



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

“SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLÍNICA
PRIVADA 2022”

Para optar el grado académico de:
MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD

Presentado por:
LAZO MORE, YANET MARLENE

Código Orcid:0000-0002-3508-1854

LIMA -- PERÚ

2022

Tesis

“SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLINICA
PRIVADA 2022”

Línea de investigación

Asesor(a)

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCIO VICTORIA

Código Orcid:0000-0001-690-9227

Tesis

“SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLÍNICA
PRIVADA 2022”

Dedicatoria

A Dios por permitirme regalarme cada día un nuevo despertar, por acompañarme en cada paso que doy y por la hermosa familia que escogió para mí.

A mi esposo y a mi padre por el apoyo incondicional para el logro de mis metas.

A mi hija por ser mi inspiración para superarme.

Agradecimiento

Agradezco a todos los profesores de la Universidad que nos guiaron para la culminación del presente trabajo de investigación.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	5
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	6
1.1.	17
1.2. Formulación del problema	9
1.2.1 Problema general	9
1.2.2. Problemas específicos	9
1.3. Objetivos de la investigación	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4.	21
1.4.1. Justificación Teórica:	10
1.4.2. Justificación Práctica	10
1.4.3. Justificación Metodológica	11
1.5. Limitaciones de la investigación	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Bases teóricas	21

2.3. Formulación de Hipótesis	36
2.3.1. Hipótesis general	36
2.3.2. Hipótesis específicas	36
2.4. Operacionalización de variables e indicadores	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	38
3.1.	49
3.2.	49
3.3.	49
3.4.	50
3.5.	50
3.6.	50
3.7.	50
3.7.1. Criterios de inclusión y exclusión	41
3.8.	51
3.8.2. Descripción de instrumentos: incluir la ficha técnica del instrumento.	42
3.8.3. Validación de instrumentos	43
3.10. Procesamiento y análisis de datos	47
3.11. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
4.1. Resultados	49

4.1.2. Prueba de hipótesis :	67
4.1.2.1. Hipótesis General	68
4.1.2.2. Hipótesis específica 1	70
4.1.2.3. Hipótesis específica 2	71
4.1.3. Discusión de resultados	72
5.1 Conclusiones	77
5.2 Recomendaciones	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Instrumentos	88
Anexo 3: Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	95
V. De Aiken.	116
Binomial.	117
FORMATO 1	121
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUDITORÍA PARA TRABAJOS FINALES	121
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección y uso de los datos.....	122
Anexo 6: Carta de aprobación del comité de ética	123
Anexo 8: Informe del porcentaje del turnitin.	124
Anexo 9: Base Legal	125

INDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Resultados del juicio de expertos cuestionario sobrecarga laboral	45
Tabla N° 2. 55Resultados del juicio de expertos Cuestionario DESEMPEÑO LABORAL	55
Tabla N° 3. 56Resultados del coeficiente Alfa de Cronbach.	56
56 Tabla N°04: Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria del personal de Enfermería en una Clínica Privada – 2022	59
59 TABLA N° 05: Niveles de las dimensiones de Sobrecarga laboral Extrahospitalaria del personal de enfermería en una Clínica Privada, 20202.	62
60 Tabla N°06: Niveles de Desempeño laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.	61
61 TABLA N° 07: Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada, 2022.	62
62 TABLA N° 08: Edades del personal de enfermería en una Clínica Privada. 2022	64
64 TABLA N° 9: Género del profesional de enfermería que labora en una Clínica Privada. 2022	65
65 TABLA N° 10: Grado de instrucción del profesional de enfermería que labora en una clínica Privada. 2022	66
66 TABLA N°11: Estado civil de los profesionales de enfermería que laboran en una Clínica Privada. 2022	67
67 TABLA N° 12: Número de hijos por profesionales de enfermería de una Clínica Privada. 2022	67
67 TABLA N° 13: Número de años que labora el profesional de enfermería en la Clínica Privada. 2022	69
69 TABLA N° 14: Personal de enfermería que labora en otra institución en la Clínica Privada. 2022	65

TABLA N° 15: Nombre de las otras instituciones donde laboran los profesionales de enfermería en una Clínica Privada. 2022 71
TABLA N° 16: Número de años que labora en otra institución el profesional de enfermería en una Clínica Privada. 2022 72

INDICE DE GRÁFICO

GRÁFICO N° 01: Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria del personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.	60
GRÁFICO N° 02: Niveles de las dimensiones de Sobrecarga laboral Extrahospitalaria del personal de enfermería en una Clínica Privada, 2022.	61
GRÁFICO N° 03: Niveles de Desempeño laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.	62
GRÁFICO N° 04: Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada, 2022.	63
GRÁFICO N° 05: Edades del personal de enfermería en una Clínica Privada. 2022	64
GRÁFICO N° 06: Género del profesional de enfermería que labora en una Clínica Privada. 2022	65
GRÁFICO N° 7: Grado de instrucción del profesional de enfermería que labora en una clínica Privada. 2022	66
GRÁFICO N° 8: Estado civil de los profesionales de enfermería que laboran en una Clínica Privada. 2022	67
GRÁFICO N° 9: Número de hijos por profesionales de enfermería de una Clínica Privada. 2022	68
GRÁFICO N° 10: Número de años que labora el profesional de enfermería en la Clínica Privada. 2022	64
GRÁFICO N° 11: Personal de enfermería que labora en otra institución en la Clínica Privada. 2022.....	66
GRÁFICO N° 12: Nombre de las otras instituciones donde laboran los profesionales de enfermería en una Clínica Privada. 2022.	71
GRÁFICO N° 13: Número de años que labora en otra institución el profesional de enfermería en una Clínica Privada. 2022	72
o de años que labora en otra institución el profesional de enfermería en una Clínica Privada. 2022	72

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada – 2022. Para ello se realizó un estudio cuantitativo - transversal – correlacional, realizado en una Clínica Particular en la Ciudad de Lima, se aplicó dos cuestionarios uno de sobrecarga laboral extrahospitalaria y otro cuestionario sobre desempeño laboral ambos instrumentos fueron de elaboración propia validándose a través de juicios de expertos, se aplicó a 207 personales asistenciales de enfermería, los datos se codificaron y se analizaron a través del programa estadístico SPSS, utilizándose el Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis. Donde se encontró que existía relación directa y significativa ($p < 0.05$) entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral en el personal de

enfermería, al relacionar la carga horaria y desempeño laboral se encontró relación directa pero no fue significativa ($p < 0.5$), y al relacionar problemas de salud con desempeño laboral se encontró relación directa y significativa ($p < 0.01$). Llegándose a la conclusión de que el 85.19% (161) de los profesionales presentaron sobrecarga laboral extrahospitalaria y del total de la población el 68.60% (142) trabajan en otra institución, repercutiendo en la atención que se brinda al paciente y en el desempeño laboral al brindarse al paciente solo un 7.25% (15) de atención de calidad de nivel alto.

Palabras claves: Carga de trabajo, evaluación de rendimiento de empleados, desempeño laboral, calidad de la atención.

Summary

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between out-of-hospital work overload and work performance of the nursing professional in a Private Clinic - 2022. For this, a quantitative - cross-sectional - correlational study was carried out in a Private Clinic, in the city of Lima, two questionnaires were applied, one on out-of-hospital work overload and another questionnaire on job performance, both instruments were self-made and validated through expert judgments, it was applied to 207 nursing care personnel, the data was coded and analyzed through the SPSS statistical program, using Spearman's Rho to test the hypotheses. Where it was found that there was a direct and significant relationship ($p < 0.05$) between extra-hospital work overload and work performance in the nursing staff, when relating the workload and work performance, a direct relationship was found but it was not significant ($p < 0.5$), and When relating health problems to job performance, a direct and significant relationship was found ($p < 0.01$). Concluding that 85.19% (161) of the professionals presented out-of-hospital work overload and of the total population, 68.60% (142) work in another institution, affecting the care provided to the patient and job performance. by providing the patient only 7.25% (15) of high-level quality care.

Keywords: Workload, employee performance evaluation, job performance, quality of care.

INTRODUCCIÓN

Sabemos que las condiciones laborales en el sector salud actuales están involucrando los modelos de producción y prestación de servicios, lo que hace que existan empresas que buscan invertir en instituciones de salud, pero estas inversiones están dirigidas a obtener un bien económico que no se ve reflejado en las mejoras salariales del personal de salud.

En otros países como Europa, estados unidos, etc, se ve que exista oferta laboral para el personal de salud, si bien es cierto la remuneración es acorde al costo de vida de cada país, no existe demanda de profesionales, que hace que el personal de países en desarrollo migre en busca de mejoras económica,

El Perú no está exento de dicha realidad, aquí también tenemos empresas que están incursionando en el área de Salud, haciendo que exista oferta laboral, pero desgraciadamente el salario no es compensatorio con el costo de vida, dando pase a la extensión horaria en el profesional de salud buscando laborar en dos instituciones una pública que puede ser el Ministerio de Salud (MINSA), Seguridad Social del Perú (ESSALUD), Fuerzas Armadas y/o Policiales con una Institución privada que vienen hacer estas empresas nuevas en este rubro.

El personal de salud específicamente Licenciadas en Enfermería, personal Técnico de enfermería y son las profesiones que están siendo en la actualidad menos remuneradas, ante ello y ante el costo de vida, buscan trabajar con horas extras, trabajar en otra institución para poder solventar los gastos de la canasta familiar y sobretodo en su capacitación profesional, porque al existir oferta laboral solicitan

personal con experiencia y especialidad, debido a que los problemas de salud de la población es variada y están surgiendo nuevas enfermedades que requiere para a la atención conocimiento específico sobre el tema.

Se ha realizado estudios sobre cómo afecta esta sobrecarga de trabajo en los profesionales de la salud en las diferentes áreas del complejo hospitalario, pero no se ha estudiado como está sobrecarga horaria relacionada al número de instituciones de trabajo que tiene este colaborador afecta su desempeño, y la atención de calidad del paciente, al afectarse la atención no solo va a repercutir en el paciente como se ha visto en muchos estudios sobre el Síndrome de Burnout sino también en eventos adversos donde se perjudica al paciente, que también afecta en forma indirecta a la empresa por los problemas legales que conlleva un evento adverso.

