poner una vía o manejar el inyector ya que era muy tedioso”. (P4)

“Considero que tanto director médico o personal administrativo no a merita su presencia pues para hacernos sentir que con su presencia nos dan su apoyo, pues está justificado que el personal que venía tenía que estar sea fundamental para mí fue justo y necesario lo que ellos desde la virtualidad nos podían brindar”. (P5)

“Yo considero que no, ya que sí hubo preocupación en darnos todos los equipos de bioseguridad, claro que hubo tiempo donde todo era medido, pero era porque en general no tenían en su almacén, pero nunca nos faltó”. (P6)

“No fue nuestro caso, muchas oportunidades el director médico nos enviaba mensajes corporativos que me hacían sentir que se preocupaban por mí, otras oportunidades nos capacitaron virtualmente para estar actualizados, siento que existe una buena comunicación con los líderes”. (P7)

“Claro, la indiferencia de hecho nos puede desencadenar el estrés laboral por lo mismo que no sientes el apoyo, la indiferencia tanto de tu jefe inmediato probablemente o de tu dirección médica uno espera más tanto económicamente como emocionalmente porque no es fácil estar acá las 24 horas estar metidos acá, en cuanto a la indiferencia también que a veces se escaseaban las cosas como los epps y por protegeros no escatimábamos en gastar de nuestros bolsillos para poder estar protegidos”. (P8)

“Nunca fuimos apáticos con el resto, siempre intentado ponerme en el lugar del otro, porque no solamente le puede pasar a cualquiera de nosotros, una vez uno se enferma

ya preocupabas por toda su familia. Eso era lo que te preocupaba y tú veías al colega muy tenso, muy triste y tenías que tener empatía con eso. Si bien necesitábamos apoyo teníamos que saber cómo pedirlo y en qué momento hacerlo y tener mucho tacto para no forzar ni herir a nadie”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los participantes, concuerdan que no existió indiferencia por parte de sus superiores, pues cumplían con todo lo necesario para resguardar su bienestar, así como materiales y equipos para brindar un servicio de calidad, al igual que la orientación y actualización de forma virtual y seguimiento por parte del personal administrativo y director médico vía remota; por lo que no influyo en el desencadenamiento de estrés, ni dificultades dentro de su horario laboral.

Lo mencionado anteriormente guarda relación con lo dicho por, **Quispe M. 2021**(10), en su investigación “Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020”, encontró que el estrés laboral podría ser causada por factores de riesgo psicosociales percibidas por los trabajadores. En esa línea, **Cassano M. (2018)**(18), en la investigación “Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018”, relaciona el Síndrome de Burnout y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de 0.336 y un nivel de significación de 0.004.

Subcategoría: Actitud frente a la tensión de actividades.

Las expresiones de los participantes frente a la pregunta respecto a la actitud frente a la tensión de actividades pueden generar estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19, fueron:

“En mi caso no sentí la tensión puesto que pude controlarlo y canalizarlo bien, pero si se vio en otros compañeros y también era por un tema de poco descanso o mala alimentación, la familia juega un rol importante en todo, para que puedas estar y sentirte bien”. (P1)

“Siento que ahora padezco de la presión alta, al ver tantos pacientes en esas condiciones de respirar mal, tanto me sugestiono estar viviendo esa situación que yo empecé a creer que respiraba mal, muchas veces cuando estoy con la mascarilla siento que debo tomar más aire sino me ahogo”. (P2)

“La tensión contribuye en el sentido de la angustia por contagiarte y contagiar, por el hecho de encontrarte en un ambiente donde la carga viral era muy alta, tensión muscular por el esfuerzo y me obsesione con la descontaminación hasta hoy pese a que ya bajo la carga viral”. (P3)

“Había egresado recién de la universidad y justo sale con la pandemia y una termina recontra estresada, tensionada, recontra agotada y que no haya empatía en el trabajo respecto a nosotros, no hay forma que no estemos pasando por este síndrome de burnout entonces si genera mucho estrés laboral, en general todo lo que tiene que ver respecto a la pandemia genera un montón de estrés, yo creo que al igual que todos los tecnólogos creo yo no solo yo lo han sentido de esa forma”. (P4)

“La tensión y el estrés van de la mano y en pandemia siempre estuvo presente tanto físico y mental ya que estábamos limitados antes si tenías tensión lo podías liberar por medio de tus hobbies, pero al estar restringido en todos los aspectos no había forma como liberar la tensión”. (P5)

“Estar tantas horas con el EPP te genera tensión era incomodo aparte que estabas respirando tú mismo CO2 y el famoso más acné, a eso era la tensión de ver tantos pacientes mal a mí me deprimía, por ejemplo, al momento de querer realizar nuestras necesidades básicas con el EPP puesto y no poder realizarlo con calma ya que los pacientes esperen y eso era tenso”. (P6)

“Uno no es de acero, buscamos la manera de distraernos y de pasar un mejor momento entonces si pues efectivamente la tensión si no te das cuenta te puedes sobre pasar y lo puedes llevar a la casa tranquilamente y en tu casa los que pagan ese cansancio van a ser tus propios seres queridos y esa no es la idea y entonces tú tienes que ser el primero en darte cuenta si eso ocurre buscar la manera de no agotarte tanto, no trabajar en dos o tres sitios y luego dedicarte a lo más importante para ti que también es tu familia”. (P7)

“Atender lo más rápido que se pueda ya eso te genera tensión, a mí en lo personalmente me afecto por ser hipertensa y eso de hacer las cosas rápido para que el paciente se vaya lo más pronto posible, entrar desinfectar y no sé qué más, pues si hay momentos en los que me subía la presión de hecho la tensión arterial y no solo

era acá, porque cuando te vas a casa también estas en estado de alerta, porque el miedo en que yo llegara y no querer que mi hija se me acerque te tensa, porque cada uno vivía en un cuarto alejado, y es horrible no poder compartir en familia” (P8)

“Si claro, la cuestión de la carga de pacientes fue en un principio muy agobiante inclusive muchos de nosotros llevamos tratamientos psicológicos, no solo por el estrés, sino por problemas familiares, para estar mejor en mi caso ese apoyo externo psicológico me ayudo afrontar mi proceso, porque yo tenía mucha ansiedad y acumulación de tensión”. (P9)

Como se puede apreciar en lo manifestado por los entrevistados coinciden que la actitud frente a la tensión de actividades, es resultado de la exposición a largas horas de trabajo, precarios períodos de reposo, fatiga y falta de sueño por turnos nocturnos, poca intercomunicación con los miembros de la familia y contacto incesante con escenarios de dolor y sufrimientos de los pacientes, evidenciados por los profesionales radiólogos, así mismo genera llevar consigo el riesgo a probabilidades altas de contagio, debido a la alta carga viral, sumado a la dificultad de realizar actividades de esparcimiento y relajación te sugestionas y no diferencian si están padeciendo una crisis de ansiedad, el uso permanente del uso de EPP, dificultando la respiración por mascarillas muy ajustadas, la falta de libre movimiento y la constante demanda por parte de los pacientes te deprimía ver pacientes graves y la experiencia juega un rol importante para poder canalizar y controlar la tensión; lo anterior contribuyó a la manifestación de estrés dentro del área laboral.

Finalmente, lo mencionado anteriormente guarda relación con lo dicho por, **Torralba M. et al. (2021)**(19), evidencio que una preparación insuficiente por parte del personal puede repercutir en el desarrollo de estrés. Estos resultados coinciden con **Galiano Z. (2021)** (11), encontró que el 76.1% presentó estrés laboral moderado, 23.27% leve y un 0.63% severo en sus trabajadores, el cual estuvo relacionado al desarrollo síndrome de Burnout.

CAPITULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Primera: Referente al objetivo general de determinar el estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022; existió desarrollo de estrés laboral por parte de los profesionales del área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, siendo los factores desencadenantes más comunes la sobre carga laboral, desequilibrio entre esfuerzo y retribución, sumado al desgaste emocional; donde si bien las características personales de los trabajadores pueden ser factores protectores, una exposición a estímulos estresantes de forma persistente puede provocar daño emotivo y psicofísico, afectando el rendimiento y profesionalismo del personal.

Segunda: Referente al primer objetivo específico de indicar si la sobre carga de trabajo genera estrés laboral en los tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022, se evidencio que este factor contribuye al desarrollo de estrés, donde los profesionales radiólogos coincidieron que hubo una acumulación de pacientes e incremento de horas laborales, así como exceso de actividades y carencias en cuanto el apoyo en los protocolos de limpieza y preparación de los pacientes para el examen.

Tercera: Referente al segundo objetivo específico de mencionar si el desequilibrio entre esfuerzo y retribución genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022; los profesionales en radiología concuerdan que si bien contaron con chequeos preventivos , recursos y equipamiento necesario para brindar un servicio de calidad, otorgadas por la clínica, no sintieron que el monto salarial coincidía con el trabajo realizado, puesto que no hubo bonificación o remuneración equitativa y actualizada al contexto; lo que contribuyo al desarrollo de insatisfacción y estrés en el ambiente de trabajo.

Cuarto: Referente al tercer objetivo específico de describir si el desgaste emocional genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022; los licenciados concordaron que tras la exposición a largas horas de trabajo, precarios períodos de reposo, fatiga y

falta de sueño por turnos nocturnos, poca intercomunicación con los miembros de la familia y contacto incesante con escenarios de dolor y sufrimientos de los pacientes, resultaron en el desarrollo de estrés laboral.

5.2. Recomendaciones.

Primera: Implementar evaluaciones e intervenciones de salud integral periódica en el personal a fin de conocer el estado físico y mental de los profesionales que laboren en el centro, así como impulsar el acompañamiento psicológico ya que ayudaría a prevenir y paliar el desarrollo de malestares psicoemocionales.

Segunda: Concientizar acerca de la importancia del trabajo en equipo y el respeto por los derechos laborales de los profesionales tecnólogos médicos del área de radiología, implementando mayor personal en caso de ser necesario, para lograr que las horas de trabajo sean equitativas y no afecten el estado de salud del personal.

Tercera: Es necesario el reconocimiento adecuado y merecido de los profesionales Tecnólogos Médicos en el área de Radiología, independiente de la forma laboral privada o pública, ya que, a pesar de encontrarse en una situación vulnerable, ejercieron de forma adecuada y empática su labor de apoyar y resguardar la salud de los pacientes.

Cuarto: Promover la capacitación de estrategias de afrontamiento del estrés y valorar el apoyo dirigido al bienestar profesional de los radiólogos; dentro de su espacio laboral, permitiendo un descanso adecuado y acompañamiento emocional, con el fin de prevenir malestares emocionales y derivaciones a profesionales de salud mental en caso de ser necesario.

5.3. Propuesta

Entender e identificar la importancia de los factores que conllevan a la desencadenar estrés dentro del espacio laboral, a las cuales se encuentran expuestos Tecnólogos Médicos en el área de Radiología, siendo muchos los profesionales afectados por esta problemática, debido a la falta de concientización acerca del bienestar psicológico del profesional. Por ende, el presente trabajo de investigación propone la evaluación e intervención de salud integral periódica en el personal, a fin de conocer el estado físico y mental de los profesionales que laboren en el centro, así como impulsar el acompañamiento psicológico ya que ayudaría a prevenir y paliar el desarrollo de malestares de psicoemocionales.

Asimismo, capacitar en estrategias de afrontamiento del estrés y valorar el apoyo dirigido al bienestar profesional de los radiólogos; dentro de su espacio laboral, permitiendo un descanso adecuado, pausas activas y acompañamiento emocional, y derivaciones a profesionales de salud mental en caso de ser necesario.

Finalmente, implementar la regulación de la buena praxis en cuanto a la cantidad de pacientes que se pueden atender en determinados lapsos de tiempo, con el fin de no sobrecargar laboralmente al profesional radiólogo, así como la adecuada remuneración y reconocimiento, por ende, incentivar al colegio de Tecnólogo Médico del Perú a fiscalizar el cumplimiento del respeto de los derechos laborales de los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. COVID-19: cronología de la actuación de la OMS [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
2. Minsa actualiza protocolos de bioseguridad para la prevención y control de la COVID-19 en el Perú [Internet]. [citado 23 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/551627-minsa-actualiza-protocolos-de-bioseguridad-para-la-prevencion-y-control-de-la-covid-19-en-el-peru>
3. Guevara-López UM, Herrera-Lugo KG, Vásquez-Garzón VR, Robles-Rodríguez PV, Elizarrarás-Cruz JD, Cruz-Ruiz NG, et al. Medidas de protección para el personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Rev Mex Anesthesiol*. 2020;43(4):315-24.
4. Yangari Medina JI. Neumonía viral, retos diagnósticos. 2020 [citado 20 de diciembre de 2023]; Disponible en: <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/8494>
5. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. junio de 2012;29(2):237-41.
6. Muñoz-Fernández SI, Molina-Valdespino D, Ochoa-Palacios R, Sánchez-Guerrero O, Esquivel-Acevedo JA. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica México*. 23 de julio de 2020;41(S1):127-36.
7. Coronado Luna LK. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los Servicios de Areas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2006 [citado 20 de diciembre de 2023]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1011>
8. Paitán HÑ, Dueñas MRV, Vilela JJP, Delgado HER. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U; 2019. 560 p.
9. Google Docs [Internet]. [citado 7 de enero de 2022]. Metodologia de la Investigacion 3edi Bernal.pdf. Disponible en: https://drive.google.com/file/u/1/d/1-3wqx7vGGCn6O4FxMPkzKw15E4tByYXX/view?usp=sharing&usp=embed_fac ebook
10. Quispe Sornoza M. Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020. Univ César Vallejo - Esc Posgrado. 13 de abril de 2021;69.

11. Galiano Apaza ZD. Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021. 2021 [citado 12 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2690710>
12. Laguna Arce HL. Estudio comparativo de estrés laboral en Tecnólogos Médicos de Laboratorio Clínico en pandemia Covid-19 Lima-2021. Univ César Vallejo [Internet]. 2021 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3046270>
13. Mamani Ramos CJ. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. 7 de junio de 2021 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2818308>
14. López FRL, Castro AEO, Cárdenas MGL, Silva MLTP de, Cruz GAC de la, Ticona YQ, et al. Healthy lifestyle and work stress in nurses in time of the COVID-19 pandemic, at the National Institute of Neoplastic Diseases, Lima, 2020 [Estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermera(o)s en tiempo de pandemia COVID-19, en el instituto nacio. J Glob Health Med. 13 de diciembre de 2021;5(2):31-42.
15. Guzmán Narciso GA. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud-2016. Repos Tesis - UNMSM [Internet]. 2020 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2863985>
16. Salinas NP, Susana M. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018. Repos Inst-UCV [Internet]. 2019 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2964522>
17. Ganoza Castañeda EC. Estrés, como factor asociado a insatisfacción laboral en trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote - 2019. Univ César Vallejo [Internet]. 2020 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2926932>
18. Cassano Facho ME. Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018. Repos Inst - UCV [Internet]. 2018 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2933729>
19. Melero MT, López CC, Cortijo JDT, García SV, Ibáñez MDP, García TL. Estresores laborales en enfermeras de las unidades de críticos y urgencias durante la pandemia COVID-19. Presencia. 22 de noviembre de 2021;17:e13247-e13247.
20. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. Med Clin (Barc). 13 de agosto de 2021;157(3):130-40.

21. Oprisan A, Baettig-Arriagada E, Baeza-Delgado C, Martí-Bonmatí L. Prevalencia y factores de desgaste profesional en radiólogos durante la pandemia COVID-19. *Radiología*. 1 de marzo de 2022;64(2):119-27.
22. Farahat SA, Amin OR, Hamdy HS, Fouad MM. The impact of work-related stress on the cognition domain of executive functioning of health care workers during the COVID-19 pandemic. *Int Arch Occup Environ Health*. 3 de noviembre de 2021;
23. Zamora Villamar NL, Zavala Avilez JE. Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 19 en Milagro 2020 - 2021 [Internet] [bachelorThesis]. Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. 2021 [citado 1 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5453>
24. Wang H, Liu Y, Hu K, Zhang M, Du M, Huang H, et al. Healthcare workers' stress when caring for COVID-19 patients: An altruistic perspective. *Nurs Ethics*. noviembre de 2020;27(7):1490-500.
25. Lozano Gonzalo ER. Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen Lima - Perú, mayo – agosto 2016. 2017.
26. Vásquez Ccatamayo E. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho, 2016. 2016.
27. González N. Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argum México DF*. diciembre de 2012;25(70):171-94.
28. Hurtado N, Vásquez L. Percepción sobre el estrés laboral presentes en los contadores públicos empleados en una firma del área metropolitana de Caracas [Internet] [Thesis]. 2018 [citado 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/handle/10872/19073>
29. Sanchez Vera KM. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). 2017.
30. Estresores psicológicos - Mentira Pedia [Internet]. [citado 8 de enero de 2022]. Disponible en: https://mentirapedia.com/index.php/Estresores_psicol%C3%B3gicos
31. Jara Aguero OI. Nivel de estrés laboral de la enfermera en el área de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora - 2011. 2011.

32. Katterine CGP. ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19. 2022;
33. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021. :172.
34. Plan de salud mental Perú 2020 – 2021 (En el contexto COVID-19) [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/2130661-plan-de-salud-mental-peru-2020-2021-en-el-contexto-covid-19>
35. Zevallos AJF. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL. 2019;75.
36. Scribd [Internet]. [citado 8 de enero de 2022]. Estres Laboral | PDF. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/27087584/estres-laboral>
37. Leal-Costa C, Díaz-Agea JL, Ruzafa-Martínez M, Ramos-Morcillo AJ, Leal-Costa C, Díaz-Agea JL, et al. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *An Sist Sanit Navar.* abril de 2021;44(1):123-4.
38. Soto Huere SD. Factores que influyen en el nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. 2015.
39. de la Caridad Casanova Moreno M, González Casanova W, Machado Reyes F, Casanova Moreno D, González López M, de la Caridad Casanova Moreno M, et al. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gac Médica Espirituana* [Internet]. agosto de 2023 [citado 22 de diciembre de 2023];25(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Durán S. Eurekaando. 2023 [citado 22 de diciembre de 2023]. ► Teoría del Estrés de Hans Selye (Modelo de Estrés). Disponible en: <https://www.eurekaando.org/psicologia/teoria-del-estres-de-hans-selye-modelo-de-estres/>
41. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. *Rev CON-Cienc.* 2014;2(1):117-25.
42. García NB, Zea RM. Estrés Académico. *Rev Psicol Univ Antioquia.* 2011;3(2):55-82.
43. Flores M, Ysabel D, Ayllón DC, Eduardo V, Zelada DB, Alberto L. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA. :68.

44. Zambrano KVB, Cedeño MLG. Estrés en el personal de la escuela de conducción sportmancart en tiempos de pandemia, covid-19. *Polo Conoc Rev Científico - Prof.* 2021;6(4):472-82.
45. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-Claves Pensam.* junio de 2012;6(11):113-29.
46. Houtman I, Jettinghof K, Cedillo L, World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2008;41.
47. Alcmeon 03 -Historia y concepto del estrés (1ra. Parte) [Internet]. [citado 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
48. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. [citado 7 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
49. Houtman I, Jettinghof K, Cedillo L, World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2008;41.
50. Estrés Laboral | Recursos-Humanos.es [Internet]. [citado 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/estres-laboral/>
51. Francia MAG, Llontop MIR. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2014. :57.
52. Pousa PCP, Lucca SR de. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 20 de enero de 2021 [citado 1 de septiembre de 2021];74. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?lang=en>
53. Muñoz ELG, Martínez REG. La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Rev Latinoam Psicol.* 2006;38(2):259-70.
54. Flores JPL, Loza MGL, Vega JLR, Martinto PCP. Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. *Centros de Salud MINSA Llacuabamba y Parcoy. Rev Científica Epistem.* 2020;4(3):96-118.
55. Marlon MIJ. PRESENTADO POR EL BACHILLER:
56. García Albuérne Y, Albacete Carreño A. Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales. *EduPsykhé Rev Psicol Educ.* 2013;12(2):111-28.