Es por ello ante la existencia de profesionales que laboran en una o dos instituciones surge la interrogante si ellos tienen el descanso debido después de una jornada laboral o se están sobrecargando de trabajo no institucional pero que va a repercutir en la empresa, y/o a pesar de esta sobrecarga tienen sus respectivos descansos. Por ello se plantea el presente estudio titulado “SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLÍNICA PRIVADA – 2022”

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad el mundo globalizado ha permitido que exista en el mercado laboral competencia entre las empresas lo cual trae como consecuencia mayor exigencia en los trabajadores para poder mantener su capacidad productiva, exceso de horas de trabajo y baja remuneraciones, así mismo ha permitido que se crean diferentes modelos de prestación de servicios llegando incluso al ofrecimiento de ingresos de acuerdo con las horas trabajadas. Esta globalización ha traído también como consecuencia que las grandes corporaciones busquen nuevos rubros para realizar inversiones, dentro de ellos se encuentra el campo de la Salud, este aumento de la oferta laboral permite muchas veces ante la escasez del recurso humano, el ingreso del personal no experimentado ni especializado al campo laboral, lo que trae como consecuencia improvisación, malas relaciones interpersonales entre el equipo de salud, comunicación deficiente y por ende una baja calidad de atención hacia los pacientes. Teniendo en cuenta que el dominio del trabajo de los profesionales de enfermería es estar al tanto y pendiente de todo, esto implica no solo las necesidades asistenciales del paciente y familia sino también las del equipo de salud y participar en la consecución de los objetivos institucionales¹.

Ante esta globalización la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Programa de Trabajo Decente busca que toda persona durante su vida laboral acceda a un trabajo justo, generándoles una adecuada remuneración, que les ofrezca

seguridad en su lugar de trabajo, asimismo les permita brindar a sus familias protección social, desarrollo personal, igualdad de oportunidades e integración social, etc., a su vez busca contribuir al crecimiento económico sostenible y reducir la pobreza².

Así mismo una de sus mayores preocupaciones ha sido la regulación del tiempo de trabajo, desde inicios del siglo XX, ya se tenía conocimiento que el exceso de horas de trabajo era un riesgo para la salud de los trabajadores y su entorno familiar³, es por ello que el 21 de Junio de 1977 la OIT realiza unas recomendaciones (R157) al convenio N° 149 sobre el personal de enfermería, donde especifica que para aquellos que laboran en sistema de turnos deberían de establecerse un periodo de descanso ininterrumpido mínimo de doce horas entre un turno y otro⁴.

En el Perú de acuerdo con el Reglamento de la Ley de Enfermero dado en 2002 el profesional de enfermería debe de laborar como máximo 36 horas a la semana o 150 horas al mes, según el régimen laboral correspondiente⁵.

El desempeño laboral viene hacer la manera como el trabajador desempeña sus labores profesionales, en el nivel técnico, así como de las relaciones interpersonales las cuales se van creando durante la fase de salud - enfermedad en el proceso hospitalario, así mismo en la actualidad se evalúa como influye las condiciones laborales en este desempeño, esto va a tener un efecto directo entre los factores que caracterizan el desempeño laboral con la calidad total de los servicios de Salud⁶.

Actualmente la posición de la profesión de enfermería en el Perú no es bien reconocida, esto se refleja en las remuneraciones que no están estandarizadas en los establecimientos de salud, lo que trae como consecuencia que los profesionales no solo van a tener un centro laboral, sino que tiene que buscar otro medio de sustento más debido al costo de vida, lo que los lleva a trabajar generalmente en una institución pública como Ministerio de Salud (MINSA), Seguridad Social de Salud (ESSALUD), Fuerzas Armadas y/o Policiales y otra institución privada como clínicas privadas.

La institución privada se encuentra acreditada por la Joint Commission Internacional (JCI) que está enfocado en la Seguridad de Paciente, demostrando que se cumplen los estándares para una atención de calidad, cuenta con profesionales de enfermería los cuales en muchas oportunidades llegan a laborar con cierto retraso en su hora de ingreso, de la misma manera solicitan retirarse de la institución aproximadamente con 2 horas de anticipación a su horario de salida programada, delegando a sus compañeros sus labores, así mismo se observa falta en el personal a su horario programado y en algunas oportunidades presentan descansos médicos.

Ante esta problemática se plantea la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022?

¿Cuál es la relación entre los problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada– 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

Determinar la relación entre los problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica:

El presente estudio es importante porque va a profundizar el conocimiento sobre un tema poco estudiado en el profesional de enfermería como es la sobrecarga laboral extrahospitalaria del profesional de enfermería y su relación en su desempeño laboral, teniendo en cuenta que la calidad de la atención y la seguridad de paciente es primordial en toda institución de salud sea privada y/o estatal (pública).

1.4.2. Justificación Práctica

Los beneficiarios directos del presente estudio serán no solo los profesionales de enfermería y pacientes de la clínica privada de Lima, sino también se va a poder extrapolar a otras instituciones de salud porque al identificarse la sobrecarga laboral extrahospitalaria se va a poder tomar las medidas provisorias para que el profesional de enfermería venga a laborar teniendo su descanso respectivo y prevenir de esta manera alguna repercusión en el desempeño laboral que podría afectar la calidad de atención que se brinda al paciente.

1.4.3. Justificación Metodológica

El estudio será relevante porque servirá de base para estudios posteriores sobre este tema que es la sobrecarga laboral extrahospitalaria del profesional de enfermería y su relación en el desempeño laboral, generalmente se han

estudiado sobrecarga de trabajo y eventos adversos y/o sobrecarga de trabajo y síndrome de burnout, sobrecarga de trabajo y satisfacción laboral, etc.

La presente investigación es viable porque está dentro de la línea de investigación de la institución, y la institución promueve la investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

La limitación que se encuentra es que no se cuenta con bibliografía sobre este tema en particular que es la sobrecarga laboral extrahospitalaria (específicamente horaria) del personal de enfermería y desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Arcos, María.⁷ (2017), Quito, En su estudio “El exceso de trabajo y su efecto sobre la responsabilidad con la organización en la agencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”. Tuvo como objetivo: Conocer como contribuye el exceso de trabajo sobre la responsabilidad en la organización. Se realizó un estudio cuantitativo. Se obtuvo como resultado que existía un grado medio de sobrecarga de trabajo y compromiso organizacional, y el exceso de horas indicaba sobrecarga laboral. Se concluyó que: A mayor sobrecarga de trabajo menor es el compromiso con la organización.

Lopera, M., Forero, C., Paiva, Luis., Cuartas, V.⁸ (2016), Medellín. En su estudio “El trabajo diario de la enfermera significa tener la responsabilidad”. Tuvo como objetivo: La comprensión del significado que dan las enfermeras al trabajo diario. Utilizando la investigación cualitativa con un enfoque etnográfico utilizándose la técnica de Entrevistas grupales y Diario de Campo. La población de estuvo conformada por profesionales de enfermería que laboraban en un centro hospitalario de IV nivel en la ciudad de Medellín

Se obtuvo como resultados: Las enfermeras en su quehacer diario debían de hacerse cargo del servicio, significando esto que debían de realizar el **Cuidado integral** al paciente durante su hospitalización, conocer las necesidades del paciente, realizar los

procedimientos de enfermería, cumplir las indicaciones médicas y conocer el funcionamiento del servicio, **Cargar el servicio** para las enfermeras es asumir la responsabilidad de todo lo que suceda en el turno y realizar acciones que no están dentro de sus funciones, que es el cuidado integral del paciente.

Llegando a la conclusión: El quehacer de enfermería significa una carga cuando deben encargarse de tareas y/o funciones que no son de su competencia profesional la cual limita su autonomía. La carga tiene como consecuencia el estrés. El quehacer de las enfermeras está centrado en el cuidado de los pacientes de manera integral la cual le produce motivación, mientras tanto soportar la carga del servicio las desmotiva.

Següel, F., Valenzuela, S., Sanhueza, O¹. (2015), En su investigación “La función de la enfermera”, tuvo como objetivo: La realización de una exploración literaria para estudiar el quehacer del profesional de enfermería dentro del mundo globalizado de hoy. Método utilizado fue la revisión bibliográfica del año 2000 al 2010 en la base de datos informatizadas.

Tuvieron como resultados: 39 estudios que cumplieron los criterios de inclusión de: trabajo diario de enfermería, condiciones de trabajo, consecuencias del exceso de trabajo, entre otras.

Concluyendo: Las funciones y las actividades del profesional de enfermería se realizan en diferentes áreas, produciéndole satisfacción, pero cuando estas se realizan en condiciones no favorables, a pesar de la demanda alta y estresante lo desarrollan con compromiso y motivación.

Barros, Edmundo⁹. (2015), Quito, En su estudio “El exceso de trabajo como se relaciona con el estrés laboral en directivos de las administraciones zonales del municipio de Quito”, tuvo como objetivo: Conocer la causa directa entre la sobrecarga y el estrés laborales, utilizando el método cuantitativo de tipo descriptivo exploratorio y transversal.

Sus resultados fueron: Que el 96,8 % de los funcionarios presentaron sobrecarga laboral, el 71% presentaron exigencia mental alta, el 57% tiene sobrecarga de rendimiento alto, mientras que el 90,3% no presentan nivel alto de estrés, el 14% presentan depresión, el 15,1% son reactivos, el 23,7% frecuentemente presentan fatiga y cefalea, 21,5% dolor de espalda y el 18,3% presentan hipertensión arterial.

Llegando a la conclusión que: No existe relación entre ambas variables.

De Arco, Oneys¹⁰. (2013), Cartagena, En su estudio “El excedente de trabajo del profesional de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012”. Su objetivo fue: Conocer cuáles eran el origen del excedente de trabajo en los enfermeros (as) en tres Unidades de Cuidados Intensivo -UCI. Realizando un estudio descriptivo de corte transversal.

Obteniendo como resultado: La causa principal de sobrecarga de trabajo es la presión temporal, continúa el esfuerzo que ellos deben de efectuar para poder realizar las tareas asignadas y así brindar una atención de calidad al paciente.

Sus conclusiones fueron: Las principales causas de sobrecarga laboral están relacionadas con las demandas del trabajo, la complejidad de estas, las tareas agregadas y las exigencias de tiempo, encontrándose en segundo orden la exigencia

mental que la vinculan con la dificultad de las tecnologías, el compromiso en la toma de decisiones y condiciones inestables de los pacientes, junto a las exigencias de los familiares en todas las instituciones estudiada.

Cruz, M., Chávez, M., De Marchi, R., Almeida, L., Aparecida, I., Pedrão, L.¹¹. (2010), Brasil. “En su estudio “Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la Salud”. Tuvo como objetivo: Identificar a través de la literatura latinoamericana a los profesionales de la salud que sufren con mayor frecuencia problemas psíquicos y/o mentales como efecto del exceso de trabajo y explicar las características de esos. Realizándose un estudio descriptivo. Realizaron una revisión de la literatura indexada del tema propuesto.

Obteniendo como resultados que los profesionales de la salud como el equipo de enfermería entre otros presentan problemas psíquicos y/o mental que podían estar relacionados con largas horas de trabajo y/o más de un vínculo laboral. Identificándose los problemas más frecuentes el estrés ocupacional y estrés crónico (Síndrome de Burnout), además de problemas físicos y psíquicos en general.

Llegando a la conclusión: El trabajo realizado de manera desmesurada, representado por carga horaria elevada, varios trabajos, horarios dobles o triples son las principales causas que originan los problemas de salud tanto psíquica como mental en estos profesionales de la salud.

López, M.¹² (2009), Murcia. En su estudio “consecuencias psicosociales del trabajo de personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el

enfoque de la gestión de los recursos humanos” Tuvo como objetivo: Entender el nivel de satisfacción laboral, problemas médicos y su salud psicológica en profesionales de enfermería. La muestra poblacional fue incidental, se obtuvo de la población conformada por profesionales de enfermería de la Comunidad Autónoma de Murcia. Obteniendo como resultado: El problema de salud identificado con mayor frecuencia es extenuación, seguido de migrañas, cefaleas y dispepsias gastrointestinales. Síntomas relacionados con sobrecarga de trabajo, ocasionando problemas de salud...”. En relación con la satisfacción laboral el 53.1 % se encuentran satisfechos un 15,68% no están satisfechos.

Se tuvo como conclusión: El mayor número de la población no muestran signos de problemas psicológicos en el trabajo, identificándose en cambio el agotamiento emocional y físico hasta llegar a la extenuación, el cual sirve como indicador de rendimiento para la gestión de recursos humanos.

Gil-Monte, P., Garcia-Juesas, J., Caro, M.¹³ (2008), Valencia. “El efecto de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería”. Tuvo como objetivo: Estudiar el efecto que tiene de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT).

Los resultados mostraron: La sobrecarga laboral y la autoeficacia fueron causas significativas del cansancio emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización.

Se tuvo como conclusión: Se debe evitar la sobrecarga laboral para evitar la aparición del SQT, y que la autoeficacia sentida por los profesionales evita la aparición del SQT y reduce la incidencia de la sobrecarga laboral sobre esta patología.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Duche-Pérez, A, Rivera Galdós, G.¹⁴ (2018), Arequipa. En su estudio “Satisfacción Laboral y felicidad en enfermeras peruanas”. Tuvo como objetivo: Estudiar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la felicidad en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguin Escobedo EsSalud de la Ciudad de Arequipa (Perú). Se utilizó el método cuantitativo y el diseño no experimental-correlacional.

Se obtuvo como resultado: Las enfermeras presentan mayor satisfacción laboral cuando existe “Desarrollo personal” y “desempeño por tareas”. En cuanto a la Felicidad en relación con la “satisfacción con la vida”, presentó mayor evaluación; igual manera se evidenció la presencia de relación directa e inversas entre las variables de estudio. Se obtuvo como conclusión: Que existe relaciones positivas entre las variables de estudio de satisfacción laboral y factores de felicidad.

Campusano, M., Huamán, R.¹⁵ (2018), Lima. “Consecuencias de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del profesional de enfermería”. Tuvo como objetivo: Organizar las pruebas sobre las consecuencias de la sobrecarga de trabajo en el

desempeño laboral del profesional de enfermería. Se utilizó una revisión sistemática observacional y retrospectiva de tipo cuantitativa.

Obteniendo como resultado; Que, de las pruebas halladas, el 100% (n=10/10) indican que la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

Tuvo como conclusión: La sobrecarga de trabajo va a influir en el desempeño laboral del profesional de enfermería, reduciendo la productividad, produciendo problemas en la salud física y mental, perjudicando su eficiencia y calidad de vida, y sobre todo reduciendo su desempeño profesional.

Deza, W., Aparicio, J¹⁶ (2017), “Exceso de horas de trabajo y la salud del docente en educación superior”. Tuvo como objetivo: Conocer el efecto que tiene en la salud del docente el exceso de horas de trabajo en la docencia. Fue un estudio descriptivo y se realizó trabajo de campo.

Obteniéndose como resultado: **Razones por las que trabajan en más de un centro de trabajo:** El 90% de los docentes refieren hacerlo por las bajas remuneraciones. Un 4% porque les agrada enseñar y el 6% porque dispone de tiempo.

Horas trabajadas en la semana: El mayor porcentaje de los docentes que representa el 82%, trabajan más de 40 horas semanales, el 18% trabajan entre 31 a 40 horas semanales.

Llegando a la conclusión: Los docentes que presentan un mayor riesgo a presentar problemas de salud son aquellos que trabajan en dos o más centros laborales y que

exceden de las 40 horas de carga lectiva, aunados con las condiciones y tipo de contratación de trabajo.

Gustavo, Y.¹⁷ (2005), Lima. En su estudio “Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano” propone que es importante realizar el análisis del total de horas trabajadas para poder entender el grado de desarrollo del bienestar de los hogares en el Perú, y minimizar la diferencia entre el análisis del conjunto de estadísticas económicas y sociales que se brinda al público y la percepción de la sociedad acerca de la calidad de vida y su bienestar.

Obteniendo como resultado: ***Quienes son los trabajadores con jornadas excesivas de trabajo:*** Los trabajadores que exceden de las 60 horas semanales se encuentran en Lima Metropolitana y resto urbano, estos trabajadores se encuentran laborando en las empresas privadas con un 85,2%.

Concluyendo: Existe un grupo representativo de trabajadores de bajo rendimiento que precisamente por ello recurren a extender sus jornadas con el fin de compensar con mayores horas los bajos ingresos horarios y obtener un ingreso total que al menos lo saque de una situación de pobreza monetaria extrema o crítica.

Algunas pistas sobre las consecuencias negativas en el bienestar de las jornadas excesivas en el trabajo: Se podría disminuir el tiempo que se emplea al financiamiento de la capacitación externa del centro laboral, abreviar el tiempo necesario para las pruebas precautorias de salud. Una buena salud influye eficazmente en el rendimiento profesional y las retribuciones salariales.”

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Jornada laboral:

Tiempo que invierte la persona en desempeñar ciertas actividades laborales determinadas por el empleador, por el cual se obtiene un salario establecido, Según la OIT las horas de trabajo viene hacer una jornada laboral la cual establece en 40 horas semanales para los trabajadores en general, en salud la modalidad de jornada de trabajo es por turnos y por horarios rotativos.

Sung-Heui Bae en 2012 en su estudio de horas extras en enfermería refiere que el exceso de horas laborales suele causar cansancio, intranquilidad, sueño inconveniente, bajo rendimiento, y la disminución del tiempo de reposo y recuperación va a llevar a una extenuación fisiológica que va a persistir hasta el siguiente turno. Por lo que este exceso de horas va a producir consecuencias no solo para la enfermera sino también para el paciente. Asimismo, el aumento de horas extras trae como consecuencia los problemas médicos, lesiones por material punzo cortantes.

Este estudio comprobó que entre los profesionales de enfermería es común las horas extras voluntarias u obligadas, así para apoyar a sus compañeras¹⁸.

Arcos, María en 2017 expone que la sobrecarga laboral viene hacer el punto en donde el periodo asignado para la realización del trabajo asignado sobrepasa al tiempo límite asignado para al horario laboral y el trabajo es completado fuera del horario asignado, sea este en el lugar de trabajo o fuera de este⁷.

Gil-Monte, P. en 2008, refiere que la sobrecarga de trabajo comprende tanto las exigencias cuantitativas como cualitativas vinculadas con el trabajo, considerando laborar bajo el apremio del tiempo, trabajar fuerte o en un ambiente estresante. La sobrecarga de trabajo se vincula principalmente al Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT), aumentando el grado de fatiga emocional, incluso secunda la percepción que el SQT es una respuesta a la sobrecarga laboral. El profesional de enfermería tiene una alta probabilidad de experimentar demasiada sobrecarga, en algunos estudios transversales, se ha evidenciado empíricamente que la sobrecarga se vincula principalmente con el aumento del SQT y, sobre todo, con los grados de cansancio emocional en el personal de enfermería⁹.

Hernández - Morquecho en 2016, refiere que los profesionales de la salud especialmente enfermería soportan condiciones agotadoras en la realización de sus labores diarias a causa de la frecuente relación con el padecimiento del paciente referente al dolor y muerte, asimismo, se adiciona el exceso de horas que los profesionales de enfermería presentan las cuales son originadas fuera de su horario de trabajo; estas horas excedentes suele ocasionar problemas físicos y psicológicos, lleva asimismo, la presencia de absentismos, accidentes de trabajo y extenuación. Está comprobado que la sobrecarga de trabajo en el personal de enfermería es una causa que pone en peligro la seguridad del paciente. Los trastornos de la salud de los profesionales se exteriorizan a través de las malas interrelaciones interpersonales en el entorno laboral, bajo desempeño laboral y problemas físicos y psicológicos¹⁹.

En el Perú el Ministerio de trabajo ha unificado de acuerdo con la ley del Enfermero el horario de trabajo en o 36 horas semanales y/o en 150 horas mensuales, incluyendo la jornada Diurna y Nocturna. Este horario de trabajo se aplica tanto en el nivel hospitalario llámese MINSA, ESSALUD, Fuerzas Policiales y Militares, y entidades privadas. Este horario de trabajo permite que el profesional pueda tener más de un centro de trabajo, lo que implicaría que se estaría con jornadas laborales extensas. Cuando sobrepasa el número de horas establecidas se estaría hablando de sobrecarga laboral (horaria).

Debido a que en la profesión aún se ve que el mayor porcentaje de profesionales es del sexo femenino se debería considerar el trabajo del hogar y su relación con el trabajo profesional, como impacta este en las jornadas laborales, no se debe perder la perspectiva de las largas jornadas no solo afecta el estado de salud de los profesionales, sino también se ve afectado el cuidado de enfermería²⁰.

2.2.2. Condiciones laborales:

Es el conjunto de variables del entorno laboral que influyen en la interrelación de trabajo – salud, cada una de estas variables puede causar un deterioro en la salud del trabajador, puesto que las condiciones actuales están inmersos en los tipos de producción y proporcionamiento de servicios acelerados, estos modelos van a determinar el incremento de la productividad, aumento de la responsabilidad y de la

disminución de los espacios de reposo durante el horario de trabajo la cual va a influir en la seguridad y salud del trabajador. En relación con los profesionales de enfermería ellos presentan situaciones desgastantes en el trabajo debido a su entorno laboral mismo en donde están en contacto con la enfermedad, dolor y muerte¹⁹.