57. Leal J, Salazar M. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Account Manag Res. 23 de diciembre de 2021;1:1-16.
58. Quijije EM, Tomalá YGS, Cedeño LMA, Gutiérrez GVB. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO Rev Científica Investig El Conoc. 2021;5(3):368-77.
59. Oviedo Lugo GF, Uribe Restrepo JM, Pinto Álvarez M, Patiño Trejos JA, Gómez-Chiappe N. Grupos de escucha y apoyo en un hospital universitario como modelo de intervención para profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Rev Colomb Psiquiatr [Internet]. 1 de diciembre de 2021 [citado 22 de diciembre de 2021]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001785>
60. Perrone M. Burnout, pandemia COVID-19 y abordaje asistido con equinos, modelo IPAE. Rev Psicol. 9 de junio de 2021;103-103.
61. Cirami L, Córdoba EH, Ferrari LE. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. Subj Procesos Cogn. 2020;24(2):118-32.
62. Colegio Tecnólogo Médico del Perú [Internet]. [citado 8 de enero de 2022]. Disponible en: <https://ctmperu.org.pe/>
63. Diaz YMM. TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES. 2014;
64. Tirado G, Llorente M, Topa G. Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. Eur J Investig Health Psychol Educ. 22 de abril de 2019;8:197.
65. Hernandez-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. McGraw-Hill Education; 2018 [citado 26 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
66. Guillen F, Elida D. Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos Represent. enero de 2019;7(1):201-29.
67. Pineda EB, de Alvarado EL, de Canales FH, Salud OP de la. Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. Ser PALTEX Para Ejecutores Programas Salud35 [Internet]. 1994 [citado 26 de diciembre de 2023]; Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3132>
68. Arguedas-Arguedas O. Elementos básicos de bioética en investigación. Acta Médica Costarric. 2010;52(2):76-8.
69. WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet].

[citado 26 de diciembre de 2023]. Disponible en:
<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

ANEXO

ANEXOS:

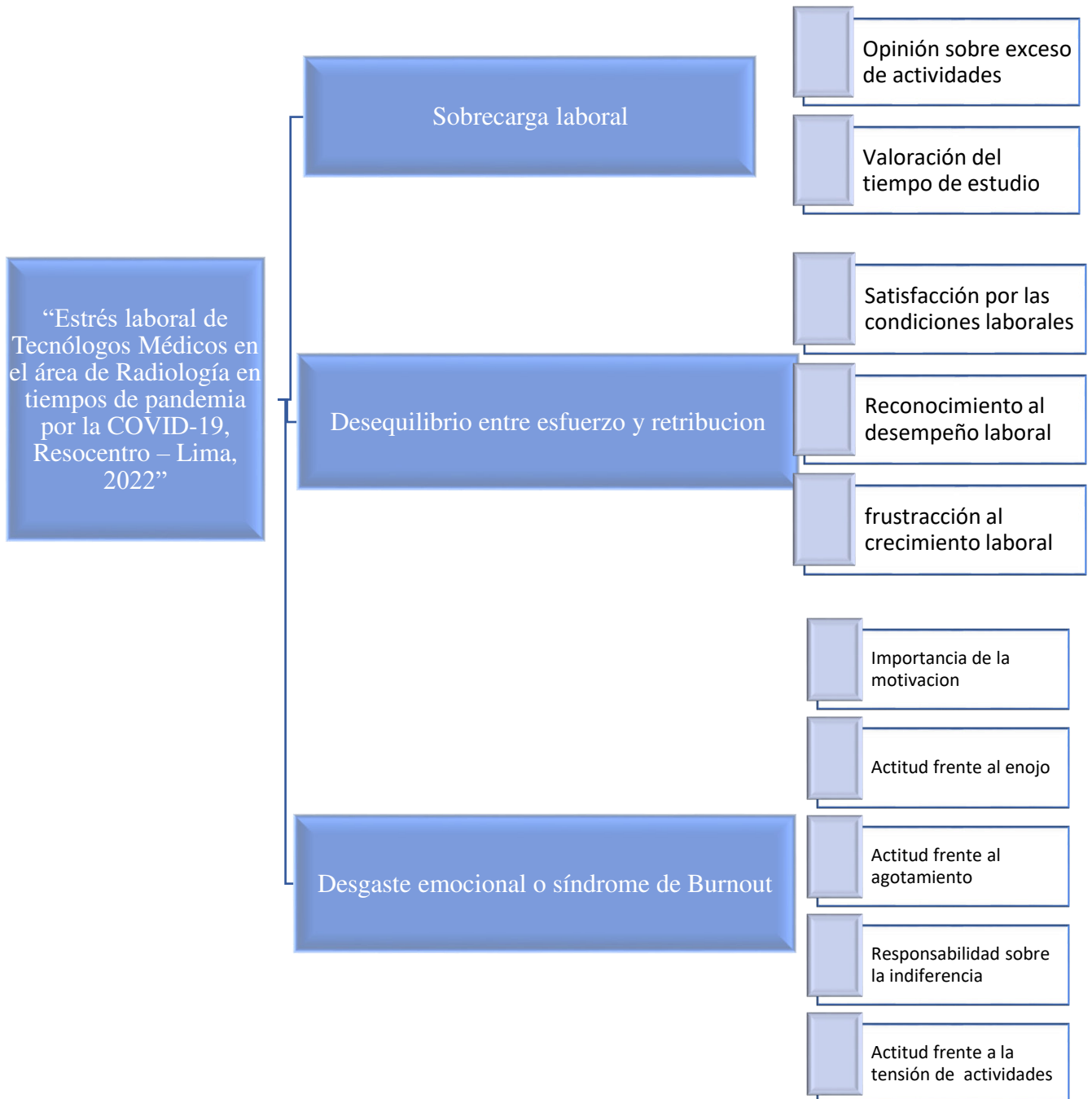
a. ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA

Tabla n° 1.

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS
SALUD PÚBLICA	¿Cuál será la repercusión que genera el Estrés Laboral en los tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID- 19 Resocentro - Lima, 2022?	Analizar el estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer si la sobre carga de trabajo genera estrés laboral en los tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022. - Mencionar si el desequilibrio entre esfuerzo y retribución genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022 - Inferir si el desgaste emocional genera estrés laboral en los Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral • Desequilibrio entre esfuerzo y retribución • Desgaste emocional o síndrome de Burnout

b. ANEXO 2. Figura 4. Categorías y Subcategorías

Esquema representando el estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología, las categorías desarrolladas y las subcategorías encontradas en esta investigación.



Fuente: Elaboración propia

c. ANEXO 3: Solicitud de autorización para ejecución de Tesis.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Medicina
Escuela Profesional de Tecnología Médica

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EN EL CENTRO MÉDICO DE DIAGNÓSTICO POR IMÁGENES - RESOCENTRO

Lima, 19 de febrero de 2022.

Sr. Rodrigo Escalante Larrea

Gerente General

Centro Médico de Diagnóstico por Imágenes Resocentro – Sede Lima

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un saludo cordial y a la vez hacer desu conocimiento que estamos realizando un proyecto de tesis titulado: “Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID- 19, Resocentro - Lima, 2022”. Por tal motivo, acudimos a usted para solicitar la autorización respectiva y poder aplicar el instrumento de investigación en los profesionales Tecnólogos Médicos, y con ello, ejecutar mi tesis en el Centro Médico de Diagnóstico por Imágenes - Resocentro que usted dirige.

Esperando se puedan brindar todas las facilidades del caso, estaremos al pendiente de su autorización, se adjunta la copia del proyecto de investigación y resolución de decanato.

Sin otro en particular quedo de usted.

Atentamente.

Karen Kymberlen Torres Cuyutupa

DNI: 47743040



Firmado digitalmente por FAJARDO
QUISPE Misael Jefferson FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.02.2022 23:28:49 -05:00

Dr. Misael Jefferson Fajardo Quispe

Docente Asesor - DATM

d. Anexo 4: Autorización brindada para ejecución de Tesis.

Lima, 18 de marzo de 2022

Estimada señorita:

Karen kymberlen Torres Cuyutupa

DNI: 47743040

CÓDIGO: 15010183

Presente. -

Referente a la solicitud para la ejecución de su trabajo de investigación en el Centro médico de Diagnostico por Imágenes- Resocentro, la presente es para infórmale que se autoriza la aplicación del instrumento de investigación de su tesis titulada: **“Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022”**.

Atentamente

EMETAC S.A.C.

RODRIGO ESCALANTE NARREA
GERENTE GENERAL

Rodrigo Escalante Narrea

Gerente General

e. Anexo 5: Instrumento para entrevista estructurada.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Medicina
Escuela Profesional de Tecnología Médica



**Entrevista realizada a los Tecnólogos Médicos en radiología de la Clínica
Resocentro - Lima, año 2022**

Nombre del entrevistador: KAREN KYMBERLEN TORRES CUYUTUPA

Título: “Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022”

La presente entrevista tiene fines académicos para el trabajo de investigación “Estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro – Lima, 2022” para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Objetivo: Determinar el estrés laboral de Tecnólogos Médicos en el área de Radiología en tiempos de pandemia por la COVID-19, Resocentro - Lima, 2022.

Preguntas del cuestionario

1. ¿Por qué consideraría usted que el exceso de actividades realizadas genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro- Lima, 2022?
2. ¿En qué medida valoraría usted que el tiempo es insuficiente por las diferentes dificultades para realizar exámenes y el post procesamiento de imágenes de los pacientes por COVID-19 en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
3. De acuerdo con su percepción ¿se siente usted insatisfecho por las condiciones laborales brindadas como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?

4. Considera usted ¿qué su institución otorga el reconocimiento adecuado por su desempeño como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
5. De acuerdo con su apreciación ¿Experimentó en su institución alguna frustración respecto al crecimiento laboral como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
6. De acuerdo con su apreciación ¿Usted siente que existe una falta de motivación en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
7. De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que el enojo puede provocar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
8. Considera usted según su valor ¿qué el agotamiento genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
9. Considera usted según su experiencia ¿qué la indiferencia podría desencadenar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?
10. Estima usted ¿qué la tensión en las actividades realizadas podría producir estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?

f. ANEXO 6: Matriz de degradación y triangulación de datos.

Tabla nº 2.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 1: CATEGORIA: OPINIÓN SOBRE EXCESO DE ACTIVIDADES

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°1:</p> <p>¿Por qué consideraría usted que el exceso de actividades realizadas genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>Cuando empezó la pandemia si nos chocó a todos porque la sobrecarga laboral aumento, obviamente nunca habíamos tenido tantos pacientes para subir a tomar tantas placas de tórax era agotador, porque pedían en el turno de la mañana, tarde, noche y de madrugada no se podía descansar en sí y no solo era tomar a 10, 30 o 40 pacientes dependiendo de la capacidad de UCI, sino que tuvieron que abrir otra área de UCI y ya no eran 40 sino como 60 pacientes, a eso se sumó los pacientes particulares; ... Lo bueno que la empresa a tiempo pudo alcanzar a todo el personal el equipo necesario para cuidarnos, protegernos e informarnos como debíamos tratar a los pacientes y como debíamos asumir este riesgo ya que todos teníamos miedo trabajar ahí con tantos pacientes, obviamente uno podía contagiarse y contagiar a la familia entonces era también llegar a casa, limpiarse completamente ... (13:19min) bueno el estrés que se ha vivido ha sido sobre todo por la cantidad de pacientes a los cuales no estábamos acostumbrados y también sobre todo el temor, obvio que por nuestra profesión tenemos que brindar el servicio a los pacientes pero también como cualquier otra persona teníamos el temor de contagiarnos...</p>	<p>El estrés que se ha debido a sido por la cantidad de pacientes a los cuales quizás no estábamos acostumbrados y también sobre todo el temor de no contagiarnos, es por eso que yo cree mis propios protocolos para evitar la carga viral en el servicio y si bien es cierto por nuestra profesión teníamos que brindar ese servicio a los pacientes pero también como cualquier persona teníamos temor de contagiarnos entonces eso era todos los días , llegar del trabajo tratar de mantener la distancia, mantener todos los protocolos pero siempre uno con el temor de no contagiarse por lo mismo que se veía en la tele te contagiabas tu y a tu familia , y lamentablemente en esos casos no se podía controlar tanto como ahora con las vacunas que hay ahora, entonces eso era lo que te estresaba demasiado eso con las guardas con tantos pacientes de COVID haciendo el protocolo de limpieza luego bajar y seguir atendiendo, luego volver a subir y hacer todo la rutina y sumarle el temor de todos los días era un estrés para todos a algo que no estábamos acostumbrados hacer.</p>	<p>La portátil, la toma de las imágenes, la limpieza de los equipos luego el cambio y recambio de los epps eso si generaba estrés era un tiempo adicional, a lo que normalmente demorábamos en la atención a los pacientes y si generaba un estrés laboral, entre los desechos de los epps y la desinfección de los equipos eran actividades extras que también teníamos que hacerlo por tema de cuidados de nosotros también y del servicio, pero si generaba estrés, los pacientes ambulatorios era a la par de la desinfección de los equipos portátiles, o derivados de emergencia o lo bajaban de hospitalización con su cápsulas se atendía al pacientes. A parte de atender a los pacientes con la portátil ambulatorios o derivados de los consultorios, algunos de emergencia u hospitalización con sus capsulas, se atendía al paciente e inmediatamente se lo llevaban y venia el personal de limpieza para ser el correcto protocolo de desinfección de la sala o sino nosotros, generaba un estrés ya que teníamos que dedicarle un tiempo a la desinfección de la sala de los comandos, de los chasises, eso era la carga demás que teníamos que hacer.</p>	<p>El exceso de activades se dio cuando en el servicio de tomografía, cuando yo ingrese al servicio de tomografía fue a inicios de marzo, con mi poca experiencia por el servicio a mí me toca iniciar justo el día en que declaran cuarentena, prácticamente yo no viví la situación normal en el servicio así que para hacer una comparación del exceso de trabajo realizado durante ese tiempo no podría comparar, pero si viví la época de pandemia, donde teníamos altas demandas en las tomografías de tórax que nos lo citaban cada 5 minutos Y ahí fue el exceso de actividades porque el tiempo era prolongado se suponía que se debería disminuir la exposición por personal así no nos exponíamos tanto a los pacientes , eran 6 turnos completos de 24 horas y eran muy cansado ... nadie sabía cómo hacer los exámenes ... poco a poco fuimos armando protocolos para ir atendiéndolos.... luego poco a poco fueron aumentando y fue terrible porque los hospitales se comenzaron a llenar, y la tomografía ayudaba para el diagnóstico ... pero Exceso de actividades se podría decir que empezamos junio y mayo, se sentía muy cansado ya que los turnos eran muy prolongados ... cuando nuestros compañeros se sentían mal, lo enviaban por descanso y al final teníamos que cubrir turnos de 36 horas un poco más entonces era mucho exceso de actividades.</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>En este tipo de servicios rayos x y tomografía uno se basa mucho en los protocolos de atención, normalmente si llamas al paciente si lo entrevistas, posicionamiento técnica de imagen, lo que sea que vayas hacer uno ya está acostumbrado porque lleva años en este tema, pero cuando empieza la pandemia en si era algo nuevo y no estábamos acostumbrado en ninguna área de salud donde los llegan nuevos protocolos que están en constante cambio, entonces eso ya te saca de normalmente de tu rutina laboral , estas lidiando con un proceso totalmente nuevo y tienes que integrar a tu sistema de trabajo. Entonces eso de ahí ya te crea un estrés emocional porque ya tienes que lidiar con cosas nuevas adicional ... ahí entra los protocolos de bioseguridad más el distanciamiento del paciente .., si tenemos que hacer por ejemplo los portátiles, si tenemos que ir a UCI, eso normalmente para nosotros el distanciamiento es nulo, se utilizaba muchos protocolos que se usaban por precaución ... entonces ya de ahí la fatiga emocional, fatiga mental todo se colapsa, es ahí donde uno como profesional tiene que concentrarse para no cometer este tipo de error, porque ya sabemos que es la negligencia por esa misma causa del estrés laboral.</p>	<p>Principalmente todo el mundo se preocupaba, en no contagiarse, uno vivía o pensaba mucho en eso, si es que vas a atender pacientes puede haber la alta probabilidad de contagio entonces, comienzas a tratar de hacer tus estudios perfectos y rápidos posible para que el paciente salga y tú estes el menos contacto con él ..., por ende el estrés que tú vas a generar por el EPP, la mascarilla que no nos dejaba respirar bien, acostumbrarnos a algo que era todo vestimenta, que te morías de calor, ..., yo creo que el exceso de actividades fue cuando aumentaron los pacientes por todos los casos que ha habido, el cansancio iba hacer mayor pero en conjunto con todo eso se formó un estrés en mi persona, un estrés que no se demuestra renegando , que no se demuestra tratando mal a la gente, sino un estrés en el sentido emocional, ansiedad que algunos pudieron a ver subido de peso ya que realizaban s actividades de ejercicio que usualmente sueles hacer ..., en cambio al limitarte al salir por no cruzarte con personas contagiadas, al limitarte al salir y tenías que llegar a tu casa a un tiempo antes del toque de queda ..., en mi caso era mayormente emocional, mayormente ansiedad de comer y hacer mejor las cosas ..., por lo menos tenerlo el menor tiempo posible tenerlo aquí al paciente, a parte las desinfecciones que se hacen aumento porque el paciente que viene, entra y te dice señorita está desinfectando, también hay que estar bien al pendiente porque también está ahí tu responsabilidad que en tu servicio no se contagie nadie , mucho menos entre paciente y paciente.</p>	<p>Bien mucho depende de la psicología de cada individuo, si bien es cierto todos estamos formados en el área médica para afrontar situaciones graves de estrés, ..., si bien es cierto entre nosotros habrá quién siempre tenga miedo entonces el miedo no va ser un buen aliado, sino todo lo contrario va ser un mal consejero..., de nuestra propia fuerza mental e inclusive a nivel espiritual, nuestra propia fe, ... Entonces mentalmente no yo si me prepare desde el primer momento ... empecé también a cuidar algunos hábitos tanto en mi alimentación y disciplina tanto evitar el estrés y evitar enfermarme ... inclusive cuando llegaba los pacientes de igual manera tratándolos con amabilidad, poniendo me dé su lado y sobre todo dándoles ánimo... usted también va a mejorar...entonces los patientitos se iban animados siempre les daba esas palabras de aliento ..., mi motivación crecía para ayudar a los pacientes, ... , entonces yo no he sentido mucho ese estrés como si otros compañeros se preocupaban bastante, ... Pienso que tenía el sistema inmunológico fuerte porque no tenía miedo mi psicología era bien fuerte, una mente bien fuerte, entonces yo estoy seguro que eso me ayudado a mi bastante, bueno no sentí mucho ese estrés, por ejemplo, cuando yo subí a UCI COVID a tomar las placas, si bien es cierto subíamos varias veces para tomar las placas y a veces subías y bajabas nuevamente te hacían subir ...entonces por ahí no fue mi estrés, trataba no caer en eso, más bien mi predisposición era para mis compañeros ...</p>	<p>Bueno el exceso de actividad como tecnólogo en imágenes de rayos x básicamente para mí y mi grupo primero fue de un día para otro acá en realidad, primero no sabias como organizarnos pidiendo los EPPS o todo lo que se necesitaría para la protección de nosotros porque de hecho teníamos miedo de enfermarnos con esta enfermedad nueva que había aparecido en el mundo, fue complicado tuvimos bastante miedo verdaderamente tuvimos que cambiar todos nuestros protocolos de limpieza. Por decirte cada vez que entraba un paciente teníamos que entrar a limpiar no, y nos generaba más carga laboral por ende nos estresábamos mucho más salía un paciente y teníamos que entrar a limpiar por cada paciente que salía, porque no es que en ese entonces no teníamos un personal específico para que entre a limpiar la sala de rayos x, entonces de hecho todo eso nos generaba estrés a todos, a mí también personalmente porque mi esposo y yo trabajamos en salud y era complicado pensar que nos pasara algo y dejar a nuestra hija sola, eso fue lo más traumático en lo personal cuando empezó todo esto, día a día se fueron implementando los protocolos y fuimos adaptarnos cada día a algo nuevo eso fue algo muy complicado para mí.</p>	<p>En el caso específico el gran exceso de actividad genera estrés en cualquier momento o etapa de la historia, particularmente en la pandemia esto se vio mucho más exponencial, porque no solamente era estrés físico sino también emocional. Ya que al ser personal de salud que estábamos en primera fila, nosotros nos sentíamos vulnerables porque no solo por tener un equipo de protección personal y prácticamente no teníamos ni vacunas, ni nada, entonces todo eso nos generó un cuadro estrés tanto físico y emocional pero muy muy grande y es justamente con respecto a la pandemia que desarrollamos estas emociones. Cuando empezó la primera ola, que fue el comienzo de la enfermedad nos cogió con menos herramientas y menos experiencia de cómo afrontar algo, la lista de pacientes era tan grande que no nos dábamos abasto para atender incluso tú has rotado por el servicio por lo general vienen exámenes de cerebro, abdomen, oncológicos, etc., pero la demanda por estudios torácicos era tan grande que el equipo de emergencia solo cubría estudios de tórax no se daba abasto, hacíamos tórax todo el día llegaba un punto en hacer lo mismo también te satura porque ya no solamente se hacía en el tiempo asignado normalmente a un paciente como antes, sino debido a la gran carga de pacientes teníamos que agilizar esos periodos en sí, el tórax es un estudio relativamente rápido pero igual, al entrar y encontrar otro era agotador y en la primera ola el miedo era constante y adverso.</p>