En los últimos años se está observando que ha aumentado el número de horas trabajadas en diferentes países, estas jornadas largas de trabajo afectan de forma negativa en la vida profesional, social y familiar de estos profesionales. Los problemas que presentan en sus relaciones sociales, en sus actividades personales, falta de tiempo para el esparcimiento y el cuidado de su salud son causas de las extensas horas de trabajo. Este exceso de horas de trabajo ha sido asociado a un conjunto de enfermedades como episodios depresivos, hipertensión arterial, problemas musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales, estrés y fatiga, asimismo influye en el mayor consumo de alcohol, tabaquismo, falta de ejercicio físico y alteraciones en el sueño²⁰.

Según la OMS en su publicación de Entorno saludable fundamentos y modelos, en Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad refiere ***“el trabajo es bueno para la salud física y mental, comparado con la cesantía o el desempleo”***. El trabajo método a través del cual la persona logra los recursos económicos necesarios para su bienestar y participación en la sociedad, y forma parte fundamental de la identidad de la persona y su estatus social, así mismo describe que existen otros factores que tienen consecuencias en la seguridad de los trabajadores que son los riesgos psicosociales

como por ejemplo la percepción de sobrecarga laboral ligado frecuentemente con los accidentes laborales entre los trabajadores²¹.

2.2.3. El estrés:

A través del trabajo el profesional obtiene una remuneración y satisfacción, evitando o amenizando el estrés. El estrés es clasificado como agudo o crónico, cuando existe niveles altos de estrés en una organización se percibe en los trabajadores absentismo, disminución de la productividad, falta de motivación, problemas en las relaciones personales, problemas médicos, tristeza, angustia, e insatisfacción, en el ambiente laboral este estrés se manifiesta a través de la desmotivación, falta de compromiso en el trabajo y con la organización, incumplimientos y demoras frecuentes, abuso de consultas al médico que pueden terminar en descansos médicos.

Cuando el profesional está estresado existe mayor probabilidad de ocurrir accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo, de llevar a cabo sus actividades de manera ineficientes, produciendo como consecuencia resultados inadecuados para la atención de paciente. Esto se hace más notorio al haber alta carga horaria en el profesional de salud reflejándose en la forma de trabajo excesivo²⁰

Según la OMS "El estrés laboral trae como consecuencia problemas físicos y psicológicos en la salud de los trabajadores, y repercute en la efectividad de las

organizaciones en las que laboran”. Así mismo refiere que el **Estrés** también es ocasionado por problemas en el hogar y/o en el centro laboral. Las organizaciones tienden a resguardar a sus trabajadores del estrés ocasionado por el trabajo, pero no tiene injerencia sobre aquellos factores estresores ocasionado fuera del entorno organizacional.

El estrés laboral viene hacer la forma como la persona se manifiesta ante las demandas y exigencias laborales las cuales no se adecuan a sus discernimientos y competencias que llevan a la verificación su competencia para abordar la situación.

La OMS en 1986 definió la **“Salud a la condición absoluta de bienestar bio-psico-social, y no solo como ausencia de enfermedad”**. Y **“ambiente laboral saludable al lugar donde no existen condiciones dañinas, sino que existen condiciones incentivadoras de la salud”**.

Generalmente los factores estresores laborales se relacionan con el modo como está estructurado el trabajo y como se administran las organizaciones, definiéndolas como **“Peligros relacionados con el estrés”**

Cuadro I. Peligros relacionados con el estrés

Características del Trabajo:

Características del Puesto:

- Tareas monótonas, aburridas y triviales.

- Falta de variedad.
- Tareas desagradables.
- Tareas que producen aversión.

Volumen y ritmo de trabajo:

- Exceso o escasez de trabajo.
- Trabajos con plazos muy estrictos.

Horario de trabajo:

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles.
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.
- Horarios de trabajo imprevisibles.
- Sistemas de turnos mal concebidos.

Participación y control:

- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control (por ejm. Sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)

Contexto Laboral:

Perspectivas profesionales, estatus y salario:

- Inseguridad laboral.
- Falta de perspectivas de promoción profesional.
- Promoción excesiva o insuficiente.
- Actividad poco valorada socialmente.

- Remuneración por trabajo a destajo.
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o pocos claros.
- Excesos o carencia de capacidad para el puesto.

Papel de la Entidad:

- Papel indefinido.
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
- Tener a cargo a otras personas.
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.

Relaciones Interpersonales:

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
- Malas relaciones con los compañeros.
- Intimidación, acoso y violencia.
- Trabajo aislado o en solitario.
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas o quejas.

Cultura Institucional:

- Mala comunicación.
- Liderazgo inadecuado.
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.

Relación entre la vida familiar y la vida laboral:

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Se sabe que el estrés se manifiesta de diferente manera por lo que la persona puede:

- Manifestar irritabilidad y/o angustia.
- Desconcentración.
- Dificultad para pensar con sensatez y tomar decisiones.
- Aburrimiento y falta de compromiso con su trabajo.
- Experimentar fatiga, decaimiento y desasosiego.
- Presentar insomnio.
- Presentar problemas médicos.

El estrés laboral perjudica a las organizaciones con:

- Incremento de absentismo.
- Disminución de entrega al trabajo,
- Incremento de renuncias entre los trabajadores, disminución del desempeño y la productividad.
- Incremento de los accidentes laborales.
- Insatisfacción entre los clientes internos y externo, entre otras²².

2.2.4. Sueño:

El sueño es un condición funcional, dinámico y rítmico, que se presenta cada 24 horas siguiendo al estado de vigilia y representa un tercio de la vida de la persona. Posee una estructura y particularidades propias, las cuales han facilitado conocer patrones normales y anormales del sueño en el ser humano. A través del tiempo y en la sociedad actual su evolución ha experimentado muchas variaciones. El sueño es un indicativo de la condición de salud de la persona, la alteración de este desencadena problemas en la salud, convirtiéndose en la actualidad en uno de los problemas más serios de la sociedad actual²³.

El trastorno del sueño por Trabajos en Turnos se encuentra dentro de la Clasificación Internacional de Trastorno del Sueño siendo uno de los criterios de diagnóstico el insomnio o Somnolencia de trabajo el cual se superpone en manera repetitiva al periodo normal del sueño, siendo los componentes de ayuda para su diagnóstico los turnos matinales los cuales permiten vincularlo a dificultades en conciliar el sueño y en despabilarse, y los turnos vespertinos continuos en dificultades para conciliar el sueño, en los turnos noche la somnolencia excesiva acompañados de la necesidad de tomar siestas, irritabilidad y debilitamiento de las aptitudes mentales.

El aletargamiento, cansancio, trastorno cognitivo y las alteraciones del sueño son las consecuencias principales del trabajo en turno las cuales repercuten en el rendimiento laboral y en la accidentabilidad, la privación de sueño también altera el metabolismo de la glucosa y hay incremento de peso. Entre otras enfermedades que estaría afectando la privación del sueño se tiene las consecuencias en el sistema inmunitario por el estrés, riesgo vascular traducido en hipertensión e IMA, aumento al riesgo de

neoplasia el cual ha sido aceptado ya por la comunidad médica y en Dinamarca es considerado una enfermedad ocupacional meritoria a compensación²⁴.

2.2.5. Desempeño laboral:

Es la forma como el trabajador procede para llevar a cabo idóneamente sus responsabilidades relacionadas a sus labores profesionales, así como de las relaciones interpersonales que se presentan dentro del proceso salud / enfermedad. Viene hacer lo que el profesional realmente *hace* y no lo que sabe hacer.

El desempeño laboral abarca la destreza técnica (preparación técnico – profesional, experiencia y capacitación continua) como la motivación personal (disposición del profesional al realizar sus funciones, actividades y/o tareas asignadas)⁴.

Para que exista un buen desempeño en el trabajador es muy importante tener en cuenta el entorno laboral, la disposición y el interés del profesional para el desarrollo de sus actividades, estableciéndose la relación entre las causas que determinan tanto el desempeño como la calidad de los servicios de salud. ²⁵.

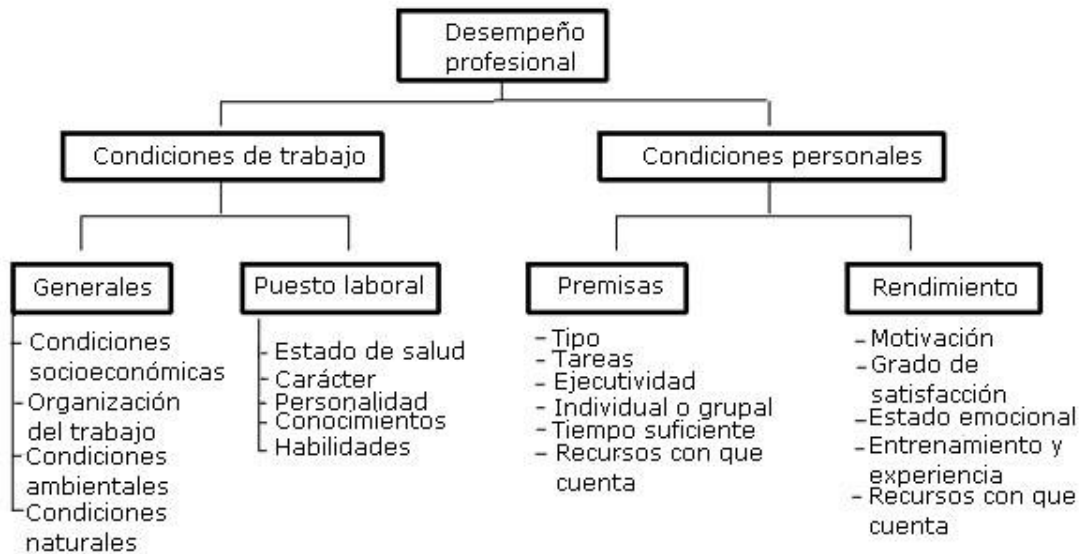


Fig. Factores condicionantes del desempeño profesional.³

2.2.6. Evaluación de desempeño laboral:

En toda empresa para el logro de los objetivos institucionales es necesario el recurso humano, por ello que a los directivos les es importante evaluar el desempeño de sus colaboradores, y para mejorarla potencian sus conocimientos y destrezas a través de las capacitaciones.

La evaluación del desempeño va a comprender la valoración de las capacidades, unidas con las condiciones personales y de trabajo que son necesarias para el desarrollo de sus funciones. Para que el trabajador logre un adecuado desempeño laboral necesita estar científica y técnicamente preparado; esto no asegura por sí

mismo, un adecuado desempeño profesional, además va a requerir que exista una adecuada condición personal y laboral²⁶.