Tabla n° 3.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 1: CATEGORIA: OPINIÓN SOBRE EXCESO DE ACTIVIDADES

Pregunta N°1:	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>¿Por qué consideraría usted que el exceso de actividades realizadas genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p><i>“Debido a que fue algo muy chocante y que nunca habíamos tenido tantos pacientes de la noche a la mañana, todo el día llegaban pacientes desde ambulatorios hasta pacientes en UCI covid-19, y la protección era más rigurosa por el miedo a no contagiarse, adicional el esfuerzo que con lleva toda esta labor”.</i></p>	<p><i>“En lo personal tuve que crear mi propio protocolo ayudando a todo el grupo para tratar de no contagiarnos, ya que eran tantos pacientes que en un principio yo sola estaba y tuve que realizar las entrevistas”.</i></p>	<p><i>“Considero que el manejo del portátil, la toma de imágenes, limpieza de los equipos luego el cambio y recambio de los epps eso si generaba estrés por la sobrecarga laboral ya que eran funciones adicionales a lo que normalmente era la atención a los pacientes”.</i></p>	<p><i>“Contempló que fue muy cansado, ya que los turnos eran muy prolongados turnos de 24 horas y cuando nuestros compañeros se sentían mal, lo enviaban a su casa y al final teníamos que cubrir turnos de 36 horas un poco más entonces era mucho el exceso de actividades y poco personal”.</i></p>
SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p><i>“Normalmente en este tipo de servicios uno se basa mucho en los protocolos de atención, llega pandemia y estos protocolos fueron cambiando constantemente eso ya te saca de tu rutina diaria, entonces eso de ahí ya te crea un estrés emocional porque ya tienes que lidiar con cosas nuevas adicionales que te afecta directamente”.</i></p>	<p><i>“Bajo mi experiencia uno vivía pensando mucho en evitar contagiarse, ya que la probabilidad era alta de contagio y a su vez necesitaba estar concentrado para hacer estudios óptimos para el diagnóstico del paciente, pero por otro lado tenernos que acostumbrar a usar todo el tiempo los epps eso me generaba más ansiedad, tener que atender a tantos pacientes sentías el desgaste físico y mental todo el tiempo”.</i></p>	<p><i>“En mi opinión como personal de salud somos formados para afrontar situaciones como las que estamos viviendo entonces acá prevalece la psicología, para ser fuertes mentalmente de nuestra propia fuerza mental e inclusive a nivel espiritual, nuestra propia fe, algo en lo cual yo si me prepare desde el primer momento, mucho dependerá de nosotros mismos”.</i></p>	<p><i>“En un primer momento no sabía cómo organizarse ya que teníamos miedo con esta enfermedad nueva, la limpieza era hecha por nosotros mismos, de paciente a paciente ya que no había un personal específico y eso nos generaba estrés a todos”.</i></p>	<p><i>“Pienso que al no contar con una vacuna contra la COVID, lidiar con el exceso de actividades y tantos pacientes durante el turno de la pandemia sinceramente nos cogió sin experiencia y sin herramientas de cómo afrontarlo, súmame a esto adecuarnos a los epps, los cascos, las mascarillas y montón de cosas que teníamos que ponernos y estar así por más de 20 horas, la confortabilidad que estábamos acostumbrados era totalmente diferente y llegaba a un punto que no recordaba que es trabajar sin mascarilla, si no tenía mascarilla en otros espacios se sentía muy raro”.</i></p>

Tabla n° 4.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 2: CATEGORIA: VALORACIÓN DEL TIEMPO DE ESTUDIO

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°2:</p> <p>¿En qué medida valoraría usted que el tiempo es insuficiente por las diferentes dificultades para realizar exámenes y el post procesamiento de imágenes de los pacientes por COVID-19 en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>El tiempo era corto porque se abrieron dos UCI que se encontraban en el 5to piso y en el 2do ... todos los doctores querían que se les tome ... y que se manden rápido esas imágenes, con el equipo que contamos que no es un portátil que sea directo donde se pueda visualizar directamente las imágenes sino que tenemos que bajar a revelarlo las imágenes y eso tomaba su tiempo ..., antes de bajar hacer protocolo de desinfección (el equipo, los chasis los llevábamos forado los chasis con unas bolsas y esas bolsas tan bien se desechaban allá) ... algunos casos se demoraba más cuando eran pacientes obesos ... muchos casos no se podían y teníamos que esperar la ayuda de los enfermeros o técnicos, el lapso de tiempo para la cantidad de pacientes que teníamos era muy corto y obviamente todo eso era estresante, ... muy aparte era bajar y encontrar pacientes particulares que era hacerles las tomas ... hay un acumulo de pacientes mucho más de lo que estas acostumbrado, al inicio obviamente nos chocó ya luego pudimos manejarlo ..., aunque tratábamos de no mostrar ese temor al pacientes pero teníamos que guardar distancia ya que existía el temor de contagiarnos.</p>	<p>Justamente por la misma condición del paciente el tiempo que yo usaba para una tomografía de tórax en un paciente normal eran 3 min ..., pero cuando venía un paciente con covid-19 venia con oxígeno dependiente , se demoraba el personal de salud en pasar al paciente de 5 a 7 minutos porque había que sacarle el oxígeno había que pasarlo a la camilla con mucho cuidado el paciente venia semi inconsciente el paciente no colaboraba si para un tórax en condiciones normales yo me demoraba 5 min con estos pacientes me demoraba 15 minutos, cuando venían pacientes particulares el medico entrevistador estaba tan saturado de pacientes que una misma tenía que salir a entrevistarlos , tenía que posicionarlos, ... las colas de pacientes eran interminables. No bajan a los pacientes hasta que no se ingresan los datos de los pacientes, la carga viral era fuerte. el tiempo cambio todo el protocolo de trabajo, atendía, más pacientes de lo normal. Todos los pacientes reclamaban por la atención rápida, pero al no haber un apoyo eso de por sí ya te generaba estrés, y estos factores hacían que el estrés aumente.</p>	<p>Considero que el tiempo en algunas ocasiones es insuficiente, porque la misma estado de los pacientes, ya que los pacientes de uci están postrados y muchos veces teníamos que tomar varios exámenes y teníamos que hacerlo en el menor tiempo posible y evitar la sobre exposición también en el ambiente mismo de uci y era un poco dificultoso por el estado de los pacientes que se encontraban postrados intubados, inconscientes muchos de ellos incluso en las etapas iniciales de pandemia la mayoría de los pacientes eran de sobrepeso muy grandes, y estar movilizándolos , y estar realizando tantos exámenes a tantos pacientes con sobre peso también acarrea a un malestar físico porque estar cargando era dificultoso y el tiempo que estábamos ahí tratábamos de menor tiempo de posible de estar en ese servicio pero la dificultada de estar cargando a los pacientes en su debido momento eran bastante sobre peso teníamos que realizar si bien es cierto un examen optimo pero en el menor tiempo posible para evitar la mayor exposición en el servicio de uci por ejemplo, ya que la carga viral era altísima.</p>	<p>... hay casos por ejemplo cuando tenía un anteceden como hipertensión diabetes, asma no solamente era eso sino muchos de los pacientes venían mal porque habían perdido a su familia durante la pandemia, ya venían con una crisis emocional rompían en llanto cuando se les explicaba que tenía que sostener e la respiración, ... , pero se encontraban tan mal emocionalmente que no lo podían hacer entonces era muy difícil, porque al final todos somos seres humanos,..., sino que la mayoría eran pacientes adultos mayores con morbilidades, pocos niños al inicio, al principio eran ese tiempo de personas eran muy difícil los 5 min que nos daban con un solo examen...cuando ya empezaba la segunda ola, se citaban pacientes particulares ahí fue el problema teníamos un exceso de pacientes...yo creo que más o menos te des una idea,..., nosotros no podíamos exigir a los pacientes que entren, se acuesten, tomen aire y lo aguanten, lo voten y otra vez lo vuelvan hacer, y se retiren así de rápido,..., yo considero que nos sobre exigían demasiado porque tal vez por ser una empresa privada, la empresa se caracterizaba que los exámenes salgan en el menor tiempo posible y ellos no se daban cuenta que sobre exigían a nosotros...</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Bueno en este caso el tiempo que me queda en déficit es en adquisición..., en ese momento si es tomografía tenemos que pegarnos a un protocolo, que si tiene que bajar en cabina, el protocolo de limpieza en un paciente y otro, eso quita extremadamente tiempo normalmente un protocolo de limpieza lo puedes hacer en 5 min y obviamente ese tiempo lo optimiza la demanda entonces tienes oferta que cumplir un protocolo de atención y adicionalmente tienes que hacer lo de calidad entonces son tres factores que se están chocando uno con otro, entonces ahí el factor tiempo es crucial protocolo de limpieza es tiempo, optimización en los protocolos de atención es tiempo, todo se va sumando, va haber un momento en donde vas a colapsar entonces obviamente vas a necesitar más manos básicamente eso, llega un momento vas a estar en un estrés constante, porque ya sabes que es un trabajo sin descanso, ... factor tiempo obviamente estuvimos en déficit por lo menos en experiencias acá en este caso había momentos que no te ibas a dar abasto siempre había momentos que te pedían 15 en cama con protocolo de atención, tienes limitación capacidades de las películas, entonces tienes que hacerlo por segmentos... y el colapso es fundamental el tiempo.</p>	<p>Acá en el área de tomografía los estudios son relativamente rápidos, ..., yo siento que no me demore haciendo los estudios no fue tanto un tiempo insuficiente se podría decir, lo que sí se puede decir es que venían pacientes...en ese tiempo no podías ni agarrar tu celular ya que los pacientes eran más seguidos, había que hacer tal vez una encuesta un poco más rápido, preguntas ya no a los pacientes sino a los familiares, tratar de ganar un poco de tiempo en ese aspecto,...por ahí lo maneje en ese aspecto no tuve ese problema, normalmente venían por pacientes de tórax pues menos de 5 minutos como máximo tu paciente tiene que estar afuera...los casos de hospitalización también estas atendiendo a un particular y querían bajar un hospitalizado, todo era manejable trabajando en conjunto con los chicos de caunter acá con las licenciados que a veces te apoyaban y entonces si fue manejable, hubo apoyo por nuestra parte pero en otros trabajos que tengo compañeros que han estado, pues si la cantidad de pacientes era 50 o 60 pacientes y sería ya cuestión de experiencia de ellos.</p>	<p>En mi caso y como en el caso de mis demás compañeros no creo que haya sido tanto problema el tema del tiempo creo que el tiempo que necesitábamos lo hemos tenido, cuando subíamos a UCI, era el momento más agitados donde teníamos pacientes postrados el trabajo de contacto era mayor sin embargo personal de UCI ayudaba, ya era parte del protocolo de al momento de tomarse una placa nosotros solos no podíamos hacer el trabajo, ya que habían muchos pacientes con sobre peso que nos arrebozaba de lejos el peso, entonces el personal de UCI si no ayudaba así tuviéramos 8 o 10 pacientes ellos nos ayudaban con todo inclusive a veces los pacientes estaban volteados decúbito prono entonces ahí necesitábamos más personas todavía y de hecho cuando se necesitaba tomar placa en ese momento el personal de UCI llamaba a otros a otros técnico y entre todos se levantaba al paciente se colocaba la placa..., tomar mi tiempo saber que hay un personal arriba que nos va ayudar tu no lo haces solo, entonces si tienes alguien que te ayude todo se hace más fácil,... Entonces si era pesadito subir a UCI, nosotros como profesionales que hemos sido formados en esta área sabemos que este es nuestro trabajo...</p>	<p>De hecho el tiempo no era suficiente y la sobrecarga era bastante porque por ejemplo cuando subíamos a tomar a pacientes UCI, UCI COVID la mayoría de pacientes eran obesos y justamente porque eran las morbilidades del COVID...no había las camillas adecuadas tú tienes que mover al paciente a veces había enfermeros o técnicos que te podían apoyar, pero otras veces que ellos estaban tan saturados...te tomaba más de lo normal y el miedo de acercarte por la carga viral que había en el ambiente era fuerte...los pacientes en UCI están sin mascarillas ya que la mayoría están intubados y estaban bastante mal y salir de ahí era salir traumada y con pena a la vez tenías sentimientos encontrados y entonces el tiempo de hecho era más ... y cuando bajabas tenías que cambiarte todo el EPP, asearte, desinfectarte y volver a usar otro EPP...no todos tenían para hacerse una tomografía que era la más diagnóstica para covid-19, ya que habían pacientes de bajos recursos que los mandaban una radiografía de tórax... entrar limpiar, desinfectar y cada cierto tiempo,...el número de personal fue insuficiente, no había mucho personal para trabajar como tu sabrás cuando nos has a poyado también...vuelvo a decir que la sobrecarga laboral era tremenda para nosotros.</p>	<p>Creo que muchos tecnólogos realizan un trabajo entretenido entonces parte de ese entretenimiento entre comillas, radica en la variabilidad de los estudios, los tipos de pacientes alguna cosa especial que puedas realizar del protocolo en cada paciente dependiendo de sus necesidades, en este caso no solamente era tórax, sino que todos los pacientes de tórax eran para descartar covid-19, ósea había invariabilidad en el estudio como tú sabes cuando queremos descartar una fibrosis pulmonar, tenemos que acostar al paciente, darle indicaciones qué sé yo, esas cosas que digamos el transcurso del día laboral no sea tan estresante y sea llevadera y te da gusto cuando vez que 50 pacientes son exactamente igual y tienes que hacer lo mismo de ellos y no te pueden colaborar con la dificultad respiratoria con la que vienen, te genera aun estrés y muchas cosas ya ver que el grado de compromiso de cada paciente también te genera algún tipo de desolación con respecto al diagnóstico de toda la población de cómo se estaba viviendo en ese momento es decir este paciente es probable que no viva por el grado de complicación que tenía o ya ni respira...el tiempo como te decía la dificultad no era mayor al nivel técnico, técnicamente es un examen de tórax relativamente sencillo de hacer, es un protocolo casi cerrado, el problema radicaba en la cantidad de pacientes...</p>

Tabla n° 5.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 2: CATEGORIA: VALORACIÓN DEL TIEMPO DE ESTUDIO

<p>Pregunta N°2:</p> <p>¿En qué medida valoraría usted que el tiempo es insuficiente por las diferentes dificultades para realizar exámenes y el post procesamiento de imágenes de los pacientes por COVID-19 en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p>“En este caso mis actividades eran trabajosas para el poco tiempo que teníamos, te doy un ejemplo en el 5to piso era el área de UCI luego se habilito el 2do piso también para UCI, cuando los doctores solicitaban las placas de tórax de los pacientes teníamos que subir, luego bajar muchas veces; y al no contar con un portátil digital se tomaba un tiempo subir las imágenes para que los doctores que estaban solicitando las imágenes lo más pronto posible”.</p>	<p>SUJETO 2</p> <p>“Reflexionó que justamente por las mismas condiciones del paciente el tiempo por estudio era el quintuple de lo normal, las colas de pacientes eran interminables y por protocolo se tenía que respetar el tiempo de paciente entre paciente”.</p>	<p>SUJETO 3</p> <p>“Considero que el tiempo en algunas ocasiones es insuficiente, ya que el estado de los pacientes que se encontraban postrados, intubados, inconscientes y muchos de ellos incluso en las etapas iniciales de pandemia la mayoría eran de sobrepeso, muy grandes y estar movilizándolos prácticamente solos, muchas veces teníamos que tomar varios exámenes y teníamos que hacerlo en el menor tiempo posible y evitar la sobreexposición también en el ambiente mismo de uci y era un poco dificultoso.”</p>	<p>SUJETO 4</p> <p>“Yo considero que nos sobre exigían demasiado puesto que, al ser una empresa privada, se caracteriza en que los exámenes salgan en el menor tiempo posible y ellos no se daban cuenta que nos sobre exigían, y digo ellos no solo los coordinadores, personal administrativo hasta gerencia. Incluso para atender a pacientes sanos en darle las indicaciones se toma su tiempo es por eso que muchas veces los mismos pacientes venían con sus familiares para que ellos los ayuden y así evitar que tengan contacto con nosotros”.</p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p>“Observaba que había muchos pacientes, a los cuales se tiene que cumplir un protocolo de limpieza, de atención y adicionalmente tienes que brindar todo de calidad, entonces son tres factores que se están chocando uno con otro, entonces ahí el factor tiempo es crucial, todo se va sumando, va haber un momento en donde vas a colapsar, entonces obviamente vas a necesitar más manos, va a llegar un momento donde esté en un estrés constante, porque ya sabes que es un trabajo sin descanso”.</p>	<p>“La pandemia hizo que los pacientes sean más seguidos, había que hacer tal vez una encuesta un poco más rápido, preguntas ya no a los pacientes sino a los familiares, tratar de ganar un poco de tiempo en ese aspecto, hasta a veces cuando el paciente ya venía súper mal, tosiendo ya sabías que querían descartar, entonces por ahí maneje el tiempo adecuadamente, pero la demanda seguía en aumento”.</p>	<p>“Por decir cuando subíamos a UCI, era el momento más agitados donde teníamos pacientes postrados el trabajo de contacto era mayor sin embargo luego de mucho tiempo el personal de UCI empezó a ayudar, al inicio no era así, pero ya era parte del protocolo de al momento de tomarse una placa nosotros solos no podíamos hacer el trabajo, ya que habían muchos pacientes con sobre peso que nos arrebozaba de lejos el peso, ellos nos ayudaban con todo inclusive a veces los pacientes estaban volteados decúbito prono entonces ahí era indispensable su ayuda”.</p>	<p>“De hecho el tiempo no era suficiente y la sobrecarga era bastante, porque por ejemplo cuando subíamos a tomar a pacientes uci o uci COVID todos los pacientes están sin mascarillas ya que la mayoría están intubados y estaban bastante mal y salir de ahí era salir traumatados y con pena, a veces tenías sentimientos encontrados y entonces el tiempo de hecho era más y cuando bajas acá, podías tomar de 5 a 7 pacientes, en una subida y te tomaba más de una hora y cuando bajabas tenías que cambiarte todo el EPP, asearte, desinfectarte y volver a usar otro EPP nuevo para seguir con la carga laboral activa en imágenes”.</p>	<p>“Muchos no te pueden colaborar por la dificultad en respiratoria que vienen, y el estudio se tomaba un poco más de tiempo para que te salga lo más optimo posible e influye ver el grado de compromiso de cada paciente, también te genera algún tipo de desolación con respecto al diagnóstico de toda la población de cómo se estaba viviendo en ese momento es decir este paciente es probable que no viva por el grado de complicación que tenía o ya ni respira”.</p>

Tabla n° 6.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 3: CATEGORIA: SATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES

Pregunta N°3:	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>De acuerdo con su percepción ¿se siente usted insatisfecho por las condiciones laborales brindadas como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>En sentido monetario no lo hubo, pero el director médico siempre estuvo pendiente de nosotros por medios de mensajes o nos llamaba para preguntar como estábamos o como nos sentíamos teníamos algún problema u otro, siempre estaban al pendiente de eso si es que alguno se enfermaba mandaban a que se hagan un despistaje, pero siempre hubo algún mensaje de alguna u otra manera para estar pendientes de nosotros. Estaban en coordinación que no se saturara el servicio de manejar los horarios para poder a subir a tomar los portátiles.</p>	<p>Yo me sentía insatisfecha ya que..., nos cambiábamos el App, el hecho de estar cambiante a cada rato me fomentaba un estrés cambiarme todo fuera de todo eso no tenía los alimentos a la hora, yo luche y pedí para que nos dieran el almuerzo...me sentí insatisfecha porque eso no debió salir de mí, sino del dueño ya que como tal tengo que ver que mi personal está luchando en la primera línea yo los tengo que apoyar , que hacer que ellos se sientan bien emocionalmente y laboralmente satisfechos con las herramientas que yo les estoy brindando para que puedan producir, porque hacemos nosotros producimos y punto numero dos nos citaban 8 de la mañana hasta las 12 de la noche. No había un espacio para ir almorzar,...entonces solicité un apoyo al dueño porque eran muchos pacientes y hacer todos los procedimientos sola era demasiado y también pedí agua caliente para bañarnos. El epp querían hacer durar 24 horas, siendo toda el de contaminación era alto, incluso tuve que aprender diferentes idiomas para dar las indicaciones son partes de mi vivencia.</p>	<p>A inicios de la pandemia si existió un déficit de epps, en casos de la toma de portátiles en los mamelucos si había un déficit, luego considero que, hasta cierto punto, si la empresa sino nos daba el material necesario para la protección, pero al inicio no, ósea por un tema de poca existencia en el mercado de epps, pero ya entrando la primera ola ya teníamos el epp a nuestra disposición.</p>	<p>Mira yo siempre le agradece a la empresa, especialmente al director médico por la oportunidad que me dio en trabajar en el servicio de tomografía, yo recién estaba empezando a capacitarme en ese servicio así que tuve que aprender rápido para estar al mismo nivel de mis compañeros,..., es por eso que en mi caso yo si me sentía satisfecha porque la oportunidad y la confianza de trabajar,... y al principio mis compañeros ganaban más que yo haciendo las mismas funciones. Por parte del personal administrativo comencé a sentir de cierta manera que nos daban aliento, pero eso no era suficiente cada uno luchaba con sus propias...tener que compartir transporte publico vivir constantemente estresado y buscar que al menos nos retribuyeran algo,...solo estábamos nosotros los de emergencia y los de seguridad, por ejemplo estaban 2 de seguridad y yo el tecnólogo incluso los primeros contagiados fueron ellos, ya que eran los que ayudaban a transportar a los pacientes al equipo ya luego los tecnólogos...y en lo que si experimente insatisfacción fue porque nosotros hacíamos llegar nuestra incomodidad a nuestro coordinador porque ponían muchos pacientes, nos exigían que atendamos pacientes cada 5 minutos, por más que tratábamos de ponernos como prioridad era imposible hacer que se mejore el flujo de pacientes, poco a poco se comenzó a mejorar los protocolos...</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Bueno en este casi si, en esos momentos los salarios por poner un ejemplo eran los mismos y se trabajaba el triple y obviamente a partir que estabas asumiendo un factor de riesgo y era obligatorio porque tienes que brindar un consentimiento que si en algún punto de la transición es mucho riesgo. Entonces hay muchas cosas que se estaban jugando en tu contra porque estas expuesto a más trabajo a los mismos salarios si había ciertas atribuciones, pero no se equilibraban a la carga laboral que tenías, era una carga laboral mucho mayor y bueno obviamente había un contexto que era una emergencia sanitaria y bueno ya ahí como que lo justifica, pero igualmente vas a sentir que estas en un desequilibrio Y ahí entra la parte de insatisfacción a nivel de trabajo y compensación básicamente.</p>	<p>Desde que yo llegue a esta sede a trabajar para la empresa, me ofrecieron lo que es mascarillas, EPPS y un buen ambiente laboral. que quiero decir con eso que las personas que en algún momento me capacitaron se volvieron más que compañeros y que no me sentía sola en mi caso, llegue aquí tuve a poyo, en mi caso la coordinadora de la sede siempre me dijo que podía contar con ella para cualquier cosa igual que mis demás compañeros y creo que si alguna vez los he llamado no me han negado su apoyo, ahora algo tangible, algo que me hayan podido dar como lo hiciste bien o licenciada usted es la licenciada del mes no se ha dado, pero creo que en algún momento siempre entre todos nos hemos dado una palabra de apoyo como que al termino el día y termino bien y eso es muy gratificante para uno mismo porque uno nunca sabe lo que te puede pasar siendo personal de salud, entonces cuando vemos que ya entre nosotros mismos compramos unas cositas, pero como para navidad , o día del tecnólogo recuerdo que nuestro jefe nos trajo empanadas , la empresa nos dio un pequeño presente por la navidad, las canastas y unos vales pero es por las fiestas que se dan en sí ósea fue un buen ambiente laboral, un buen ambiente laboral también hace que tu trabajo no lo veas tan sobrecargado que lo puedes pasar si con cansancio pero que ese día sea un buen día.</p>	<p>No, para nada creo que desde el primer momento la empresa si cumplió con responder a los protocolos proporcionarnos los equipos de protección personal como siempre hemos estado bien surtidos, no considero que haya habido alguna falta por ese lado cuanto los horarios nuestros turnos siempre han sido bien flexibles eso ha sido muy bueno porque inclusive de 6 horas hemos pasado a 12 horas luego a 24 horas siempre acomodándonos tratar de estar menos días en el trabajo... para mí la empresa actuó en muchos momentos se manifestaba con nosotros nos enviaban mensajes, se preocupaba de que estemos bien siempre nos decía cualquier cosita que necesitáramos se les comunicara que nos mantenía con buen ánimo incluso cuando se dio lo de las vacunas y todo eso, nuestro gerente general que también formaba parte de esa comisión de las vacunas para el sector privado...bueno yo creo que si hubo una buena respuesta por parte de la empresa...cada día que pasaba agradecía a dios porque estaba yo bien y esa era mi mayor recompensa que cada día que pasaba estaba yo bien y el día que yo ganaba era un día que yo sabía que dios estaba conmigo así ya no me preocupaba del resto.</p>	<p>Mira insatisfecho, se podría tomar de diferentes puntos en realidad, si hablamos económicamente si definitivamente nos sentimos insatisfechos, hubieron muchos personal que se fueron a trabajar por cas covid-19, ya que era tremendo el sueldo ..., en unas otras entidades también tuvieron algunos bonos que también fueron entre comillas recompensados, nosotros en lo personal no lo tuvimos esa parte económica que nos hayan ayudado pero si podría reconocer dos cosas fuera de la económica, primero implementaron los horarios y los turnos comenzaron hacer de 24 horas porque ya no teníamos personal, porque ya era más peligroso, o sentíamos que era más contaminantes salir y venir, ir y venir, entonces que es lo que hacíamos turnos de 24 horas para descansar uno o dos días y regresar un poco más descansados pero en cuanto como te pondría decir el EPP todo lo que es para protección eso nunca nos faltó, no me puedo quejar ni nadie se puede quejar siempre teníamos a la disposición ... siempre en ese sentido hemos tenido bastante apoyo nunca se nos restringió ni nada de eso, te podría decir que al principio las mascarillas creo que nos decían cada semana no la KN 95 pero después fue cambiando y cada tres días o dos turnos de 24 horas empezamos a cambiarlos, económicamente sí pero del otro punto me siento bien, y a raíz que empezamos hacer turnos de 24 horas o 12 se nos implementó el desayuno, almuerzo y cena y luego se fue corriendo cuando esto fue bajando la pandemia se quedó en almuerzo y cena en esos dos sentido no me puedo quejar.</p>	<p>Claro, lo que paso el COVID quizás no estaba, pero te daba el post COVID, hemos tenido este tipo de problemas. 25:00 eso es subjetivo, dentro de todo nada económico ni confort puede terminar de pagar el hecho de que estábamos críticamente arriesgando nuestras vidas en la pandemia, fuera de eso, como te explico lo que la empresa si fue lo que intento dentro de los protocolos, todos los protocolos que se habían instaurado de hecho el uso de mascarillas, epps como corresponde, eso es la parte básicamente que se hizo. 26:36 al menos creo que se supo manejar bien eso, no hubo nunca una escasez de mascarillas ni de batas, siempre se buscó como que un tipo de reserva básicamente en el tiempo de la pandemia, cuando hubo un exceso de paciente cada día más, eso hacía que un problema en el abastecimiento, pero si tuvimos abastecimiento para el personal. 28:20 como te digo las condiciones eran duras, muy duras en ese momento había mucho temor, pero era básicamente más por la enfermedad, no por las condiciones en ese momento en todos los lugares estaban iguales sin saber lo que podía pasar.</p>

Tabla n° 7.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 3: CATEGORIA: SATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES

<p>Pregunta N°3: ¿Por qué consideraría usted que el exceso de actividades realizadas genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p>	<p>SUJETO 2</p>	<p>SUJETO 3</p>	<p>SUJETO 4</p>
	<p><i>“En sentido monetario no lo hubo y por esa parte si me sentí insatisfecho, pero por el lado asistencial el director médico nos enviaba mensajes y nos llamaba para preguntar como estábamos y como nos sentíamos, estuvo en coordinaciones sobre los horarios y evitar que nos saturamos y si nos enfermábamos nos enviaba hacernos las pruebas inmediatamente”.</i></p>	<p><i>“Yo sí me sentí insatisfecha, hubo muchas carencias y falta de experiencia quiero pensar, ya que en lo más mínimo tenía que estar solicitando nos brindaban las herramientas básicas para nosotros poder trabajar sin estar preocupándonos de hacer uso de los materiales, sé que como profesionales teníamos que tratar de ayudar a todos los pacientes posibles, pero no sentía que mis superiores se preocuparan de mi”.</i></p>	<p><i>“Lo que más puedo resaltar fue que en un principio no hubo materiales de protección ya que en nuestro caso se desechaba muy seguido por lo que subíamos a UCI frecuentemente y nos limitaban o simplemente no había en el mercado y eso era incomodo trabajar en esas condiciones”.</i></p>	<p><i>“Experimente insatisfacción fue porque nosotros hacíamos llegar nuestra incomodidad a nuestro coordinador ya que ponían muchos pacientes, nos exigían que atendamos pacientes cada 5 minutos, por más que tratábamos de ponernos como prioridad era imposible hacer que se mejore el flujo de pacientes”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“En este caso sí, eran los mismos salarios y se trabajaba el cuádruple, muchas cosas estaban jugando en tu contra, ahí entra la insatisfacción a nivel de trabajo y su compensación”.</i></p>	<p><i>“Bajo mi experiencia cuando empecé en el servicio tuve el apoyo de mi grupo desde el inicio tuve el respaldo en todos los sentidos de mi superior inmediato y eso me motivaba a seguir en el trabajo y el ambiente laboral siempre fue bueno y eso hacía que tu labor no se sienta tan sobrecargada”.</i></p>	<p><i>“En mi opinión no, creo que la empresa si cumplió con los equipos de protección y empadronamiento con las vacunas desde el primer momento, en cuanto a los horarios fueron flexibles, considero tenía más espacio para estar con la familia y retornar al día siguiente con energía”.</i></p>	<p><i>“Si hablamos económicamente si, definitivamente me siento insatisfecho, pero lo que sí puedo rescatar es que nunca nos faltó protección personal(EPPS), implementaron los turnos de 24 horas ya que no había mucho personal también se implementó el desayuno, almuerzo y cena”.</i></p>	<p><i>“Es subjetivo, dentro de todo nada económico ni confort puede terminar de pagar el hecho de que estábamos críticamente arriesgando nuestras vidas en la pandemia, como te explico lo que la empresa si intento dentro de los protocolos que se habían instaurado ayudarnos, como te digo las condiciones eran duras, muy duras en ese momento había mucho temor, pero era básicamente más por la enfermedad, no por las condiciones en ese momento en todos los lugares estaban iguales sin saber lo que podía pasar”.</i></p>

Tabla n° 8.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 4: CATEGORIA: RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°4: Considera usted ¿qué su institución otorga el reconocimiento adecuado por su desempeño como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>Nos llamaban como iba cada uno por la familia y siempre que cualquier cosa ellos iban estar al pendiente que llamáramos, les digamos como estábamos o como nos sentíamos, también trataban de que no se sobrecargar el servicio de manejar los horarios para poder subir a tomar los portátiles a los pacientes, de una u otra manera si era reconocidos nuestro esfuerzo y por medios de mensajes siempre nos estuvieron haciendo llegar mensajes de aliento más que todo.</p>	<p>Nunca nos reconocieron, un bono como grupo porque expusieron sus vidas las de su familia, se perdía tiempo en que pase el protocolo normal de tiempo se triplicaba, el paciente venia en mal estado general, llegaban como 10 ambulancias, el coordinado tenía que ver cuál era la necesidad, a pesar que el gobierno decreto un bono de reconocimiento pero les falto decir para entidades públicas y privadas, se necesitaba comer mucho mejor que era un gasto adicional a de cómo era antes de la pandemia gastábamos en el hecho de venir a trabajar, gastábamos en la comida, en ropa para venir , ya que todos los días tenías que llegar de frente a lavarlo.</p>	<p>Bueno durante la pandemia considero que nosotros tanto yo y mis colegas en el servicio, nos hemos organizado ya que la demanda aumento con el uso de EPPS, la desinfección de sala y equipos, desinfección a nosotros mismos y frente a esto, considero que la institución no nos ha reconocido como hemos querido , en otros centros nacionales presentaban bonos, personal que se dedicaba 100% a los pacientes con covid-19 recibían bonos económicos, reconocimientos especiales como vales, en mi institución nunca la ha habido, alguna o salvo comunicados pero se sentía muy general para todos su personal, pero no me considero personalmente reconocida por parte de mi institución.</p>	<p>No, no hubo ni reconocimiento por ese desempeño, tanto económico ni monetario, algunas veces palabras alentadoras, obsequios realmente no,así que no hubo reconocimiento, debe ser todo culpa de pandemia pero todos entramos en crisis la misma empresa, al menos viendo como estaba la situación todo estaba caro, los EPPS, las mascarillas, el alcohol, todo lo que necesitabas para tu poder salir a la calle, ya que se agotó los productos en los probadores tenían que ir a emancipación, si es que había costaba demasiado, entonces supongo que ahí también mucho inversión ya que tenía que proteger a su personal, ya que no salía encuneta que un tecnólogo se enferme ya que cubrir esos turnos del tecnólogo no iba a estar,..., yo considero que evidentemente no iba haber un reconocimiento pero al menos nosotros esperábamos algo económico por lo menos pero así como fechas especiales ya no era como antes, se hacía un compartir y se veía la confraternidad, nadie quería estar en la misma habitación menos sin mascarilla.</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Si actualmente ha tomado un equilibrio en la actualidad, pero si ya hablamos de contexto post pandemia, fue de una manera demasiada abrupta fue algo que no nos dio algo de un protocolo inicial, ni fue algo de inducción ni fue algo que dice mediado una planificación entre demanda entre capacitación demanda bueno y ahí hay temas como se dice administrativo más la compensación del área de salud siempre eso es algo que se lleva de la mano pero cuando es algo abrupto simplemente teníamos que dar acción de respuesta inmediata ...porque todo estaba colapsado, estado de emergencia, cuarentena más bien estábamos en una situación donde uno también dice hay personas que no están trabajando estamos en una crisis, el país está en una crisis como si estuvieras en una guerra, ahí tú ves que va haber un desequilibrio tal vez no te compensen como debe ser porque es como todos es como un miedo global...hasta los mismos trabajadores, mucha gente renuncio en esos momentos tengo miedo y se iba, entonces ese trabajo queda como sobrecarga para ti y así sucesivamente, yo creo que si hubo reconocimiento a mediano plazo, claro mediano plazo porque en el transcurso del año que empezamos obviamente al principio no se manejó de esa forma. Mediante se fue avanzando hubo una mejor planificación y se fueron optimizando, se fue poniendo las cosas en una balanza y se fue equilibrando.</p>	<p>Justo yo vine para la empresa no iniciando pandemia, pero si en el mes de noviembre cuando empezaba la segunda ola me acuerdo, reconocimiento como tales palabras, por parte de la empresa quizás no tanto recuerdo, pero nunca hubo presión por parte de ella, no hubo una parte que no me pudieran apoyar, sino que fue todo lo contrario si se me dio el apoyo, quizás en mi propio estrés o mis propios cambios, pero no tan graves como para hacer enemistad o quedarme insatisfecha, para nada. entonces yo siento que no es que haya habido un reconocimiento por las funciones algo escrito o tangible un presente por eso, pero tampoco es que necesites un recuerdo, actualmente ahora que ya bajo un poquito, pero aun seguimos netamente en pandemia este no. pero siempre he recibido apoyo de mi coordinador y de me jefa coordinadora de acá en la sede.</p>	<p>Bueno si recibíamos mensajes, en el WhatsApp corporativo preocupación por parte de nuestro director médico en el cual inclusive mostraba su preocupación y luego nos felicitaba y nos agradecía por la labor, la entrega y todo eso como profesionales, nuestro director técnico par que, yo si hemos notado su presencia y recibir esas palabras me llegaban muy bien y lo he apreciado bastante,...algunas personas escuchaba decir que eran momentos parecidos a los de guerra entonces un momento de guerra no creo que puedas estar pensando tanto el dinero, en el bono si tu empiezas a preocupar porque no me dan este bono no me pagan más si estoy haciendo más trabajo y te preocupas y luego te mortificas, te recientes al esperar creo que ya empiezas a fallar...por esperar algo que tú quieres que llegue al final eso solo te hace daño a ti mismo, entonces esa no era mi mente ni era lo que yo esperaba, como te dije hace un momento para mi yo ya era un ganador con cada día que pasaba, yo me sentía satisfecho con cada día que ... para mí la cuestión no era dinero, para mí la cosa era demostrar que tanto tienes como ser humano y por eso para mí fue una oportunidad para demostrarme de que estos hecho, y creo que eso fue lo que me hizo salir bien de esta situación.</p>	<p>No, no considero que no hubo un reconocimiento como te dije voy a hablar por mí y por algunos compañeros también creo que no hubo ese reconocimiento, ni una palabra ya que los que dábamos la cara éramos nosotros los tecnólogos médicos en este caso, que estuvimos al frente de todo esto y la mayoría estuvo trabajando desde su casas jefes, médicos que se yo pero todos desde su casa y los que dimos la cara fuimos nosotros los tecnólogos y si tuvimos mucho miedo de enfermarnos todos, algunos nos enfermamos otros no, otros tuvieron familiares que murieron y tantas cosas que paso en esto fue complicado pero verdaderamente esa pregunta por reconocimiento no lo tuvimos. El seguimiento siempre lo hacíamos entre nosotros los tecnólogos de cómo era nuestra mejoría siempre estábamos pendientes, lo que sí puedo destacar por parte del coordinador general me dijo, si sospechas de que alguien tiene covid-19 te doy la autorización de que le hagas el examen por ejemplo del hisopado y luego me pasas la factura a nombre de la empresa eso si no lo voy a negar, eso sí nos dieron esa potestad de poder hacer para detectar a tiempo y que el resto no se contamine y para que el personal vaya a descansar y tomo sus días de descanso y se recupere más rápido, pero en general no lo sentí.</p>	<p>Si considero hubo el reconocimiento, como te digo quizás no siempre comunico, pero no solamente de palabras sino de acomodarnos entre nosotros ir a remplazarnos en el servicio, entonces no solo por parte de nuestros jefes sino de nuestros mismos compañeros dándonos las manos para sobreguarda si se enfermaba uno del resto tenía que cubrir nuestros turnos, me enfermaba yo y me ayudaban con eso, era como no estar en el aire la preocupación por cada uno.</p>