La evaluación del desempeño es un instrumento que nos va a proporcionar una visión de las capacidades científicas como técnicas que tiene el trabajador de esta manera se va a poder mejorar la calidad del recurso humano y por ende estaremos mejorando la calidad del servicio.

La calidad del servicio en salud, como se ha dicho anteriormente no solo va a depender del ambiente laboral, sino también de la capacidad que tenga el trabajador en la realización y solución de los problemas y/o situaciones que se le presenten en el cumplimiento de sus funciones tanto laborales como sociales. Así mismo se debe incentivar a los diferentes profesionales y técnicos de la salud para el incremento de su desempeño laboral adoptando el progreso profesional continuo como una forma de vida, la cual es necesaria para poder ir de la mano con los avances científicos – tecnológicos y poder dar solución a las necesidades de la población.

Por lo tanto, la evaluación de desempeño no solo debe abarcar la reunión de competencias o destrezas, sino también la inteligencia de poder, elaborar, efectuar y tomar las decisiones adecuadas en condiciones imprevisible, desplazando de esta manera las evaluaciones hacia las destrezas laborales. El desempeño y el rendimiento va a estar supeditado al talento y a la rapidez para encontrar la solución a los problemas, constituyendo una correlación entre capacidad y capacitación profesional, creándose nuevos valores en el desarrollo del recurso humano.

En las evaluaciones del desempeño se ve las aptitudes, conductas y valores de manera espontánea del trabajador, tanto en la realización de sus acciones y/o efectuando labores que faciliten la resolución de problemas específicos o innovando un producto en un entorno laboral determinado. Así mismo se hace imprescindible visualizar en conjunto las competencias que tiene el profesional para la realización de su trabajo, ya sea en el área asistencial, educacional, investigativa y de gestión.

2.2.7. Competencia laboral:

Hoy en día las competencias laborales son producto del avance tecnológico y la versatilidad de los mercados, por lo que toda organización más aún las de salud necesitan trabajadores con capacidades para desarrollarse en distintas circunstancias y condiciones, que van a exigir al trabajador el uso de sus saberes y la unión de todas sus capacidades para ofrecer soluciones relevantes que superen la apariencia netamente básica.

"La competencia laboral es la capacidad que tiene el trabajador para emplear el conglomerado de saberes, destrezas, conductas y valores, que ha venido incrementando a través de los diferentes cursos educacionales y la práctica laboral, para el reconocimiento y resolución de los obstáculos que afronta en el cumplimiento de sus labores".

Las competencias laborales se van a obtener durante todo el proceso productivo de la persona, tanto es así que la conducta técnica y metodológica se ha de complementar con la conducta personal, política y social²⁷.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022.

H₂ : Existe relación significativa entre la dimensión problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Sobrecarga laboral extrahospitalaria	Viene hacer el punto en donde el periodo asignado para la realización del trabajo asignado sobrepasa al tiempo límite asignado para al horario laboral y el trabajo es completado fuera del horario asignado, sea este en el lugar de trabajo o fuera de este.	Número de horas trabajadas con que el trabajador llega a trabajar a la institución	Carga horaria	Nº de horas	10,11,13,14,16, 17,24, 26,27,28,29
			Problemas de salud	Estrés	8,9,18,19,21,22, 23,25,30,31,32, 33,34
				Sueño	12,15,19
				Depresión	38,39,40
				Actividades de esparcimiento	34,36,37
Problemas Médicos	41,42,43,44				
V2 Desempeño laboral	Forma como el trabajador procede para llevar a cabo sus labores profesionales, las relaciones interpersonales que se dan en el proceso salud / enfermedad, teniendo en cuenta el entorno laboral, la disposición y el interés del profesional para el desarrollo de sus actividades, estableciéndose la relación entre las causas que determinan tanto el desempeño como la calidad de los servicios de salud.	Rendimiento laboral del trabajador para realizar sus funciones y/o tareas.	Atención de calidad	Tiempo	1, 2, 3, 4, 5
				Calidad	6, 7, 8, 9, 10
				Satisfacción	11, 12, 13, 14, 15
				Costo	16, 17, 18, 19, 20
			Condición de trabajo	Ambiente de trabajo	21,22,23,24,25

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente estudio según el proceso formal pertenece al método hipotético – deductivo porque parte de la observación de casos particulares para plantearse un problema y a través de la técnica de inducción, el problema va a referir a una teoría³³.

3.2. Enfoque de la investigación

Según la naturaleza de los datos es una Metodología de tipo cuantitativa y transversal, al ser una investigación normativa y tener por finalidad lograr leyes generales aludidas al grupo y es una investigación nomotética porque se fundamenta en la uniformidad y repetitividad de los hechos³³

3.3. Tipo de la investigación

Según el tipo de abstracción es una investigación aplicada debido a que indaga la concepción de conocimientos para la solución de problemas existentes en la población. Se dedica a las propuestas de solución de los dilemas realistas con la utilización de la ciencia³³.

3.4. Nivel de la investigación

Según el diseño de investigación es una investigación no experimental, correlacional no casual, porque la investigación se ejecutará sin la adulteración intencionada de las unidades de estudio y en los que solo se contemplaran los hechos en su entorno natural para estudiarlos³⁴

3.5. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de tipo correlacional al tener como finalidad conocer la correspondencia entre dos o más concepciones en un determinado entorno³³.

3.6. Población

Es un grupo concreto, delimitado, y alcanzable de la población que va a formar parte de la muestra y a quien se pretende universalizar los resultados³³.

La población del presente estudio está conformada por 207 personales asistenciales (Enfermeras, Obstetricas y personal técnico) que laboran en las diferentes áreas hospitalarias de la Clínica Privada.

3.7. Muestra:

La muestra del presente estudio estuvo conformada por la población total 207 profesionales de enfermería, obstetricas y personal técnico

3.7.1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión: Personal asistencial que tuvieron horario de trabajo de 36 horas semanales y/o 150 horas al mes.

Criterios de exclusión: Cuestionarios no respondidos en su totalidad, personal que estuvo de vacaciones y/o con descansos médicos y personal que no aceptaron participar del estudio.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnica

Técnica: La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta.

Encuesta: Es una de las técnicas de la investigación cuantitativa, se realiza a través de cuestionarios o entrevistas, las cuales están dirigidas hacia el objeto de estudio con el fin de obtener información sobre la variable de estudio para dar respuesta a una problemática sentida de la población³⁵.

Instrumento: El cuestionario es un instrumento estructurado que contiene las mismas preguntas con igual forma y secuencia para la obtención de los datos²⁴.

El presente estudio contó con 2 instrumentos uno para medir la sobrecarga hospitalaria, la cual estuvo dimensionada en carga horaria y problemas de salud, la cual se midió a través preguntas que estuvieron relacionadas a:

Carga horaria, las preguntas estuvieron orientadas a conocer el número de horas trabajadas por el trabajador en la institución y si trabajaba en dos instituciones conocer

las horas trabajadas en ambas así se conoció el número real de horas trabajadas en el mes.

En cuanto a la dimensión de problemas de salud, se tuvo preguntas relacionadas al estrés, sueño, depresión, actividades de esparcimiento y problemas médicos, ítems que nos permitió conocer si el trabajador tuvo problemas de salud debido al número de horas trabajadas.

En la segunda variable que es desempeño laboral se dimensionó en atención de calidad que fue medido a través de preguntas que estuvieron relacionadas al tiempo, calidad de atención, satisfacción del paciente y costos indirectos que se producen a través de la atención de salud.

3.8.2. Descripción de instrumentos: incluir la ficha técnica del instrumento.

La ficha técnica del instrumento 1. (V. independiente)

Población: 207 colaboradores.

Tiempo de recolección: 15 días

Momento: Descanso laboral

Lugar: Clínica privada

Metodología: Cuestionario

Validez:

Fiabilidad:

Tiempo máximo total de llenado: 10 minutos

La ficha técnica del instrumento 2. (V. dependiente)

Población: 207 colaboradores.

Tiempo de recolección: 15 días

Momento: Descanso laboral

Lugar: Clínica privada

Metodología: Cuestionario

Validez:

Fiabilidad:

Tiempo máximo total de llenado: 10 minutos

3.8.3. Validación de instrumentos

En el estudio se consideró la validación de contenido de los ítems del cuestionario, esta se realizó mediante el juicio de expertos, para tal fin, se obtuvo la evaluación de 5 expertos en el tema, específicamente 01 Magister en Gestión de los servicios de Salud. 01 Doctora en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. 01 Magister en Gerencia de Proyectos y Programas Sociales, Diplomado en Plataformas E-Learning, Diplomado en Auditoria médica, Control de gestión y Evaluación de los Servicios de Salud, Green Belt (Lean Six Sigma Institute), 01 experto en estadística para la revisión numérica y de codificación que requiere el cuestionario y 01 Magister en Salud pública.

Los expertos evaluaron 7 criterios del cuestionario: recojo de información que permite dar respuesta al problema de investigación, respuesta a los objetivos,

estructura del instrumento, describe a las variables (operacionalización de la variable), facilita el desarrollo del instrumento, los ítems son claros, entendibles y el número de ítems es adecuado para su aplicación. Los resultados con evaluación porcentual se observan en la siguiente tabla

Tabla 1.

Resultados del juicio de expertos Cuestionario SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA

CRITERIOS	V de Aiken	P-Value Bimon.	Concl.
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1.00	0.0625	Si es valido
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1.00	0.0625	Si es valido
3. La estructura del instrumento es adecuada.	1.00	0.0625	Si es valido
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1.00	0.0625	Si es valido
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1.00	0.0625	Si es valido
6. Los ítems son claros y entendibles.	1.00	0.0625	Si es valido
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1.00	0.0625	Si es valido

Promedio	1.000
-----------------	--------------

1.0 > 0.70; esto indica que el instrumento tiene validez de contenido para medir las variables de estudio.

Tabla N° 2.

Resultados del juicio de expertos Cuestionario DESEMPEÑO LABORAL

CRITERIOS	V de Aiken	P-Value Bimon.	Concl.
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1.00	0.0625	Si es valido
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1.00	0.0625	Si es valido
3. La estructura del instrumento es adecuada.	1.00	0.0625	Si es valido
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1.00	0.0625	Si es valido
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1.00	0.0625	Si es valido
6. Los ítems son claros y entendibles.	1.00	0.0625	Si es valido
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1.00	0.0625	Si es valido

Promedio	1.000
-----------------	--------------

1.00 > 0.70; esto indica que el instrumento tiene validez de contenido para medir las variables de estudio.

3.8.4. Confiabilidad del instrumento:

La confiabilidad se evaluó mediante el análisis de consistencia interna, por ello, como los ítems del instrumento tienen alternativas de tipo Likert, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para cada variable y dimensión.

El instrumento se aplicó a una población de 207 colaboradores (Licenciadas en Enfermería, Técnicos de Enfermería y Licenciadas en Obstetricia.). En la siguiente tabla se mostrarán los resultados:

Tabla N° 3.

Resultados de coeficiente Alfa de Cronbach.

Variables / dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	0.669	24
Dimensión 1.1	0.797	8
Dimensión 1.2	0.537	16
Variable 2	0.795	25
Dimensión 2.1	0.771	20
Dimensión 2.2	0.730	5

La tabla 3 se observa los resultados de la consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach es en la Variable 1 de 0.669 y de la Variable 2 es de 0.795, esto comparado con los criterios de confiabilidad de Bolivar,2002 y Pallella y Martins, 2003 indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad para el estudio.

3.10. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa Word para la redacción de la Tesis y demás documentos. Para la creación de la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos se utilizó el programa Excel. La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se realizó mediante el programa estadístico SPSS. Se utilizó un valor alfa de 0,05.

3.11. Aspectos éticos

La presente investigación se ceñó a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos (animales o microorganismos) así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Se redactó y envió la documentación necesaria a todas las instituciones involucradas en el recojo de datos. Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se entregó un consentimiento informado (asentimiento informado) a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento se indicó los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria

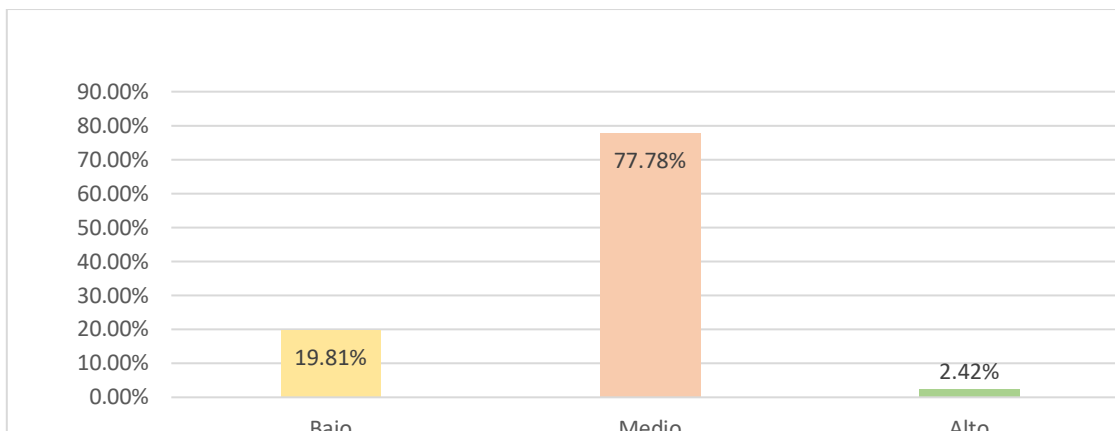
Tabla N°04: Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria del personal de Enfermería en una Clínica Privada – 2022

Nivel	N° de personal	Porcentaje
Bajo	41	19.81%
Medio	161	77.78%
Alto	5	2.42%
Total general	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 4 y gráfico N° 1 se observa la distribución del personal de enfermería según los niveles de sobrecarga laboral extrahospitalaria reportados en el instrumento de estudio; la mayoría tienen nivel medio, esta representa el 77.78% del personal; contrario a este valor, se observa que solo el 19.81% del personal tienen nivel bajo de sobrecarga laboral extrahospitalaria y el 2.42% del personal se encuentran en el nivel alto.

GRÁFICO N° 01: Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria del personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

TABLA N° 05: Niveles de las dimensiones de Sobrecarga laboral Extrahospitalaria del personal de enfermería en una Clínica Privada, 20202.

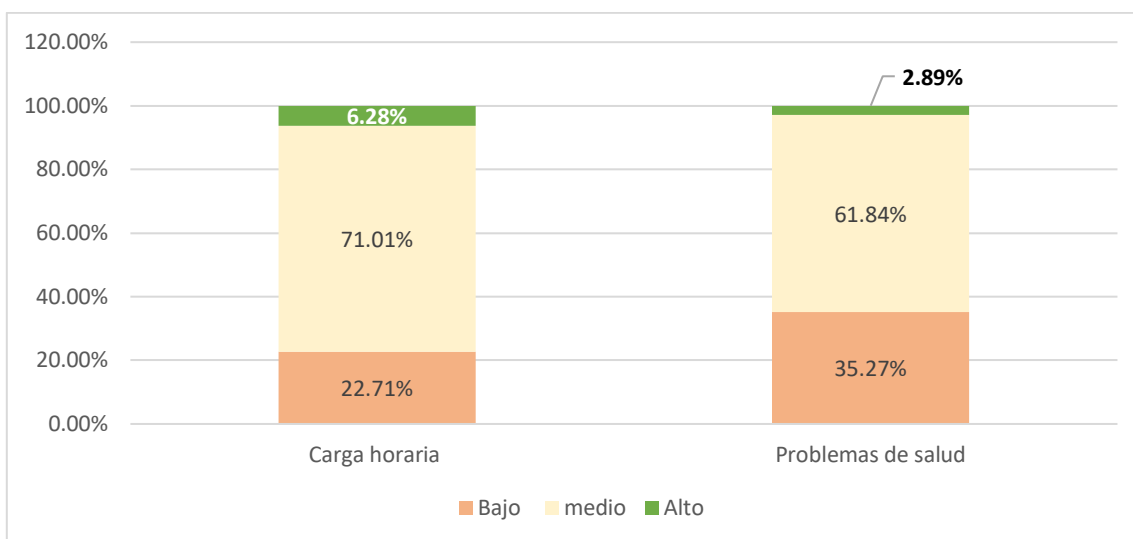
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Carga horaria	22.71%	71.01%	6.28%
Problemas de salud	17.39%	75.85%	6.76%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

Los resultados de la variable sobrecarga laboral extrahospitalaria son evaluados considerando sus dimensiones, las mismas que permiten discriminar la problemática del personal asistencial. En la tabla N° 5 y el gráfico N° 2 podemos observar que en la dimensión carga horaria, el 71.01%; del personal se encuentran en el nivel medio, además, el 22.71% tienen nivel bajo, y un 6.28% un nivel alto. En cuanto a la dimensión problemas de salud el 75.85 del personal se encuentran en el nivel medio, asimismo el 17.39% en nivel bajo y un 6.76% un nivel alto en dicha dimensión.

En ambas dimensiones, los porcentajes de personal con nivel alto de sobrecarga laboral extrahospitalaria son similares comprendiendo aproximadamente la catorceava parte del personal.

GRÁFICO N° 02. Niveles de las dimensiones de Sobrecarga laboral Extrahospitalaria del personal de enfermería en una Clínica Privada, 2022.



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria. (elaboración propia)

Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

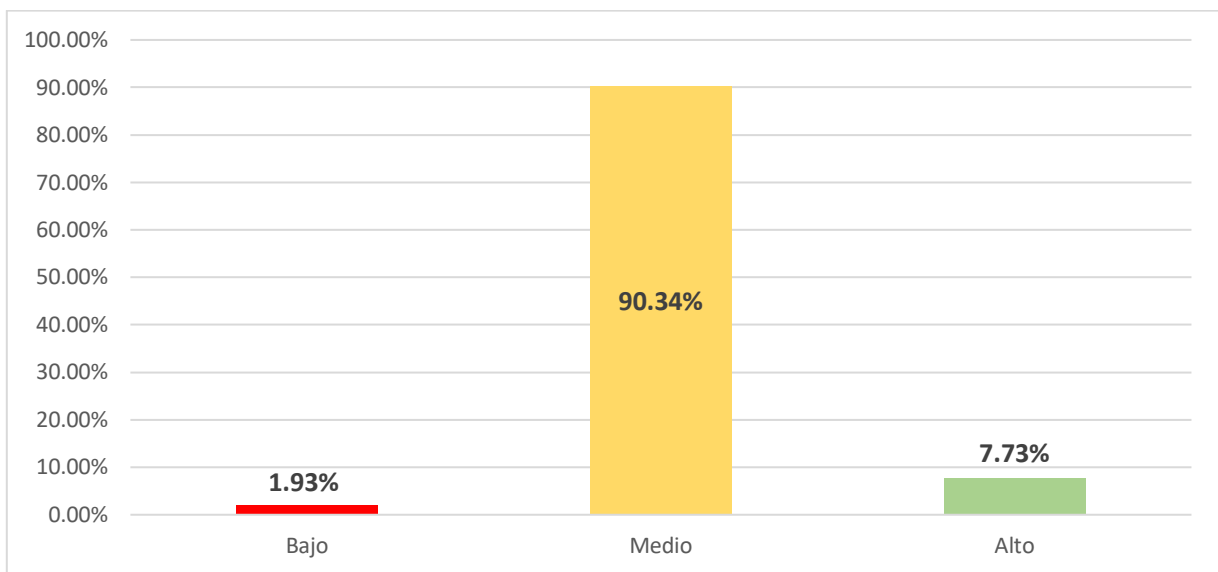
Tabla N°06: Niveles de Desempeño laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.

Niveles	N° de personal	Porcentaje
Bajo	4	1.93%
Medio	187	90.34%
Alto	16	7.73%
Total	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Desempeño laboral (elaboración propia).

En la tabla 6 y el gráfico 3 se observa la distribución del profesional de enfermería según los niveles de la variable desempeño laboral reportados en el estudio; la mayoría se encuentran en el nivel medio, esta representa el 90.34% del personal, un pequeño porcentaje se halla en nivel alto representada por el 7.73% y contrario a estos valores podemos observar que solo el 1.933% del personal tienen un nivel bajo de desempeño.

GRÁFICO N° 03: Niveles de Desempeño laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada - 2022.



Fuente: Cuestionario Desempeño laboral (elaboración propia).

TABLA N° 07: Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada, 2022.