Tabla n° 9.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 4: CATEGORIA: RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL

<p>Pregunta N°4:</p> <p>Considera usted ¿qué su institución otorga el reconocimiento adecuado por su desempeño como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“ De una u otra manera si eran reconocidos nuestro esfuerzo y por medio de mensajes y llamadas siempre nos hacían llegar sus mensajes de aliento, estuvieron pendientes de como estábamos nosotros y nuestras familias y más que todo se veía que nos consideraban en la programación de los horarios de trabajo para todos poder estar descansados bien”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“Nunca nos reconocieron, ni un bono pese que los pacientes aumentaron, a pesar que el gobierno decreto un bono de reconocimiento al desempeño por estar en primera línea de defensa, pero les falto decir para entidades privadas, ya que había necesidades básicas que cubrir”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“Considero que la institución no nos ha reconocido nuestro desempeño como hemos querido, salvo comunicados, pero se sentía muy general para todo su personal. A diferencia de los centros nacionales”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“No existió el reconocimiento adecuado al desempeño que le poníamos, la empresa buscaba es tenernos bien al día con los cuidados de limpieza o epps en eso si invertía fuerte porque hubo un tiempo que estaba muy escaso, pero aun así la empresa pago el precio supervalorado, pero hacían eso porque más caro les salía no contar con un personal en el servicio”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“Yo creo que, si hubo reconocimiento a mediano plazo, claro mediano plazo porque en el transcurso del año, ya que cuando empezamos obviamente al principio no se manejó de esa forma. Mediante se fue avanzando hubo una mejor planificación y se fueron optimizando, se fue poniendo las cosas en una balanza y se fue equilibrando”.</i></p>	<p><i>“Reconocimiento como tales palabras, por parte de la empresa quizás no tanto recuerdo, pero nunca hubo presión por parte de ella, no hubo una parte que no me pudieran apoyar, sino que fue todo lo contrario si se me dio el apoyo, entonces yo siento que no es que haya habido un reconocimiento por las funciones, lo que si existió fue talvez a su manera, pero no algo tangible”.</i></p>	<p><i>“Yo si me sentía satisfecho con cada día que pasaba estaba bien, ya con eso era bastante, entonces en lo personal el dinero nunca fue una prioridad, para mí fueron momentos muy difíciles y yo llegué aceptarlos en eso tiempos difíciles, tiempos de guerra, hay que demostrar de que estamos hecho, eso a mí me permitió ser fuerte. Porque yo no esperaba nada más de lo que ya tenía”.</i></p>	<p><i>“No, no considero tal reconocimiento, ni una palabra ya que los que dábamos la cara éramos nosotros los tecnólogos que estuvimos al frente todo el tiempo mientras la mayoría trabajaba desde su casa”.</i></p>	<p><i>“Yo si considero hubo el reconocimiento, siento que hubo la solidaridad de apoyarnos entre nosotros en el servicio, dándonos la mano para poder salvaguardar ya que si uno se enfermaba uno del resto estaba ahí y viceversa, y nuestro jefe nos daba siempre las facilidades para tener una buena recuperación y reincorporarnos”.</i></p>

Tabla n° 10.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 5: CATEGORIA: FRUSTRACIÓN AL CRECIMIENTO LABORAL

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°5:</p> <p>De acuerdo con su apreciación ¿Experimentó en su institución alguna frustración respecto al crecimiento laboral como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>Si porque, todos esperábamos que haya un incentivo laboral, ya que en otras instituciones brindaban un bono por covid-19 y nosotros también esperábamos eso de la empresa muy aparte de los mensajes motivacionales que nos brindaban, esperábamos más que eso y creo que a muchos nos frustró, en otros sitios les brindaban eso a los tecnólogos y a nosotros lamentablemente no, claro nos dieron otras facilidades de desayuno, almuerzo y cena, pero esperábamos un poco más.</p>	<p>No experimente un crecimiento laboral, tal vez si la empresa hubiera querido que nosotros creyéramos al igual que la empresa, no necesariamente con dinero tal vez un curso claro, capacitación al vernos pagado un congreso una charla y eso nos hiera llenado de cierta forma ya que por salud mental eso también te hace sentir satisfecho que hiciste algo, si bien es cierto ellos me pagan por hacer un trabajo pero también existe la parte humana y sentimental, el hecho de trabajar 24 horas y no es que me esté quejando por el trabajo, tal vez mi frustración es porque no se me incentivo de esa manera, siento que no se preocuparon por todos nosotros por el grupo que estuvo trabajando contra el COVID.</p>	<p>Bueno durante pandemia mi función eran las mismas con respecto a las áreas de radiología, no hubo ninguna variación. No considero que haya habido alguna frustración porque mis funciones como tecnóloga eran las mismas no han cambiado lo único que hubo eran funciones extras, pero las funciones como tecnóloga han sido las mismas. Con respecto a asensos o cargas ya que me he mantenido en mí mismo cargo no habido asensos cargos especiales, frustrada por esa parte se podría decir que sí.</p>	<p>Como te podría explicar, ya estando en tomografía iba a empezar a rotar por resonancia, pero vino la pandemia y me dijeron que por falta de personal en tomografía no podría rotar por resonancia, obviamente sentí mucha frustración,...porque simplemente no había pacientes que atender, no había resonadores que poner en funcionamiento porque no había atención, recién empezó la atención por julio entonces era muy difícil en dos áreas porque tenías que invertir más tiempo y eso implica no necesariamente implica atender a pacientes enfermos, no sabía que pacientes eran asintomáticos, no se sabía pensar que todos podían estar enfermos si tu entrabas a otra área en que hay pacientes te ibas a exponer a ello. Era muy difícil me sentí muy frustrada porque no me pude pasar al área de resonancia magnética como yo quería, pero al final pude avanzar con mi SERUM y me aventure hacer el SERUM y por eso también ya no pude hacer resonancia magnética hasta el día de hoy.</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Si más bien en ese caso si fue todo lo inverso, más bien se rompe los protocolos precisamente necesitan personal que brinde la tensión, entonces esos periodos en vez que exista un protocolo de mira haya una inducción vamos a ver, hay una evaluación simplemente se basa en puede hacerlo, es funcional; dale la oportunidad y que siga, sino hay falla que siga, eso más bien te ayuda a que se agilicen los procesos todo se acelere y que más puedas abarcar entonces en ese aspecto más bien crea una carga positiva porque a más demanda mayor capacidad para que tu tengas mayor alcance a donde quieras llegar, ese caso no hubo frustración todo lo contrario fue más rápido los objetivos se cumplieron.</p>	<p>Justo a eso yo venía del SERUM haciendo rayos x , había dejado de hacer un año tomografía pero el motivo fue porque estuve en mi SERUM, lo único que se podía hacer en mi SERUM era rayos x, entonces al llegar aquí, tuve la oportunidad de volver a hacer tomografía y me capacitaran y con el desempeño imagino que habrán visto mis funciones como he manejado el protocolo del paciente al poco tiempo me dieron la oportunidad de entrar a la otra empresa a hacer resonancia entonces es un área que muchos quieren entrar para aprender, dos porque te gusta mucho tu carrera, a mí me gusta mucho mi carrera, y poco a poco vas a prendiendo, yo ya se hacer rayos x ecografía medicina nuclear, he pasado por densitometría, mamografía y he pasado por tomografía y lo único que me faltaba el plus que era resonancia , entonces como crecimiento laboral y profesional lo estoy consiguiendo y ya di un gran paso y sigo con la especialidad entonces no me he limitado, ... cuanta experiencia puedes ganar, pero por ejemplo estuve estudiando inglés, lo estoy haciendo abiertamente lo único que si un poco te limita es el tema del trabajo . pero como crecimiento profesional de oportunidad si, lo tengo.</p>	<p>Siento que ya no, si bien es cierto en mi desempeño a lo largo de mi experiencia lo que más hice fue tomografía en otra clínica, al cambiar de trabajo con emetac y resocentro si bien es cierto al principio empecé haciendo tomografía en otra sede, luego al venir a san judas si tenía algunas rotaciones en tomografía pero luego también estaba rayos en algún momento cuando el personal en rayos se vio disminuido se presentó la oportunidad y bueno sencillamente lo tomo, no tuve ningún inconveniente porque si tenía algún tipo de experiencia en rayos y bueno decidí por rayos por algunas cuestiones personales, me siento cómodo y sencillamente una de las razones por las cuales quise cambiar un poco de repente el ambiente yo ya había estado muchos haciendo tomografía y la cuestión al final dentro de mi psicología, no es donde estes, sino como lo hagas cuando tú haces las cosas bien no importa donde estes, ya sea en tomografía en rayose en resonancia no importa donde estes, siempre en cuando lo hagas con cariño y con el profesionalismo debido no importa donde siempre lo vas hacer bien, sencillamente estuve bastante tiempo en tomo, quise pasar a otra modalidad de desempeño y demostrar que puedo ser bueno en cualquier área entonces así lo he hecho me vuelvo a sentir satisfecho en el horario en que me encuentro y estoy bien.</p>	<p>No, en cuanto el crecimiento laboral siempre están ahí diciéndonos que si nosotros quisiéramos pasarnos a todos los tecnólogos del área de rayos x, nos están diciendo chicos ya pueden venir y practicar para poder capacitarlos en tomografía y luego pasen a resonancia en ese sentidos ellos sí, si hay esa probabilidad de crecimiento laboral nunca se truncó por la pandemia ni por nada, y si se ha truncado es porque hemos decidido quedarnos acá y hemos hecho un grupo bonito en rayos x, para mí personalmente. Imagino que en algún momento vamos a pasar a otras áreas, pero eso si tenemos la oportunidad incluso las capacitaciones son pagadas ósea en eso si estamos bien.</p>	<p>No, porque en lo personal en ese momento no me propuse algo, porque ya lo había hecho antes de pandemia entonces se puede decir que no me frustro.</p>

Tabla n° 11.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 5: CATEGORIA: FRUSTRACIÓN AL CRECIMIENTO LABORAL

<p>Pregunta N°5:</p> <p>De acuerdo con su apreciación ¿Experimentó en su institución alguna frustración respecto al crecimiento laboral como tecnólogo médico del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“En el crecimiento laboral propiamente dicho no hubo tal frustración, pero si frustración en el sentido que yo dada mucho de mi esfuerzo, pero no era nada fácil lo que veníamos afrontando y si experimentamos esa frustración al no vernos beneficiados por un bono por la COVID, como en otras instituciones”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“La frustración en mi caso se dio porque sentí que la empresa pudo crecer y que nosotros no, en el sentido que, así como había demanda de pacientes y ellos crecían pudieron hacerlos crecer invirtiendo en capacitaciones, congresos y charlas que nos puedan enriquecer humanamente y así sentirnos satisfechos que somos útiles, hubiera preferido ese incentivo para estar a la vanguardia”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“Respecto al crecimiento laboral existió una frustración ya que no hubo la consideración de darme la oportunidad de talvez rotar en otras áreas, ya que tal vez por falta de personal en mi área y el poco personal que éramos no me consideraron, quiero pensar que fue por eso, pero respecto a mis funciones eran las mismas en el área, más si aumentaron ciertos protocolos extras que realizar para la bioseguridad”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“Yo planeaba entrar a tomografía y no quería que pase mucho para poder rotar por el servicio de resonancia, pero vino la pandemia ahí que tal vez demoraría, pero vi otras oportunidades empecé con mi maestría y pude hacer mi SERUM remunerado acá en lima, con las facilidades de la empresa”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“En ese caso fue todo lo contrario, ya que por la falta de personal se me dio la oportunidad, se agilizo los procesos y los objetivos se cumplieron”.</i></p>	<p><i>“Como crecimiento laboral no he tenido ninguna frustración pues profesionalmente lo estoy consiguiendo y ya di un gran paso y sigo con la especialidad entonces no me he limitado el tema de la pandemia pues sigo creciendo académica y profesionalmente”</i></p>	<p><i>“Por cuestiones personales decidí quedarme en el área de rayos x y deje el área de tomografía entonces no experimente frustración y fue porque, me siento cómodo y sencillamente una de las razones por las cuales quise cambiar un poco de repente el ambiente y la cuestión al final dentro de mi psicología, no es donde estes, sino como lo hagas cuando tú haces las cosas bien, quise pasar a otra modalidad de desempeño y demostrar que puedo ser bueno en cualquier área entonces así lo he hecho me vuelvo a sentir satisfecho y estoy bien”.</i></p>	<p><i>“Considero que no hubo frustración en el tema del crecimiento laboral, si es que en algún momento quisiera rotar por otra área no se me negaría la oportunidad ya que eso está abierto para todo el personal, pero estos momentos me siento bien acá hemos formado un buen equipo y creo que ni por pandemia se truncaría la oportunidad de crecer profesionalmente”.</i></p>	<p><i>“No tuve frustración ya que antes de pandemia obtuve el cargo de coordinador, en lo personal en ese momento no me propuse algo, porque ya lo había hecho antes de pandemia, puedo decir que no me frustró, lo que si fue un crecimiento como coordinador en asumir la responsabilidad en esta situación”.</i></p>

Tabla n° 12.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 6: CATEGORIA: IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°6:</p> <p>De acuerdo con su apreciación ¿Usted siente que existe una falta de motivación en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>Existieron mensajes que nos levantaban el ánimo porque se veía que apreciaban nuestra labor y todo, pero también esperábamos un bono monetario, lamentablemente no se dio, pero siempre estuvieron al pendiente de brindarnos mensajes, llamadas para saber cómo estamos y todo influía un valor monetario creo que todos hacíamos gastos de más por cuidarnos de no contagiarnos evitar arriesgarnos invirtiendo en taxis no siempre ya que en el tren y corredor nos daban prioridad al personal de salud en abordar primero, cuando teníamos la oportunidad le hacíamos presente que teníamos que hacer esos gastos y nos reconocían no siempre pero era algo.</p>	<p>Si ya tienes un estrés y no sientes que tienen empatía, uno no se siente motivada, tenía que estar peleando por los EPPS, uno no pide grandezas, uno pide cosas que te llenen, donde algo que te diga me preocupo por ti ese es el mensaje estoy atenta que algo te pase, estoy atenta y eso te motiva, tenías el estrés de la sobrecarga laboral, tenías el estrés de que no se reconoció y todavía que no se te motivo. Siento que nunca hubo una motivación ni por el día del tecnólogo se nos debió hacer un reconocimiento o por el día del trabajador, para todos, pero muy en especial para los que trabajamos en la primera línea de defensa con los pacientes covid-19.</p>	<p>Hasta cierto punto hubo comunicados por correos, pero palabras directas de un jefe, no hubo ni de la cabeza de la empresa, no sentí empatía, en cambio mi coordinadora siendo participe de como trabajamos en el servicio, si veía su compromiso, su empatía ya que estuvimos juntos desde inicios de pandemia hasta estos días siento su apoyo incondicional.</p>	<p>Cuando yo me enferme tenía miedo y por sí misma ya había visto lo que el COVID les hacía a los pacientes, estaba muy asustada no por mi sino por mi familia... tenía miedo de haberlos contagiado y era más por eso y cuando me dio el COVID está mal, no había forma de levantarme el ánimo ese día la única persona que me pudo levantar el ánimo fue mi mamá...dentro de mi tenía miedo que le haya contagiado a mi mamita, había tenido contacto ya que dormíamos juntas...cuando me diagnosticaron la primera persona que me llamo fue la jefa de los anestesiólogos, la verdad que me sorprendió un montón su llamada porque no éramos muy cercana y la sentí muy preocupada, me alegro mucho su llamada, reconozco que la doctora tiene un carácter muy fuerte pero la sentí tan preocupada y ya después poco a poco comencé a sentir eso del director médico , y de ahí poco a poco de mis compañeros y de cierta forma eso me motivo a retornar, es que uno se siente mejor en un sitio cuando te sientes apreciado por esas personas, sientes que ellos sienten tu falta de no estar ahí no solo hacer los turnos sino que cuente que tal persona ha estado mal y esa persona sienta que de alguna forma nos preocupamos por ella eso lo que a uno le motiva a no dejar ese trabajo...cuando me llamo la doctora, en realidad sentí su preocupación me agrado mucho. Yo considero de motivación de preocupación, también podría ser económico...no llegues tarde de repente de repente el bono de puntualidad sería bueno...</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Haber falta de motivación, a qui la motivación, es más que todo a nivel empático si hubo un equilibrio, si hubo una compensación sentiste que si se brindaba una atención y una comunicación directa mira si tienes síntomas te preguntaban frecuente estaban más bien te sobrecargaban información, mira estas bien, estas mal, en ese aspecto si creo hubo una compensación e a nivel de las moviidades fueron compasivos con el nivel de los tras lados, la comida empezó justo de ello sabían que habían muchas limitaciones, ahí si te brindaron más posibilidades de que tuvieses a la mano lo que necesitaras como decir una atención básica a nivel humanitario, pero sí estuvo compensado.</p>	<p>Como que falta de motivación no tanto así...Por parte de la empresa considero que si hubo en el sentido que siempre nos mandaban hacer chequeos o nos mandaban hacer prueba antígeno o rápidas en su momento..., los demás compañeros veníamos a cubrir, si había llamadas de nuestros coordinadores, aunque yo no me enfermado cuando estado acá pero si tengo conocimiento que cuando otros compañeros se enfermaron estuvieron llamando monitorizando muy aparte del médico ocupacional, muy aparte nuestros coordinadores para ver cómo están y nuestros compañeros ... no hubo falta de empatía por esa parte, ...Claro si consideramos la parte monetaria como motivación, no te voy a negar que si faltó, por parte de la empresa pero en algún momento, cuando yo acepte un contrato por mi parte no lo leí y si no lo leí es porque no lo había, entonces yo acepte firmar ese contrato en todo caso yo considero que si hubiera sido una muy buena oferta nos diera una motivación económica porque en ese momento si bien es cierto muy aparte de la crisis política que se estaba viviendo del cambio de presidentes, uno tenía necesidades en su casa, no había carro por ejemplo tenías que tomar taxi, claro que en algún momento se me dio cuando estuve en el área de resonancia que hasta hoy en día se me brinda movilidad en cuando salgo muy tarde de algún centro, en ese aspecto aquí en este caso nos dan comida, ...fue un plus que le hizo la diferencia a otros centros...</p>	<p>Cuando tu esperas demasiado y no lo tienes te vas a frustrar yo pienso que deberían ser todo lo contrario si tú quieres algo trata de conseguir por ti mismo en todo caso y parte de ti mismo, mucho depende de lo que tu demuestres antes de pedir tienes que demostrar en todo caso en relaciones personales hablando de mí mismo, cuando he tenido oportunidad de hablar con mis jefes no he tenido muchas dificultades..., por lo que te digo mucho depende de nosotros mismos como nos ganemos las cosas como lograr que esas cosas lleguen a nosotros mismos como profesionales sencillamente hay de todo hay que ser sinceros hay buenos y malos, hay los que esperan mucho y hay quienes son sinvergüenza también y hay también quienes ambicionan otras cosas y bueno sin embargo yo creo que de repente en nuestra formación universitaria deberíamos ir viendo la manera como reforzar nuestra psicología como profesional como ser humano para ser mejores profesionales porque el desempeño laboral es una experiencia que nos va poner a prueba de muchas formas, al punto al cual tú quieras llegar al final o cómo quieres llegar al final de repente no es algo que debes ir pensándolo con cierta anticipación desde que vas saliendo de la universidad para que en su momento seamos honestos, tanto como los demás y lo más importante con nosotros mismos, porque podrás engañar a las personas de afuera, pero nunca debes engañarte a ti mismo, creo que la honestidad es algo que deba acompañar a tu propia visión de lo que tú quieres es algo que debe acompañar a tu propia experiencia y quieres algo bueno, entonces algo bueno siempre va a venir hacia ti, cuando tú eres bueno pues las cosas buenas también vienen a ti si eres malo olvídate no creo que vengan cosas buenas tampoco.</p>	<p>Una falta de motivación, de motivación que tipo de motivación ya hablamos de la económica, por ahí si tuvimos cada cierto tiempo un WhatsApp de un mensaje general mensaje de aliento de repente del director o de repente del administradora que estaba pendientes algunas veces y cuando tuvimos por decir un poco de la pandemia teníamos que hacer nos inscribieron para hacer un curso todo pagado entonces eso si es una motivación en realidad por así decirlo me preocupo por ti para que estes informado, también hemos recibido charlas de la doctora Karen de cómo cuidarnos de bioseguridad básicamente.</p>	<p>Quizás sí, pero por la pandemia en si fueron por periodos cortos, ósea como te digo básicamente en los picos de olas, pero era el estrés propio de la enfermedad y básicamente en la primera y segunda ola, la tercera ya no y ahora que estamos en la cuarta menos, porque ves gente muy fuerte?, por otra parte no existió bonos económicos siempre algo económico es una motivación sobre todo para las personas que trabajamos y con lo respecta lo emocional si nos apoyamos bastante entre todos y era la empatía por los demás , son solo ayudar en el que el servicio no caiga sino dentro de eso más que la empresa sino por los propios compañeros para que dentro de todos si alguien se sentía mal o se enfermaba se daba la facilidad que todos apoyemos cubriendo los turnos.</p>

Tabla n° 13.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 6: CATEGORIA: IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

<p>Pregunta N°6:</p> <p>De acuerdo con su apreciación ¿Usted siente que existe una falta de motivación en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“La motivación siempre estuvo por medio de llamadas y mensajes, nos hacían sentir que si éramos pieza fundamental para la institución ya que todo influía en nuestro soporte emocional y por la parte económica se hacían gastos de más para evitar contagiarnos ya sea en moviidades personales y pocas veces nos reconocían, pero un bono propiamente dicho no”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“Uno no pedía grandezas, pedía lo que yo necesitaba para sentirse bien protegida, evitando lo más mini posible poderse contagiar y por ningún error llevar la enfermedad a casa y si eso no te lo podía brindar tu centro de trabajo pues que motivación más podrías exigir, fue todo un proceso implementar mejores protocolos de bioseguridad”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“Hasta cierto punto hubo mediante comunicados correos, pero palabras directas de un jefe, no hubo, mi coordinadora si ella trabajando en el servicio siendo participe de como trabajamos, de parte de ella si he sentido ayuda, empatía, pero por parte de mis jefes”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“Al principio me sobre exigía cubriendo turnos extras, pero llego un momento que comencé a sentirme cansada, muy agotada y me comencé a llenar de miedo a que este con el COVID y contagiar a mi familia, yo ya había visto como afectaba a los pacientes, y ese momento por más mensajes que me hacían llegar o me llamaban no era suficiente para calmarme, fue muy duro llevar la carga de saber si alguien en tu casa se enfermaba de gravedad seria mi culpa”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“La motivación es más a nivel empático, una compensación se ve cuando la atención y la comunicación es directa, con una básica atención a nivel humano”.</i></p>	<p><i>“Por parte de la empresa considero en el sentido que nos mandaban hacer chequeos, pruebas para descartar de covid-19 cada cierto tiempo, claro que la parte monetaria si falta, pero yo firme un contrato aceptando los términos”.</i></p>	<p><i>“Para mí no influencio tanto ese tema, porque cuando esperas demasiado y no lo tienes te vas a frustrar yo pienso que deberían ser todo lo contrario, si tú quieres algo trata de conseguirlo por ti mismo en todo caso y parte de ti mismo, ahora mucho depende de lo que tu des, lo que tu demuestres antes de pedir tienes que demostrar en todo caso en relaciones personales hablando de mí mismo”.</i></p>	<p><i>“Estuvieron pendientes de nosotros con mensajes y llamadas y posteriormente se implementaron charlas de bioseguridad, en esos puntos si podría sentir la motivación por parte de la institución, pero eso hubiera sido mejor desde un principio, creo que si nos hubiera ayudado mucho en el proceso”.</i></p>	<p><i>“En la parte emocional si nos apoyábamos entre todos si alguien se sentía mal o se enfermaba se daba la facilidad que todos apoyemos cubriendo los turnos, y si de hecho que, en las primeras olas, el que menos estaba muy afectado por todo lo que se veía y el que hacer a diario, trabajar sin vacunas fue complicado, y por otro lado el bono hubiera sido una motivación sobre todo para las personas que trabajamos”.</i></p>

Tabla n° 14.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 7: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL ENOJO

	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Pregunta N°7:</p> <p>De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que el enojo puede provocar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>De todas maneras, eso también influye bastante al estrés molestarte, al ver tantos pacientes enfermos y renegar porque pacientes no hacían caso, no se cuidaban y volvían mal por descuidarse y no restringirse ya que el estado había puesto los toques de queda y bueno durante la pandemia yo perdí 3 familiares a veces la impotencia de a veces hacer algo por ellos, lamentablemente por la enfermedad fallecieron, entonces todo eso influye de alguna manera, y los pacientes jóvenes eran los que más llegaban mal y nos decían que no median el grado de afección que podía tener y más aún porque tenían abuelos o familiares con alto grado de morbilidad en sus casas y llegaban a fallecer.</p>	<p>Con todo lo que estamos hablando estoy sacando de adentro todo mi enojo, frustración que he sentido durante todo este tiempo, hemos expuesto nuestras vidas. Apoye en todo momento ya que si yo me enfermaba no había personal, y no me hubiera importado.</p>	<p>El enojo probablemente cuando provenía del temor si tenía bastante miedo de contagiar a mi familia ya que vivo con mis papas y hermanas, mis padres tiene enfermedades con morbilidad y siempre tenía ese temor de contagiarme y contagiarlos a ellos, si el enojo se podría dar sería a partir del miedo, la angustia de enfermarme y poder estar sana, de estar bien estar sana y estar exponiendo me tantas veces a la atención a los pacientes con COVID siempre generaba hasta cierto punto ansiedad y estrés por el tema que tenía que cuidarme para no contagiar a mi familia y así ellos no se enfermen.</p>	<p>Si considero, nosotros los 4 tecnólogos que hemos hecho emergencia nos hemos sentido impotentes por el hecho que nos citen tantos pacientes, lhora nos habrán citado 10 pacientes no miento si eran cada 5 min citaban a los pacientes, eran más, nos enojaba tanto para que veas que tanto hemos sufrido, cuando nosotros atendemos venían pacientes citados , venia una ambulancia, se iba y luego traía otro y así, así, entonces tú tienes que buscar un espacio ...La crisis en ese momento que todos los centros tanto privados como nacionales MINSA y ESSALUD, estaba tan terrible que no había forma que ese paciente que se estaba quejando consiga una atención así de rápido en otro lado, ..., ahí de por si una se termina enojando pero uno no podía exigirle a su empleador que a mi coordinador porque me pones esos pacientes , luego me salen gritando a mi o los médicos se lavan las manos solamente hagan esto, hagan aquello pero ellos no se dan cuenta que nosotros no podemos hacer ciertas cosas exigirles, por ejemplo el apnea prolongada no se le puede exigir o por ejemplo la expiración a los que sufren de fibrosis pulmonar ya tiene antecedentes de fibrosis pulmonar y viene por una EPIC entonces no le podías exigir, no solamente que la fibrosis haya sido desencadenada por tener neumonía pulmonar por la COVID haber estado entubado y ahora tiene EPIC como secuela del COVID entonces todos nos presionaban tanto los pacientes y los médicos de arriba que hagamos ciertos protocolos, Y encima nosotros pedíamos a un apoyo, no nos abastecíamos, no teníamos mano para hacer otra cosa ...que no me enoje es casi imposible hasta los robots terminarían haciendo corto circuito, la verdad, mantener una sonrisa que ya nadie te ve por la mascarilla, tener buena actitud el paciente recontra mal y peor que el personal administrativo te exija médicos te exijan y encima tener todo listo en 5 minutos, es muy difícil y no enojarte o estresarte es muy difícil no hacerlo.</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Si bueno de hecho el enojo como se dice anteriormente es una consecuencia de ello mismo, si tú ya estas enojado por algún motivo y precisamente por eso, el estrés que tienes atrás, que ya llegas a una etapa emocional donde tu estado es una especie de frustración puede ser por la misma carga laboral, el estrés la incomodidad del factor medio ambiente, que tengas un EPP puesto todo el día, y sencillamente te estes muriendo de calor y no puedas retirártelo te queda una sensación de impotencia de frustración y te vas a mantener enojado, puede que estes de mal humor, porque ya físicamente estas en desajuste y ya cuando es algo tan repetitivo hay ocasiones en que emocionalmente te vas a sentir mal y eso te puede llevar a un enojo ..., el uso del EPP imagínate son dos factores que se colapsa y puede hacer que te enojas y es algo normal en esos tiempos era algo crucial tenía que tener muy claro emocionalmente lo que estabas haciendo, tenías que mantenerte enfocado en lo que estabas haciendo y saber en el contexto que te encontrabas para controlar esas emociones eso también te influye bastante.</p>	<p>Claro, porque el estar enojado puede ir también el estar frustrado porque no consideras que hiciste una buena función en su momento, ...te quedas pensando todo el día en eso y cuando ya llega la noche y dejas de pensar pero ya te cansaste mentalmente ya sientes que ha sido un mal día quieres que se acabe ese día, ya comienzas a generar el mal humor, ...a mí me agarro con mucha ansiedad fuerte, en el sentido de preocupación, me preocupaba por todo, quería que el examen salga perfecto, quería que las cosas no se repitieran, quería que el paciente no se quejara por nada, y también cuando solías ver que pasaban los coches con muertitos porque atrás esta la morgue era una cuestión de depresión...yo siento que el enojo si está relacionado con un posible estrés laboral, porque explotas rápidamente por cualquier cosa sin que haya tal vez un motivo esencial simplemente estas estresado porque aumento porque obviamente si tu estas atendiendo un paciente y el otro ya te está esperando afuera te genera estrés, la responsabilidad que tenía era muy fuerte.... pero yo siempre quería ir y venirme en taxi para evitar contagiarme en los buses, evitar el contacto con las personas...y eso también genera estrés, yo lo a sumía como ansiedad y se dio de una u otra forma.</p>	<p>Claro, es verdad el enojo es una consecuencia de todos esos temores, miedos, frustraciones, resentimientos, el enojo es una explosión de todos esos sentimientos, por ende no son buenos consejeros, pues te harán cometer errores te harán ser impulsivos en situaciones que de repente no lo ameritan y no te va ayudar en un mejor desempeño así por ejemplo puede venir pacientes estresados, tú también estas con alguno de estos sentimientos pues sencillamente no te vas a encontrar en un buen momento y bastara que el paciente con cualquier palabrita o cualquier cosita saque lo peor de ti y entonces no va ser una buena respuesta una buena actitud y en todo caso el que falla o de quien es el error es tuyo, porque el paciente al final ya viene con problemas y tú sabes de hecho que ellos vienen con problemas... hay que tener por eso una psicología fuerte para estos casos es en esos casos precisamente cuando uno tiene que hacer gala de lo que predica, ..., cualquiera atiende un paciente alegre o un paciente amable cualquiera lo atiende pero no cualquiera atienden a un paciente renegón o estresado con problemas y quiere desquitarse con alguien entonces sencillamente que no sea contigo, y si viene dispuesto a pelear o querer pelearse ... y ya viene a la defensiva o ya vienen con la idea que tú también los vas a tender mal pero si de pronto ven que tú les atiendes mejor aunque sea un poquito mejor ellos ven la diferencia y cuando tú les atiendes con más cariño inclusive la diferencia se hace más sostenible inclusive oh señor acá me están atendiendo mejor, lo único que te queda es sonreír ... y ya así el paciente se va motivado esas cositas hacen la diferencia.</p>	<p>De hecho que sí, pueden provocar el estrés como veo que has hecho un buen trabajo acá, como me dices empezando del miedo con que veníamos a trabajar era terrible porque probablemente en algún momento en la mente de cada uno de nosotros se nos pudo a ver cruzado por la mente dejar y renunciara esta carrera debido a la pandemia a lo que paso en ese momento siempre el miedo está, no solo por ti sino por tu familia por tus hijos por tu esposo... en lo personal cuando venían pacientes o subía a uci a tomar tus placas, ya te sientes impotente solo tomar una placa y no apoyar más y en que más podrías ayudar, ..., bueno yo en lo personal tuve una experiencia muy mala con mi mamá, que a pesar que yo estaba trabajando aquí mi mamá se contagió en provincia, y la trajimos acá yo venía a trabajar acá y salía de mi guardia de 24 horas y tenía que irme porque tuvimos que alquilar algo donde viva mi mamá sola, con una enfermera y había que ir de acá cocinar, y mandar a limpiar con alguien contratar enfermeras y todo eso fue un desbalance no solo económico,..., pero hubo mucha más impotencia porque habían personas que yo quiero mucho y he querido mucho y que se han ido de este mundo por entrar a un hospital, lastimosamente no le daban la atención adecuada y fallecían en uno o dos días, esa es la impotencia que uno siente. Y que te genera estrés si, imagínate venir a trabajar con estrés, yo creo que todo el mundo venía a trabajar con estrés todos los días, así digan que no yo creo que sí...</p>	<p>Claro, basado en el enojo que parte de la impotencia, la impotencia por estar saturado todo eso te molesta o que se yo, no es apto ayudarnos entre todos a veces no había nadie que vaya a un sitio y alguien buscábamos que nos apoye si podía, eso a veces te frustra porque no todas las veces si bien es cierto tienen la obligación de apoyar a veces es bonito pero cuando las demás no pueden y uno tiene que ir corriendo es pesado encontrar a alguien que te ayude entonces eso también genera un poco de estrés.</p>

Tabla n° 15.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 7: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL ENOJO

<p>Pregunta N°7:</p> <p>De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que el enojo puede provocar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“De todas maneras, el enojo influye bastante ver a tantos pacientes enfermos, personas que no se cuidan y luego verlas graves, en lo personal tuve perdidas de familiares por esas razones y todo eso influye”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“Con todo lo que estamos hablando estoy sacando de adentro todo mi enojo, que he sentido durante todo este tiempo, hemos expuesto nuestras vidas. Apoye en todo momento ya que si yo me enfermaba no había personal, y no me hubiera importado, pero no me podía dar ese lujo por toda la responsabilidad que tenía con mi familia y mi trabajo”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“Mi enojo venia por el miedo que tenia de llevar la enfermedad a casa, ya que mis dos papas tienen enfermedades con morbilidad, entonces si de cierta forma mi enojo venia por ese lado de que pase situaciones que arriesgue la vida de mis seres queridos”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“Muchas veces nos tocaba lidiar con los familiares de los pacientes que pedían que se les atiendan rápido que no querían esperar su turno, o si atendíamos rápido cuestionaban que no se realizó una buena desinfección a la sala, tener que explicarle a maneras y ellos no entiendan que había mucha demanda que nuestros protocolos ya estaban implementados en tiempo para cada paciente, eso me causaba enojo que piensen que uno es un robot”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“El enojo es una consecuencia por las razones que veníamos pasando, era realmente incomodo trabajar con los epps te quedas con una sensación de molestia, incomodidad y te vas a mantener enojado y puede que este mal humor ya físicamente estas en desajuste y si es repetitivo en lo emocional te vas a sentir mal”.</i></p>	<p><i>“A mí me agarro con mucha ansiedad fuerte, en el sentido de preocupación, me preocupaba por todo, quería que el examen salga perfecto, quería que las cosas no se repitieran, quería que el paciente no se quejara por nada, porque estaba muy sensible podría explotar rápidamente por cualquier cosa sin que haya tal vez un motivo esencial simplemente estas estresado, por ejemplo si tu estas atendiendo un paciente y el otro ya te está esperando afuera te genera estrés, la responsabilidad que tenía era muy fuerte”.</i></p>	<p><i>“El enojo es una explosión de sentimientos, pues te hacen cometer errores, y no te van ayudar a un mejor desempeño, sabiendo que el paciente ya viene con problemas es por ello que con nuestra atención debemos hacerlo sentir bien”.</i></p>	<p><i>“De hecho, que sí, empezando del miedo hasta pensar en dejar y renunciar al trabajo debido a la pandemia, no solo el miedo era por ti sino tu familia, también había impotencia de no poder ayudar más al paciente”.</i></p>	<p><i>“En mi caso el enojo partía de estar saturado y la impotencia de no siempre contar con un apoyo desde el principio, éramos nosotros y el personal de seguridad, y justamente ellos fueron los primeros en contagiarse por estar apoyándonos, y fue fundamental que la empresa comience a realizar protocolos, para evitar que más personal fácilmente se contagie cuando ya venía más personal como enfermeras, nos apoyaban, pero no era su obligación”.</i></p>

Tabla n° 16.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 8: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL AGOTAMIENTO