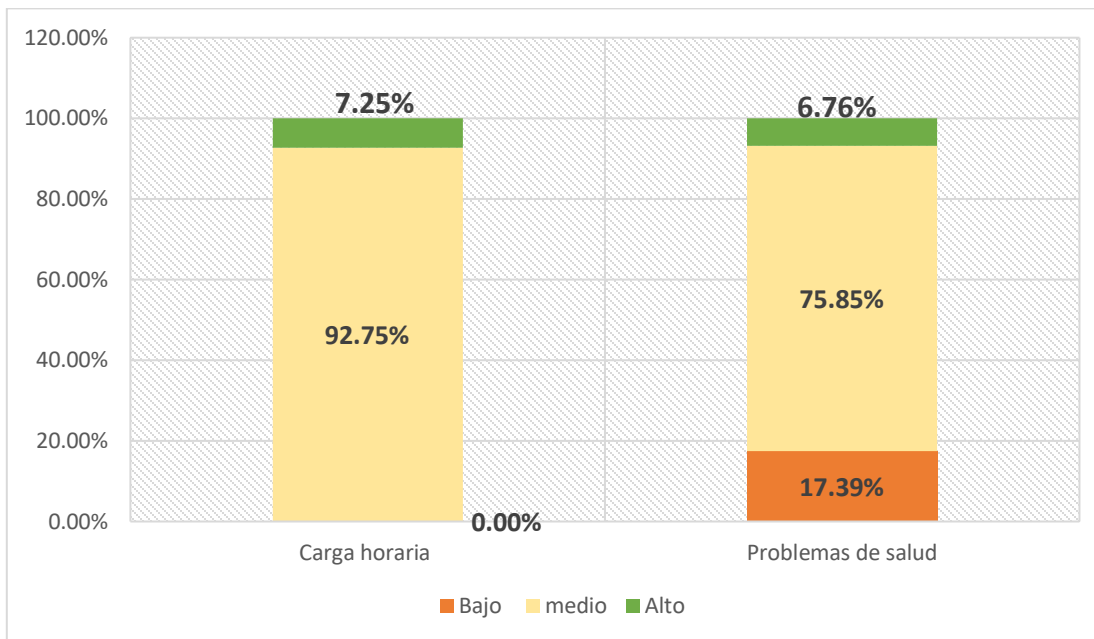
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Atención de calidad	0.00%	92.75%	7.25%
Ambiente de trabajo	17.39%	75.85%	6.76%

Fuente: Cuestionario Desempeño laboral (elaboración propia).

Los resultados de la variable desempeño laboral fueron evaluados considerando sus dimensiones, las mismas que permiten diferenciar el desempeño del personal.

En la tabla N° 7 y el gráfico N° 4 se observa que en las dimensiones atención de calidad el personal de enfermería se observa que el 92.75% se hallan en el nivel medio y el 7.25%, tienen un nivel alto en dicha dimensión. En el caso de la dimensión ambiente de trabajo, el 75.85% del personal identifican un nivel medio, contrario a este hallazgo el 17.39% identifican un nivel bajo de ambiente de trabajo, y solo un 6.76% identifican un nivel alto.

GRÁFICO N° 04. Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada, 2022.



Fuente:

Cuestionario Desempeño laboral (elaboración propia).

Análisis descriptivo de los datos generales, descripción de la población de estudio.

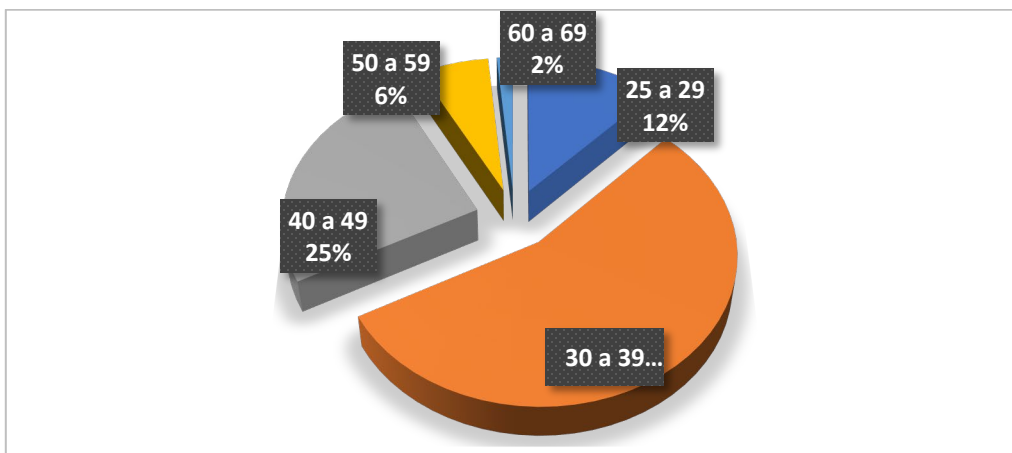
TABLA N° 08: Edades del personal de enfermería en una Clínica Privada. 2022

Edad	N° de personal	Porcentaje
20 a 29	25	12.08
30 a 39	114	55.07
40 a 49	52	25.12
50 a 59	13	6.28
60 a más	3	1.45
TOTAL	207	100.00

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 8 y el gráfico el personal de enfermería que labora en la Clínica Privada el 55.07 % (114) de los trabajadores están entre los 30 y 39 años; el 25.12% (52) están entre los 40 y 49 años de edad y el 12.08% (25) de los trabajadores tienen entre 20 y 29 años de edad y solo el 1.45% (3) trabajadores sobrepasan los 60 años.

GRÁFICO N° 05: Edades del personal de enfermería en una Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

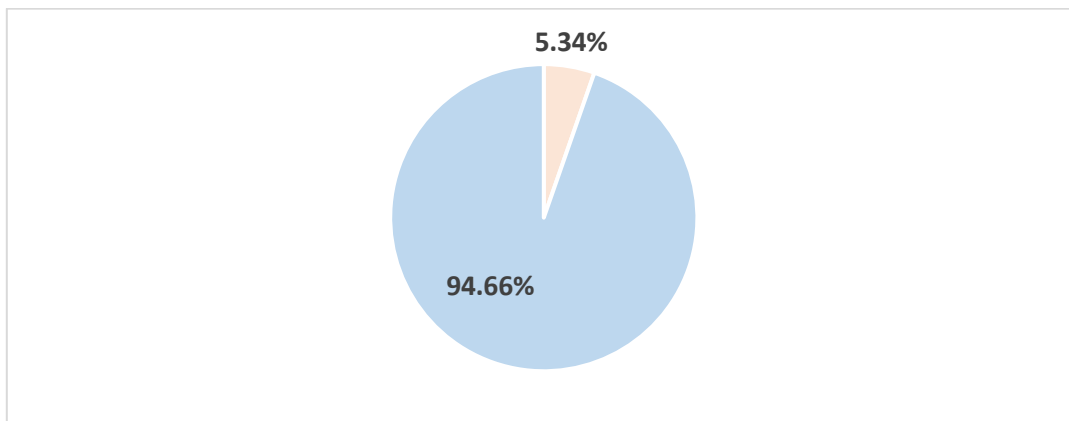
TABLA N° 9: Género del profesional de enfermería que labora en una Clínica Privada. 2022

Genero	N° de personal	Porcentaje
Masculino	21	5.34%
femenino	186	94.66%
Total	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 9 y gráfico 6 el género de los profesionales de enfermería que laboran en la institución se ve que hay predominio del género femenino con un 94.66% (186) mientras que el género masculino solo representa el 5.34% (21) de los trabajadores.

GRÁFICO N° 06: Género del profesional de enfermería que labora en una Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

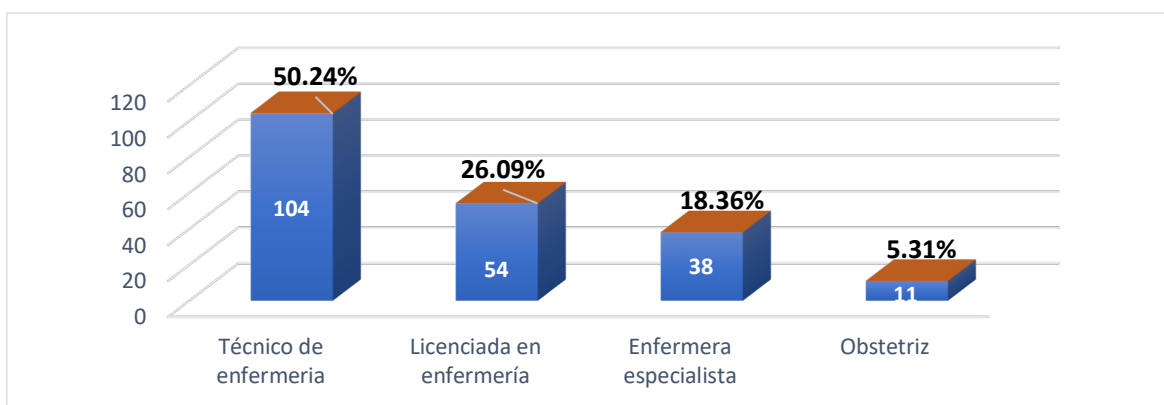
TABLA N° 10: Grado de instrucción del profesional de enfermería que labora en una clínica Privada. 2022

Grado de Instrucción	N° de Personal	Porcentaje
Técnico de Enfermería	104	50.24%
Licenciada en enfermera	54	26.09%
Enfermera Especialista	38	18.36%
Obstetriz	11	5.31%
TOTAL	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 10 y el gráfico 7 del grado de instrucción del profesional de enfermería se puede apreciar que el 50.24% (104) del personal de enfermería es personal Técnico, seguido del 26.09% (54) que son Licenciadas en enfermeras, mientras que el 18.36% (38) son enfermeras especialistas y solo el 5.31% (11) es profesional de obstetricia.

GRAFICO N° 7: Grado de instrucción del profesional de enfermería que labora en una clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

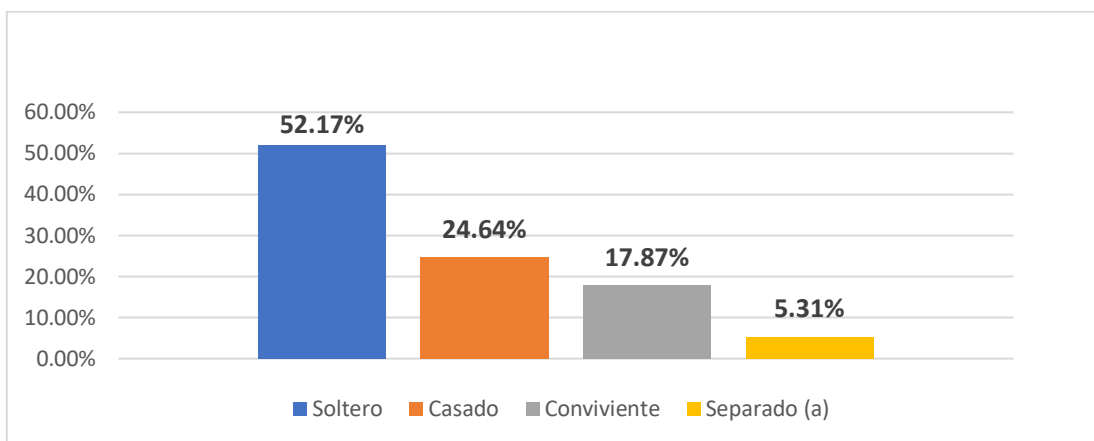
TABLA N°11: Estado civil de los profesionales de enfermería que laboran en una Clínica Privada. 2022

Estado Civil	N° de personal	Porcentaje
Soltero	108	52.17%
Casado	51	24.64%
Conviviente	37	17.87%
Separado (a)	11	5.31%
Viudo (a)	0	0.00%
TOTAL	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 11 y el gráfico del estado civil de los profesionales de enfermería se puede apreciar el 50.17% (108) de los profesionales son solteros, el 24.64% (51) son casados, el 17.875 son convivientes y solo el 5.31% (11) de la población total son separados.