Pregunta N°8:	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4
<p>Considera usted según su valor ¿qué el agotamiento genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>Si de todas maneras salíamos de guardia por la cantidad de pacientes, era agotador el viaje nos chocaba, cansado a veces nos turnábamos porque eran jornadas de 24 horas, era bastante agotador y el agotamiento mental cuando estaba trabajando mis familiares se enfermaron y yo estaba al pendiente de todo eso y era frustrante no poder hacer nada, ya que fueron a otra institución y lamentablemente en otros lugares no trataban a los pacientes como deberá ser y de una u otra manera era agotador y frustrante tener que lidiar con eso ya era mucho pensar en ello.</p>	<p>No solamente era el estrés sino era un agotamiento mental ya que tenías miedo de contagiarte y tenías que protegerte bien tenías que saber cómo sacarte el EPP correctamente y no contagiarte, ya que uno mismo podías contagiarte y vivir ese agotamiento desde el simple hecho de ponerte una mascarilla, estas con todo el estrés encima, tienes la mascarillas que no te deja respirar bien tienes heridas en la nariz y orejas que te duele, como no te puedes sentir agotado mentalmente físicamente , ósea estas devastado al terminar tu labor y tener que venir, descansar supuestamente un día y no te recuperas, como sigo como continuo teniendo a mi esposo delicado de salud, toda esas cosas me frustraron en su momento . Claro que sí, es un agotamiento mental y físico y eso genera que muchas veces no respondas al 100% porque te está generando todo eso, por el hecho de estar trabajando turnos de 12 o 24 horas seguidas sin tomarte un tiempo de hidratarte tomando agua, y eso provocaba que mi cuerpo tenga ciertos malestares.</p>	<p>Bueno si hubo bastante agotamiento durante época de pandemia ...un colega en el servicio atendiendo a los pacientes particulares o que se yo, pero a veces eran tanta la cantidad de pacientes que no se daba abasto y yo tampoco podía apoyarlo porque estaba en portátiles y el tema de atender a todos lo más pronto posible para evitar la carga viral tanto para el personal y los pacientes eso también acarrea un agotamiento físico y mental, estas estresado y el tema que tienes que seguir los protocolos eso hace que las funciones se enlentezcan y cuando quieras hacer las cosas más rápido no las puedes hacer porque tienes que cumplir un protocolo y eso también te genera estrés, un agotamiento a la larga porque ya llegabas a un punto que decías y me siento cansado ya necesito descansar, era tanta la sobrecarga laboral que ya el agotamiento a veces pasaba factura incluso en las madrugadas nos llamaban a portátiles, subir y bajar el cansancio del día y en las madrugadas seguir con la atención de los pacientes con los protocolos debido era muy agotador, terminaba muy cansada durante los turnos.</p>	<p>Si considero, el agotamiento en ese momento era tal punto que no sabías si estabas cansada por el turno o estabas cansado de que te habías contagiado, no sabías cual era la diferencia, tú puedes creer que ya empezando el turno ya estabas estresado y te agotabas era tal el agotamiento con decirte era ese agotamiento camuflado muchas veces por el cansancio y extenuante trabajo que uno hacia pero al final y al cabo terminas resultando positiva en COVID así que no sabría si ese agotamiento era por estar trabajando jornadas largas o simplemente la situación estaba para ya basta y encima las guardias eran muy cansada... terminábamos con dolor de espalda tan cansada que ni ganas de venir a trabajar tenía por lo menos yo no tenía. ... por un paciente pudo haber venido a la una de la mañana y el otro a las cuatro ahí ya te corto el sueño desde ahí ya no puedes dormir desde la una de la mañana y ahora una cosa más nosotros una vez que terminamos el examen y enviamos el examen informamos al doctor que está de guardia para que informe ese estudio y nosotros teníamos que hacer una maniobra para que el personal de ESSALUD pueda visualizar el informe todo eso era esperar que el informe ya este colgado y eso ya está dentro de las dos horas estipuladas en el convenio con el seguro, así que si atendías un paciente a la una y póngase que sea una y media porque ya sea te demoraste por x motivos, a esa hora tenías que avisar al doctor y el doctor tenía que informar una hora, tenías que esperar todo ese tiempo despierta para imprimir o hacer la maniobra para que el seguro lo pueda visualizar, en sí de una a tres tenías que esperar el informe y ahí recién finalizaba la atención del paciente si te echabas un ratito y en ese momento venia otro paciente, otra vez y las cuatro venia otro imagínate, ya te corto el sueño y el agotamiento ya está ahí al 100% porque no completas tus horas de sueño obviamente nosotros sabemos eso cuando entramos a la guardia pero esto se incrementó en la pandemia porque el personal que trae a los pacientes de allá de uci querían saber qué cosa tenía el paciente para saber si lo dejaba en la carpa de los pacientes COVID o lo metían a piso y eso porque en piso ni había camas. Así que agotamiento de hecho que genera estrés.</p>

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>En medida general el agotamiento le va a dar un plus al estrés laboral, porque ya estás en una etapa, donde si ya estas agotado tanto mental y físicamente te está pidiendo descanso. Y si estas en una situación donde tienes un trabajo continuo obviamente en pandemia siempre estuvimos en constancia marcha no tuvimos un descanso de decir siéntate, relájate, respira no tenías eso porque había que cubrir es un protocolo de atención, no podías conversar, mantén tu distancia, no te quites el EPP, mantente en constante limpieza desinfectante límpiate entonces ha sumado el agotamiento obviamente te colapsas, entonces es algo fundamental, van de la mano yo creo que es parte de ese círculo de agotamiento tanto físico como mental era ese estrés.</p>	<p>Claro también porque de una manera al estar ya cansada, no vas a mantener los mismos ánimos la misma alegría la misma proactividad que solías tener de inicios de semana hasta un viernes o un sábado no vas a poder, porque vamos a suponer tu trabajaste todos los días supongamos que tenía que trabajar, entonces eso hace que tu misma te sientas tensionado, presionada y sabes que al día siguiente tienes que ir a trabajar y ya te hiciste un mundo en tu cabeza, para mí no es tanto el enojo que me generaba estrés era más el agotamiento, porque no solo es mentalmente sino ya lo sientes físicamente que te duele el cuello, te duele la cintura que sientes que duermes y no descansas entonces eso es lo que te genera el agotamiento y cuando te despiertas es como que no he dormido nada, y tienes que seguir yendo a trabajar.</p>	<p>Claro, claro de hecho siempre hay un agotamiento de todas maneras natural y bueno pues el agotamiento en nuestros profesionales no tiene la suficiente fuerza mental o psicología. Puede rebasar su psicología y sentirse abrumados entonces sería bueno que de alguna forma nuestras labores tengamos un tiempo suficientemente bueno para distraerte he inclusive compensarte a ti mismo porque de repente haya mucha gente que a veces se le pasa por alto después de una jornada ardua de trabajo darse un pequeño premio así mismo, que se yo, ... las primeras horas o a veces en la tarde, pero ya al día siguiente trataba de hacer algo diferente vámonos a pasear o a comer algo pero siempre hacíamos algo,...., entonces hay cosas que debemos hacer por nosotros mismos también debemos que premiarnos, porque si no imagínate vas a cargar con todos los estreses habidos y por haber. El agotamiento te lleva a eso y premiarnos a nosotros mismos y cuando hagamos eso todo va estar bien, que recarguemos las baterías, tus pilas y luego buscar los momentos más alegres siempre buscarle la sonrisa o el chiste a las cosas que hacemos y esas cositas nos hacen fuerte.</p>	<p>Estoy segura que sí, este agotamiento genera estrés en nosotros los tecnólogos no solamente físico sino mental, físico era como tú sabes desde que llegamos al turno de 24 horas y estabas todo el día atendiendo pacientes y de hecho te genera un agotamiento físico, pero el peor agotamiento es el mental cuando te dije la impotencia de no poder ayudar a una persona o a tu familia, o a tu hija o a tu esposa o quien este a tu costado o a tu compañero que este a lado la falta de personal fue un punto básico de esta pandemia, la falta de personal hacía que cada vez trabajemos menos personas y el grupo era cada vez más reducido, venían y se fueron en mi área una persona obvio porque le pagaban más en otro lado se iba a trabajar de pacientes COVID lo mismo que hacía acá lo iba hacer en otro lado entonces que se fue y nos abandonó quedándonos 5 personas que tuvimos que cubrir entre todos entonces era agotamiento físico y por ende agotamiento mental para todo nosotros fue muy complicado.</p>	<p>Claro, claro cómo te digo antes era un ritmo fuerte pero es pasable, pasamos los pacientes, conversamos te puedo hablar de como son los exámenes en cambio en pandemia incluso para enseñar o explicar a alguien era limitado porque todo era tórax y era uno tras otro, antes en las guardias en lo general la carga no están grande es cada una hora u hora y media o dos, hasta no hay pacientes en las guardias, pero en ese momento llegaban pacientes como si fueran de día, los domingos también, incluso los domingos se atendían pacientes particulares porque en el transcurso de la semana no se les podía atender igual como si fuera un día normal nuestro cerebro se adecua a ese proceso ya establecido y cuando estas adecuado a trabajar de cierta manera y de un momento a otro sientes el arranque que trabajar de otra que no estas acostumbrado lógicamente te terminas saturando y pensando que las cosas pueden ser normal y eso también que digamos nuestro trabajo debe ser supervisado porque tenemos que estar seguros de lo que estamos haciendo, que se él paciente correcto, las imágenes correctas y en un principio todo lo hicimos nosotros solos y eso te cansa.</p>

Tabla n° 17.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 8: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE AL AGOTAMIENTO

<p>Pregunta N°8:</p> <p>Considera usted según su valor ¿qué el agotamiento genera estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“El agotamiento era tanto físico por las horas saturadas de pacientes la jornada se hacía pesada y larga luego el agotamiento mental nos jugaba una mala pasada porque nos llenábamos de pensamientos negativos al saber que nuestros familiares estaban mal y no tenían buen trato en otros centros, cuando uno daba lo mejor y otros personales de salud no”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“Claro que sí, la parte física era muy agotador tener que trabajar con una mascarilla que te dejaba heridas en la nariz, el dolor de las ligas en las orejas y todo el estrés que podías generar el EPP, no hidratarte en ese momento te genera malestares, a eso la parte mental el miedo constante de contagiarte a ti y a tu familia, eso generaba muchas veces no responder al 100%”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“Eran tantos los pacientes que no nos dábamos abasto, el tema de atender a todos lo más pronto posible para evitar la carga viral, tanto para el personal y los pacientes eso también acarrea un agotamiento físico y mental, el agotamiento a veces pasaba factura incluso en las madrugadas nos llamaban a portátiles subir y bajar era cansado tanto día como las madrugadas seguir con la atención era muy agotador, terminaba muy cansada durante los turnos”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“Si considero, ya que llegar al punto de no saber porque el cansancio ya que en el turno de 24 horas al menos en la primera ola y un poco de la segunda trabajabas igual que en el día que en las guardias, el cuerpo se sentía molido y el agotamiento mental es lo que más nos hacía daño, por tanta responsabilidad”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“El agotamiento le va a dar un plus al estrés laboral, en esta etapa de agotamiento físico mental, el cuerpo te pide un descanso, y si tienes un trabajo donde continuamente atiendes a pacientes muy graves donde no podías darte el lujo de tomarte un descanso ya que era crucial la atención inmediata, simplemente este ciclo de agotamiento te puede llevar a colapsar”.</i></p>	<p><i>“Anímicamente una llegaba fin de semana con el cuerpo cansado y eso se ve reflejado ya que no hay la misma proactividad, por el hecho de estar tensionado por todo el estrés acumulado de la semana, físicamente te duele el cuello, te duele la cintura que sientes que duermes y no descansas entonces eso es lo que te genera el agotamiento y cuando te despiertas es como que no he dormido nada, y tienes que seguir yendo a trabajar”.</i></p>	<p><i>“Claro, claro de hecho siempre hay un agotamiento de todas maneras natural y bueno pues el agotamiento en nuestros profesionales no tiene la suficiente fuerza mental o psicología. Puede rebasar su psicología y sentirse abrumados entonces sería bueno que de alguna forma nuestras labores tengamos un tiempo suficientemente bueno para distraerte he inclusive compensarte a ti mismo”.</i></p>	<p><i>“Estoy segura que sí, en lo particular yo me sentía agotada mentalmente cuando sentía que no podía ayudar más a los pacientes que se venían hacer sus estudios, la verdad que me hubiera gustado ayudar, incluso a mi propia familia, con mis compañeros verlos trabajar en estas condiciones, no dejaba de pensar en su familia y por la parte física no teníamos el suficiente personal para abastecernos con las horas de trabajo”.</i></p>	<p><i>Claro que sí, acostumbrarnos de la noche a la mañana a un ritmo que era el cuádruple de trabajo y en momentos como las guardias atender como si fuera de día era super agotador, tanto mental como físico ya que tu cerebro trabajaba parejo sin descanso y todo lo hacíamos solos”.</i></p>

Tabla n° 18.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 9: CATEGORIA: RESPONSABILIDAD SOBRE LA INDIFERENCIA

<p>Pregunta N°9:</p> <p>Considera usted según su experiencia ¿qué la indiferencia podría desencadenar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p>Nunca fueron indiferentes con nosotros sino todo lo contrario, entonces no podría hablar de una indiferencia, ya que ellos hablaban con nosotros, estaban al pendiente que estuviéramos capacitados y pudiéramos emplear los protocolos, incluso con las vacunas.</p>	<p>SUJETO 2</p> <p>Eso necesitábamos nunca nadie se preocupó por nosotros, nadie me pregunto si me quedo alguna secuela no hubo un chicos como están, les falta algo, díganme en que necesitan en que les puedo apoyar que necesitan en ese momento, nunca nadie me pregunto si me había quedado alguna secuela por haber atendido a muchos pacientes COVID, esa es la gran pregunta, nadie, de un momento dije me duele mucho el pecho, el corazón por consecuencia COVID, en eso debió ser un intento que alguien me diga trata de estar mejor, esto es así vas a ver con el pasar de los días un apoyo emocional creo que fue lo que yo buscaba. Claro que sí, siento que nadie me protege que nadie está detrás mío ahí tu sientes esa protección de que alguien este conmigo caminando me sentí sola, abandonada. No solo es el hecho de decir gracias, sino uno quiere que en días festivos te sientas de valoran tu trabajo, por ser nuestro pilar cuando nosotros hemos estado en nuestros peores momentos eso es un incentivo, cuando el personal es incentivado, cuando el personal siente que están preocupándose por tí, eso hace que su personal produzca y este sea mayor, pero cuando te sientes desmotivado, no tienes ganas no comer a tus horas.</p>	<p>SUJETO 3</p> <p>Indiferencia bueno si considero que contribuye al estrés laboral, indiferencia en caso particular probablemente por parte de que muchas veces pedíamos o solicitábamos el apoyo de un personal nuevo y siempre habido esa carencia en el servicio , siempre se ha necesitado un personal que pueda hacer el apoyo ya que dos personas no se daban abasto en el servicio y solicitábamos el apoyo de una tercera persona y no lo daban, por parte de la institución no teníamos el apoyo de un personal extra y claro eso también nos generaba estrés tratar de cumplir con nuestras funciones con responsabilidad diarias y el no poder hacerlo como quisiéramos generaba un estrés y aparte la indiferencia que solicitábamos más apoyo y no teníamos el apoyo necesario por eso podíamos el apoyo.</p>	<p>SUJETO 4</p> <p>No tanto, en realidad nosotros exigíamos que tenía que tener el EPP, pero lo que si me acuerdo al inicio era controlado pero ahora ya no tanto, pero más indiferencia cuando uno atiende pacientes que se podría decir que tienen neumonía por COVID ya diagnosticada y están que tosen y tosen en la sala pero las enfermeras no se quieren acercar ahí es donde uno dice necesito tu apoyo para que puedas poner la vía, o si ya tose ya creen que tiene COVID ya que hay pacientes que vienen por otras cosas oncológicos, incluso estos pacientes que venían hacer sus controles sin saber que tenían COVID han venido,... , tosan las enfermeras no querían venir así que nosotros sentíamos de cierta forma la discriminación ante nosotros porque éramos el personal que atendía a esos pacientes y el equipo que atendíamos esos pacientes y nadie más quería acercarse con nosotros ni con nuestra área, nadie quería venir a poner una vía o el inyector era muy tedioso, estar exigiendo que vengan ya que podía que si el paciente tenga COVID pero es paciente al fin de acabo, no es que no lo vas atender porque ni el paciente sabe que tiene COVID la mayoría de pacientes oncológicos no sabían eso se iban con su diagnóstico tristemente, indiferencia yo lo sentí por ese punto...</p>
---	---	---	--	---

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Bueno eso más que todo de percepción yo por lo menos en mi caso no lo veo que le sume estrés porque estaba justificado en el sentido que había se supone en esa época el personal tenía... Ya entra ahí o se asocia más al contexto de la motivación porque eso normalmente van de la mano, ósea ese protocolo de asegurarse que cuando tu estas trabajando estes en las óptimas condiciones y si se puede decir que hay una compensación claro no es algo que dé, lo que pasa que virtualmente tu siempre vas a sentir que a veces la información no llega o llega de una manera que lo interpretas diferente porque siempre llega un mensaje puede ser algo muy resumido y se puede interpretar como que hay una falta de atención pero particularmente no creo que eso haya sucedido creo que fue lo justo y necesario. Según mi percepción no me pareció algo relevante para que diera sumatoria al estrés fue algo que uno lo manejo no de esa percepción.</p>	<p>Yo considero que aquí se preocuparon bastante por darnos lo que es, en este caso mi coordinadora estuvo siempre interesada por darnos nuestras mascarillas, nos mandaban mensajes diciéndonos que ya estaban las mascarillas y que por favor ya agarremos y firmemos un cargo y teníamos kits, botas gorros, EPPS, tanto chaqueta como pantalón y aparte el mandil a nuestra disposición aparte también teníamos más gorros, más botas, si se tenía que votar teníamos cajas de guantes no fue indiferente en ese sentido y si nos dieron todo a pesar que en algún momento se dio una escases, nunca dejaron de darnos. Si bien es cierto si antes nos daban 10 cajas nos dieron 6 o 5 cajas todo medido, pero no nos dejaron de dar en ningún momento ahora que hacemos no tenemos guantes, no, no lo hubo, siempre hubo kits, quizás cuidando un poquito más o ya una mínima distancia más, si te acercabas un poquito ya que teníamos que cuidar un poquito más la mascarilla, si teníamos que votar lo votábamos y si la empresa llego a cubrirla empresa nunca nos dejó sin ello.</p>	<p>En nuestro caso no fue así, te vuelvo a repetir nuestro director médico de cuando en cuando nos enviaban mensajes corporativos preocupados por nosotros, pidiéndonos que nos cuidáramos y si teníamos alguna cosita que pedirles que lo hiciéramos y cosas así por el estilo, por otra parte la empresa nos ha estado inscribiendo a cursos virtuales sobre estrés laboral y cosas así, capacitaciones en el uso de protección personal si nos han mantenido bien informados y tratando de siempre hacernos llegar los materiales las herramientas para hacer el trabajo y estar todo el tiempo bien equipados, nunca ha faltado en el caso de nosotros, si hemos recibido noticias que el sector del MINSA de repente en algunos lugares del país ha habido carencias que ni les llegaban los EPPS, y si tenían que estar alargándolos bueno gracias a dios no ha sido nuestro caso, siempre hemos tenido todos los equipos a la mano, entonces hemos tenido los cursos de capacitación, cada cierto tiempo y cursos de actualización incluso no hace mucho el curso que hemos tenido ha sido de reanimación cardiopulmonar, la empresa siempre se preocupa por tenernos actualizados con los cursos, entonces yo no siento esa indiferencia, ... y nuestro actual coordinador de tecnólogos es un buen líder, para que cuando hay dificultades con algún personal él siempre está preguntando inclusive comunicándose, ahora ultimo que he tenido mi accidente él ha estado llamándome en más de una oportunidad, entonces noto que hay una preocupación de nuestros lideres, sé que están ahí que cuando necesito algo sé que con una llamada me van a responder me siento seguro de eso, entonces en mi caso y del actual lugar de trabajo que me encuentro no noto ninguna indiferencia al contrario sé que hay una buena comunicación y eso me alegra.</p>	<p>Claro, la indiferencia de hecho nos puede desencadenar el estrés laboral por lo mismo primero porque no sientes el apoyo, la indiferencia tanto de tu jefe inmediato probablemente o de tu dirección médica uno espera más tanto económicamente como emocionalmente porque no es fácil estar acá las 24 horas estar metidos acá, dando la cara y con los temores que todos teníamos de contagiarnos del simple hecho de tener miedo porque si teníamos miedo de contagiarnos o llevar la enfermedad a casa ya ese miedo como hablamos un momento ese miedo genera el estrés en cuanto a la indiferencia también que a veces se escaseaban las cosas como los EPPS por ejemplo una compañera y yo fuimos a comprar una caja de mascarilla n95 casi a 2mil soles y esa caja de mascarillas n95 nos repartimos entre las dos 10 para ella y 10 para mí, en ese momento uno no media nada económicamente porque lo único que querías es estar protegida lo más protegida que se pueda y eso también es un estrés el día a día tratar de protegerte o de cubrir, de atender un paciente en esos tiempos de pandemia si de hecho nos ha generado un estrés yo creo que aún hay secuelas del estrés.</p>	<p>Claro como te digo, ósea así como hay que tener mucho tacto con las personas, me gusta que la gente ayude a colaborar y todo pero, imagínate que alguna colega haya perdido a un familiar muy cercano por culpa del COVID, ella precisamente no se va a encontrar en las mejores condiciones para apoyar entonces tú también tienes que ser solidario con eso, ser más humano tener empatía y eso no creo que haya habido indiferencia en ese sentido, no desencadeno nada de ese tipo porque como te digo no genero tanto estrés, nunca fuimos apáticos con el resto siempre intentado ponernos en el lugar del otro porque no solamente le puede pasar a él, cuando te enfermabas tu no solamente preocupabas tú, sino que tu mamá también se enfermara porque ya sea que sea una persona mayor, obesa, diabética, etc. Eso era lo que te preocupaba y tú veías al colega muy tenso, muy triste y tenías que tener empatía con eso. Si bien necesitábamos apoyo teníamos que saber cómo pedirlo y en qué momento hacerlo y tener mucho tacto para no forzar ni herir a nadie.</p>

Tabla n° 19.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 9: CATEGORIA: RESPONSABILIDAD SOBRE LA INDIFERENCIA

<p>Pregunta N°9:</p> <p>Considera usted según su experiencia ¿qué la indiferencia podría desencadenar estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p>“Según mi experiencia nunca fueron indiferentes, sentí su apoyo constante en la medida que ellos también podía darnos”.</p>	<p>SUJETO 2</p> <p>“En mi caso yo si experimente la indiferencia ya que no sentí que nadie estuviera presente cuando tenía fuerte dolor de pecho, por consecuencias del COVID, no hubo alguien que me diga trata de estar mejor con el pasar de los días, un apoyo emocional creo que fue lo que yo buscaba”.</p>	<p>SUJETO 3</p> <p>“La indiferencia si conduce al estrés, en el caso que nosotros solicitábamos el apoyo de un personal nuevo, ya que dos personales no se dan abasto en el servicio, se necesitaba un personal extra con quien compartir nuestras funciones y responsabilidades en el servicio”.</p>	<p>SUJETO 4</p> <p>“En la primera hora se tenía que exigir los epps ya que no había muchos materiales en el mercado y por otro lado no teníamos apoyo de las enfermeras ya que no querían venir así que nosotros sentíamos de cierta forma la discriminación, falta de empatía ante nosotros porque éramos el personal que atendía a esos pacientes y el equipo con que se atendía y nadie más quería acercarse con nosotros ni con nuestra área, nadie quería venir a poner una vía o manejar el inyector ya que era muy tedioso”.</p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p>“Considero que tanto director médico o personal administrativo no a merita su presencia pues para hacernos sentir que con su presencia nos dan su apoyo, pues está justificado que el personal que venía tenía que estar sea fundamental para mí fue justo y necesario lo que ellos desde la virtualidad nos podían brindar”.</p>	<p>“Yo considero que no, ya que sí hubo preocupación en darnos todos los equipos de bioseguridad, claro que hubo tiempo donde todo era medido, pero era porque en general no tenían en su almacén, pero nunca nos faltó”.</p>	<p>“No fue nuestro caso, muchas oportunidades el director médico nos enviaba mensajes corporativos que me hacían sentir que se preocupaban por mí, otras oportunidades nos capacitaron virtualmente para estar actualizados, siento que existe una buena comunicación con los líderes”.</p>	<p>“Claro, la indiferencia de hecho nos puede desencadenar el estrés laboral por lo mismo que no sientes el apoyo, la indiferencia tanto de tu jefe inmediato probablemente o de tu dirección médica uno espera más tanto económicamente como emocionalmente porque no es fácil estar acá las 24 horas estar metidos acá, en cuanto a la indiferencia también que a veces se escaseaban las cosas como los epps y por protegeros no escatimábamos en gastar de nuestros bolsillos para poder estar protegidos”.</p>	<p>“Nunca fuimos apáticos con el resto, siempre intentado ponerme en el lugar del otro, porque no solamente le puede pasar a cualquiera de nosotros, una vez uno se enferma ya preocupabas por toda su familia. Eso era lo que te preocupaba y tú veías al colega muy tenso, muy triste y tenías que tener empatía con eso. Si bien necesitábamos apoyo teníamos que saber cómo pedirlo y en qué momento hacerlo y tener mucho tacto para no forzar ni herir a nadie”.</p>

Tabla n° 20.

MATRIZ DE DEBRABACION. PREGUNTA 10: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE A LA TENSION DE ACTIVIDADES

<p>Pregunta N°10:</p> <p>Estima usted ¿qué la tensión en las actividades realizadas podría producir estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p>En algunos casos si se ha dado la tensión, pero no todos se vio reflejado, en mi caso no sufrí esa tensión, pero si vi a otros colegas que, si tuvieron esa tensión, ya que sus ánimos no eran tan buenos tampoco, hay muchas situaciones que llega a sentir eso como por ejemplo si las personas no duermen bien, no se alimentan bien no tiene como desfogar esa tensión.</p>	<p>SUJETO 2</p> <p>Creo que eso es muy cierto por eso ahora estoy padeciendo con la presión alta, ver cada tipo de paciente como viene yo veía que el paciente respiraba mal y yo sentía que tampoco podía respirar y en ese momento no me daba cuenta, pero me sentía cansada y respiraba como lo hacía el paciente, y terminaba cansada, y creo que por el uso de las mascarillas incluyo siento que tomo más aire por la costumbre, respiro fuerte.</p>	<p>SUJETO 3</p> <p>Si considero y estimo que la tensión contribuye al estrés laboral, en qué sentido con la angustia de no contagiarte, ni a tu familia, entre la angustia que tienes que cumplir las funciones bien con todos los protocolos debido, con la tensión de no estar tan expuesta en zonas donde hay alta carga viral , otras de las condiciones estar movilizandoo a pacientes con sobre peso ya que también eran grandes y el estar acomodándolos para realizar la toma de los portátiles eso si generaba bastante estrés, tanto corporal y mental a raíz de todo esto empecé con un tema de una contractura muscular en la columna estoy con bastante estrés en la zona del cuello ósea si siento que ha contribuido hasta cierto punto de llegar a lesiones físicas y mentales a bastante agotamiento mental, no sé si podría decir que llegue a la depresión pero era tanta la carga que me sentía agotada y muchas veces he dicho hasta aquí ya no doy, porque si era bien cansado los turnos. Y si claro que existía el miedo por los números de contagios no quería contagiarme, antes de empezar con las funciones en el trabajo, iniciaba con la desinfección de todo, sala, mesas sillas, comandos, teclados, botones, perillas, computadoras hasta cierto punto creo que si forme se podría decir que forme una obsesión con la descontaminación, ya que hasta ahora a pesar que las medidas ya no son tan extremas como al inicio de pandemia creo que ya tengo esa obsesión ya que yo llego al servicio limpio toda mi área todo lo más limpio posible para evitar cualquier tipo de contagio, como que me ha quedado esa pequeña obsesión y aparte de las lesiones musculares tengo un agotamiento físico, en mi como mi columna la cintura mis brazos las piernas me siento agotada físicamente, el malestar está ahí no ha desaparecido.</p>	<p>SUJETO 4</p> <p>Si, porque no poder cumplir con toda la asignaciones con que dependía el paciente era un estrés completo, en realidad si lo hacíamos pero nos demorábamos y eso era lo que ellos no querían al final y al cavo cumplíamos con todas las responsabilidades como tecnólogos de turno nos compete pero obviamente nos demorábamos, si no era el tiempo que ellos exigían más que ves la poco empatía de los pacientes, del personal que te rodea que se supone son tus compañeros no se dan cuenta que nosotros también somos personas y nos cansamos nos estresamos de tener tantas labores para una sola persona es muy tedioso, ..., solo que a nosotros no nos avisaron que eso nos iba a suceder en cambio ellos ya lo tenían desde antes de ingresar a la universidad vivir estresados toda su vida en cambio nosotros no, en ningún momentos nadie nos dijo que iba a ocurrir una pandemia justo en ese momento que había salido de la universidad en la titulación y justo voy a querer emprender en querer aprender tomografía y sale con la pandemia y una termina recontra estresada, tensionada, recontra agotada y que no haya empatía en el trabajo respecto a nosotros, no hay forma que no estemos pasando por este síndrome de burnout entonces si genera mucho estrés, en general todo lo que tiene que ver respecto a la pandemia genera un montón de estrés, yo creo que al igual que todos los tecnólogos creo yo no solo yo lo han sentido de esa forma.</p>
---	---	---	---	---

SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8	SUJETO 9
<p>Claro ya el simple hecho de que haya una sobre carga laboral genera tensión es algo que va de la mano y en tiempo de pandemia es algo que siempre estuvo presente..., no podías hacer actividades sociales, a nivel personal tu como individuo normalmente tienen un estado de equilibrio de decir tienes trabajo y vida personal entonces ya ahí haces un equilibrio si tienes estrés laboral o tensión ya lo liberas en tus tiempos libres en tu hobby con actividades, según tu rutina de vida pero acabas restringidos en todo eso, ...entonces estabas asumiendo una carga laboral mayor y adicionalmente a nivel personal individual fuera del trabajo estas restringido en todos los aspectos, siempre iba a mantener una carga o tensión constante y es una suma de factores que todo lo hace más pesado entonces ahí vas a tener un estrés tanto emocional y físico todo se suma, bueno en mi caso no obviamente porque yo vivo con pareja ,con mi esposa, yo por lo menos practicaba artes marciales después de la pandemia más ya no lo pude hacer, imagínate y eso era uno de mis hobbies preferidos porque eso siempre lo practicaba de siempre, esos ya son factores personales,... te hacen un colapso y obviamente la tensión es crucial en eso, es lo que mantiene la tensión como dicen en un punto constante porque se trata de una tensión que te hace estar en un estado constante de alerta de estrés, estrés pero es constante entonces si fue vital, fue algo que jugó un papel importante durante ese periodo laboral.</p>	<p>Claro, como te comenté el tema del EPP hace que uno estés como un robot incomodo, ahí como que ya no puedes estar agilito para hacer cualquier cosa, ósea si lo vas hacer, pero como que te genera un poco de incomodidad al principio, la mascarilla que si tu corrías, caminabas te cansabas porque tu misma estas consumiendo tu CO2, te salía el acné, el famoso más acné. Acá me generaba un poco de depresión, ver pacientes graves, ... si ponían conitos sabias que era por un muertito, quizás en algún momento tú le tomaste su tomografía, te generaba un poquito de depresión porque tu organismo no está realizando sus actividades de desestresa, como antes se hacía, entonces eso hace que aumente un plus más a tu tensión, a tu estrés que estas teniendo en ese momento y muy aparte de eso que en la salud... Recién ir almorzar comías pero ya había un paciente de emergencia 2 o 3 hasta 4, tenía que dejar de comer para volver atender a tu paciente entonces para eso también tenías que lavarte, ponerte el EPP, esos pequeños lapsos hacen que te cansen la rutina, hace que el plus adicional hace que te aumente el estrés, han sido tiempos complejos, difíciles que hoy en día han bajado un poco, tengo mi EPP allá pero a veces me lo pongo, a veces cuando salgo ya no me lo estoy poniendo pero cuando estoy con pacientes si, actualmente lo sigo usando.</p>	<p>Claro, efectivamente en mi caso también..., cuando me he sentido agotado llegas a la casa y por ahí se te va una mala respuesta, pero cuando eres consiente te das cuenta rápidamente...buscamos la manera de distraernos y de pasar un mejor momento, entonces si pues efectivamente la tensión si no te das cuenta te puedes sobre pasar y lo puedes llevar a la casa tranquilamente y en tu casa los que pagan eres cansancio van a ser tus propios seres queridos y esa no es la idea y entonces tú tienes que ser el primero en darte cuenta, si eso ocurre buscar la manera de no agotarte tanto, no trabajar en dos o tres sitios y luego dedicarte a lo más importante para ti que es tu familia, tu trabajo es importante pero más importante que tu trabajo es tu familia y si estas bien con tu familia pues vas a poder estar bien en cualquier sitio porque el trabajo también llega hacer una segunda familia, entonces si tu estas bien en tu casa por ende cuando vayas a trabajar o haberte con tu segunda familia también vas a estar bien, si estas bien en un lugar también estas en el otro y si viceversa, entonces hay que verlo de esa manera y al final como te dije en algún momento si eres honesto contigo mismo pues no hay problema siempre vas a estar y actuar bien al final y cualquier cosa que suceda siempre vas a poder solucionarlo además tu reputación también debe procederte entonces de tal manera que cuando una situación se presente la gente sepa que puede esperar de ti, puede contar contigo y de hecho van a saber que van a tener un apoyo, una ayuda contigo y eso es bueno , para el grupo para ti y es bueno para el trabajo al final.</p>	<p>Claro que en la atención en las actividades, si nos producía el estrés como tú dices pudimos haber estado en un estado de tranquilidad en el trabajo uno minutos, pero cuando llegaba un paciente de COVID que era protocolo era todo un boom, ósea venía un paciente en camilla con una capsula, todo eso era un estrés porque lo que tenías que hacer, era inmediatamente pasarlo a la sala para atenderlo, algunos pacientes no querían ponerse mascarillas porque ellos ya estaban con COVID y tenían dificultad respiratoria entonces sin mascarilla imagínate por más que tú te cubrías, con tu protector tenías que atenderlo lo más rápido posible y eso ya es un estrés porque atenderlo más rápido que se vaya y eso te genera tensión a mí en lo personalmente yo soy hipertensa y eso hacer las cosas rápido para que el paciente se vaya lo más rápido posible entrar desinfectar y no sé qué, pues si hay momentos en los que me subía la presión de hecho la tensión arterial y no solo era acá porque cuando tú vas a casa también estas en estado de alerta, porque el miedo en que yo llegara y no querer que mi hija se me acerque pues un día, porque cada uno vivía en un cuarto alejado, un cuarto mi esposo, un cuarto mi hija y en un cuarto yo y es horrible no poder compartir en familia como llegábamos antes estar reunidos ver una película no sé o salir al cine dejamos de ver todos a nuestros papas a nuestros hermanos y mi hija dejo de ir al colegio también fue para ella muy chocante por ende para mí porque a ella le genera un estrés y por ende tuve que contratar a un psicólogo y un siquiatra para que haga terapia virtualmente y todo eso se me acumulaba pero cuando venía al trabajo peor todavía terminaba todo eso así y de hecho nos generaba tensión a todos.</p>	<p>Claro mira yo en lo personal me pase 2 años sin ver a mis papas, todo el tiempo de pandemia y todo eso te desencadena triste sino también preocupación porque a veces no es lo mismo que te diga alguien que está bien que verlo y ver que si lo está, todo eso afecta. 51:03 Si claro la cuestión de la carga de pacientes fue en un principio muy agobiante inclusive muchos de nosotros llevamos tratamientos psicológicos no solo por el estrés sino por problemas familiares para estar mejor, en mi caso ese apoyo externo me ayudo afrontar porque yo tenía mucha ansiedad.</p>

Tabla nº 21.

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS. PREGUNTA 10: CATEGORIA: ACTITUD FRENTE A LA TENSION DE ACTIVIDADES

<p>Pregunta N°10:</p> <p>Estima usted ¿qué la tensión en las actividades realizadas podría producir estrés laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología en tiempos de pandemia por la covid-19, Resocentro - Lima, 2022?</p>	<p>SUJETO 1</p> <p><i>“En mi caso no sentí la tensión puesto que pude controlarlo y canalizarlo bien, pero si se vio en otros compañeros y también era por un tema de poco descanso o mala alimentación, la familia juega un rol importante en todo, para que puedas estar y sentirte bien”.</i></p>	<p>SUJETO 2</p> <p><i>“Siento que ahora padezco de la presión alta, al ver tantos pacientes en esas condiciones de respirar mal, tanto me sugestiono estar viviendo esa situación que yo empecé a creer que respiraba mal, muchas veces cuando estoy con la mascarilla siento que debo tomar más aire sino me ahogo”.</i></p>	<p>SUJETO 3</p> <p><i>“La tensión contribuye en el sentido de la angustia por contagiarte y contagiarse, por el hecho de encontrarte en un ambiente donde la carga viral era muy alta, tensión muscular por el esfuerzo y me obsesione con la descontaminación hasta hoy pese a que ya bajo la carga viral”.</i></p>	<p>SUJETO 4</p> <p><i>“Había egresado recién de la universidad y justo sale con la pandemia y una termina recontra estresada, tensionada, recontra agotada y que no haya empatía en el trabajo respecto a nosotros, no hay forma que no estemos pasando por este síndrome de burnout entonces si genera mucho estrés laboral, en general todo lo que tiene que ver respecto a la pandemia genera un montón de estrés, yo creo que al igual que todos los tecnólogos creo yo no solo yo lo han sentido de esa forma”.</i></p>
<p>SUJETO 5</p>	<p>SUJETO 6</p>	<p>SUJETO 7</p>	<p>SUJETO 8</p>	<p>SUJETO 9</p>
<p><i>“La tensión y el estrés van de la mano y en pandemia siempre estuvo presente tanto físico y mental ya que estábamos limitados antes si tenías tensión lo podías liberar por medio de tus hobbies, pero al estar restringido en todos los aspectos no había forma como liberar la tensión”.</i></p>	<p><i>“Estar tantas horas con el EPP te genera tensión era incomodo aparte que estabas respirando tú mismo CO2 y el famoso más acné, a eso era la tensión de ver tantos pacientes mal a mí me deprimía, por ejemplo, al momento de querer realizar nuestras necesidades básicas con el EPP puesto y no poder realizarlo con calma ya que los pacientes esperen y eso era tenso”.</i></p>	<p><i>“Uno no es de acero, buscamos la manera de distraernos y de pasar un mejor momento entonces si pues efectivamente la tensión si no te das cuenta te puedes sobre pasar y lo puedes llevar a la casa tranquilamente y en tu casa los que pagan ese cansancio van a ser tus propios seres queridos y esa no es la idea y entonces tú tienes que ser el primero en darte cuenta si eso ocurre buscar la manera de no agotarte tanto, no trabajar en dos o tres sitios y luego dedicarte a lo más importante para ti que también es tu familia”.</i></p>	<p><i>“Atender lo más rápido que se pueda ya eso te genera tensión, a mí en lo personalmente me afecto por ser hipertensa y eso de hacer las cosas rápido para que el paciente se vaya lo más pronto posible, entrar desinfectar y no sé qué más, pues si hay momentos en los que me subía la presión de hecho la tensión arterial y no solo era acá, porque cuando te vas a casa también estas en estado de alerta, porque el miedo en que yo llegara y no querer que mi hija se me acerque te tensa, porque cada uno vivía en un cuarto alejado, y es horrible no poder compartir en familia”</i></p>	<p><i>“Si claro, la cuestión de la carga de pacientes fue en un principio muy agobiante inclusive muchos de nosotros llevamos tratamientos psicológicos, no solo por el estrés, sino por problemas familiares, para estar mejor en mi caso ese apoyo externo psicológico me ayudo afrontar mi proceso, porque yo tenía mucha ansiedad y acumulación de tensión”.</i></p>

g. ANEXO 7: Declaración jurada de aspectos éticos

DECLARACION JURADA DE ASPECTOS ÉTICOS

Yo ...Torres Cuyutupa, Karen Kymberlen..., con número de DNI: 47743040, como autor de la presenta tesis, manifiesto que el presente trabajo de investigación tiene los permisos respectivos brindados por la institución donde ha sido ejecutado, a su vez, se ha respetado los principios de beneficencia, no maleficencia., autonomía y justicia de los tecnólogos médicos que han participado, así mismo, durante la entrevista se ha expresado de manera voluntaria por cada participante.

Por último, se manifiesta que no existe conflictos de intereses y se guarda la confidencialidad de los datos.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, reading "Karen Kymberlen Torres", written over a horizontal line.

Torres Cuyutupa, Karen Kymberlen

DNI: 47743040