GRAFICO N° 8: Estado civil de los profesionales de enfermería que laboran en una Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

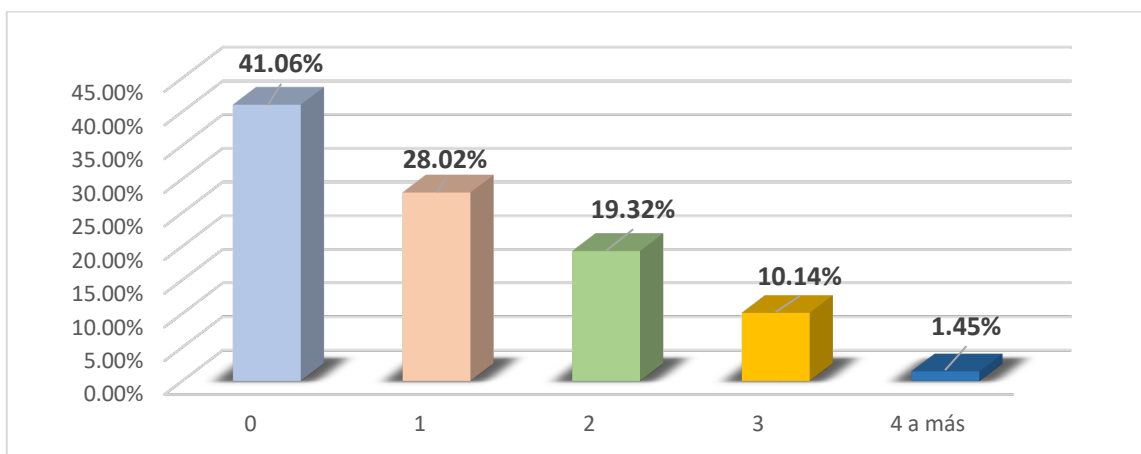
TABLA N° 12: Número de hijos por profesionales de enfermería de una Clínica Privada. 2022

N° de hijos	N° de personal	Porcentaje
0	85	41.06%
1	58	28.02%
2	40	19.32%
3	21	10.14%
4 a más	3	1.45%
TOTAL	207	100%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria. (Elaboración propia)

En la tabla N° 12 y gráfico 9 Podemos observar que el mayor porcentaje de los profesionales no tienen hijos lo que representa el 41.06% (85), seguido por los profesionales que tienen 1 solo hijo, representados por el 28.02% (58); asimismo el 19.32% de los profesionales tienen 2 hijos, el 10.14% (21) tienen 3 hijos y solo el 5.63% (3) tienen 4 o más hijos.

GRAFICO N° 9: Número de hijos por profesionales de enfermería de una Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

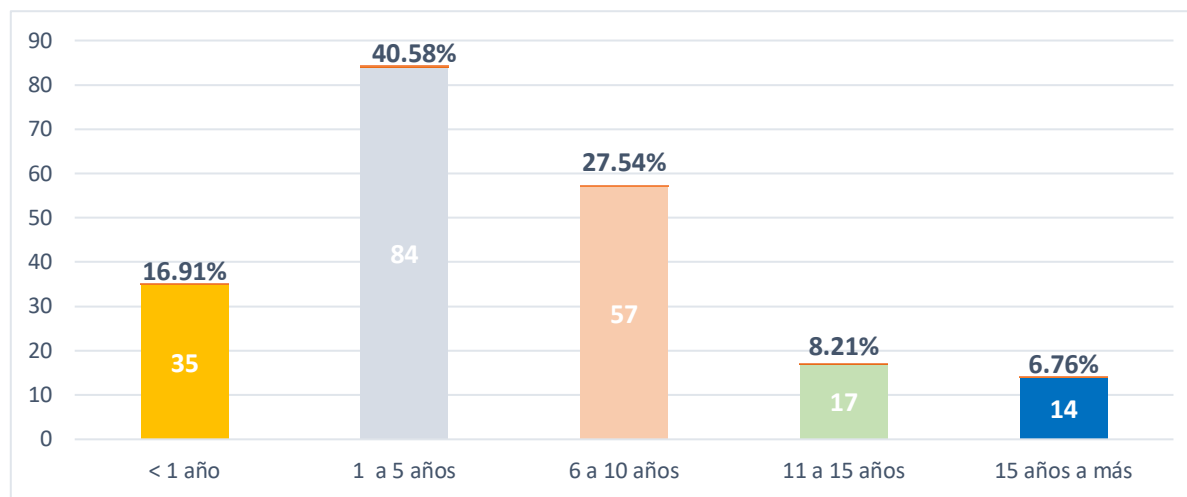
TABLA N° 13: Número de años que labora el profesional de enfermería en la Clínica Privada. 2022

Años que trabajan en la institución	N° de personal	Porcentaje
< 1 año	35	16.81%
1 a 5 años	84	40.58%
6 a 10 años	57	27.54%
11 a 15 años	17	8.21%
15 años a más	14	6.76%
TOTAL	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 13 y el gráfico 10 del número de años que labora el profesional de enfermería en la Clínica Privada se tiene que el 40.58% (84) tienen entre 1 a 5 años, el 27.54% (57) tienen de 6 a 10 años, el 16.91% (35) tienen menos de 1 año, mientras que el 8.21% tienen de 11 a 15 años y el 6.76% (14) se encuentran los que tienen de 15 años a más laborando en la institución.

GRAFICO N° 10: Número de años que labora el profesional de enfermería en la Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

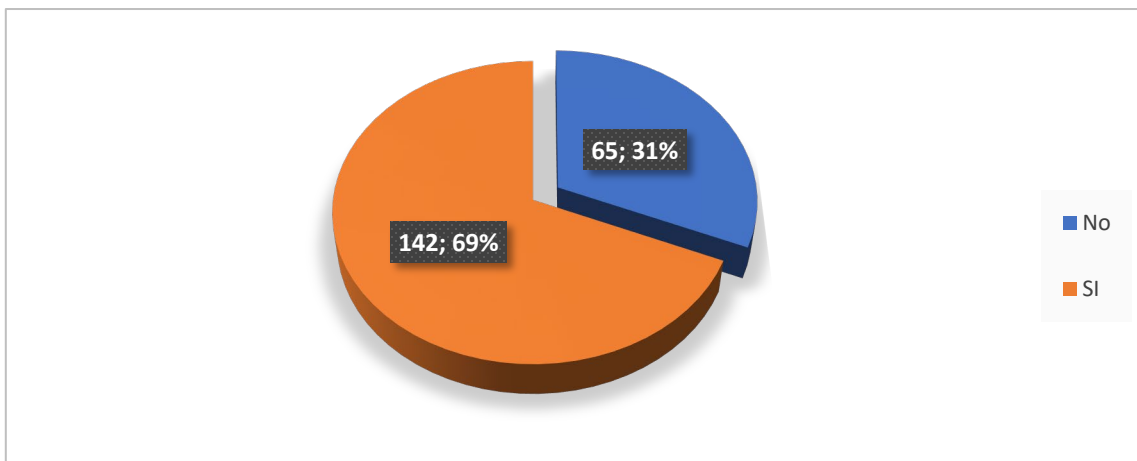
TABLA N° 14: Personal de enfermería que labora en otra institución en la Clínica Privada. 2022

Trabaja en otra institución	N° de personal	Porcentaje
No	65	31.40%
SI	142	68.60%
Total	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 14 y el gráfico 11 podemos ver que el 68.60% (142) de los profesionales de enfermería trabajan en otra institución y el 31.40% (62) no trabaja en otra institución.

GRAFICO N° 11: Personal de enfermería que labora en otra institución en la Clínica Privada. 2022



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia)

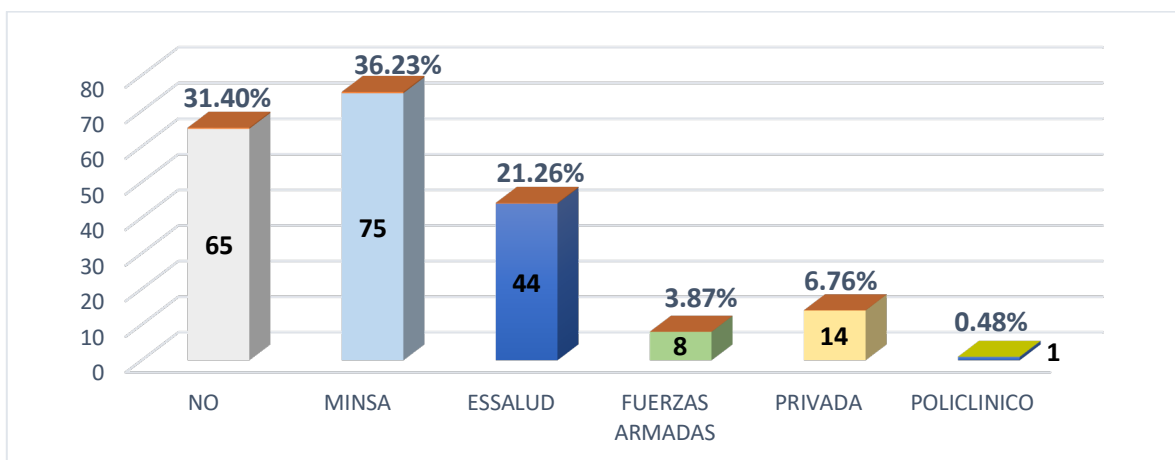
TABLA N° 15: Nombre de las otras instituciones donde laboran los profesionales de enfermería en una Clínica Privada. 2022

Nombre de la otra institución	N° de personal	Porcentaje
NO	65	31.40%
MINSA	75	36.23%
ESSALUD	44	21.26%
FUERZAS ARMADAS	8	3.87%
PRIVADA	14	6.76%
POLICLINICO	1	0.48%
TOTAL	207	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 15 y gráfico 12 se puede observar que el 31.40% (75) de los profesionales de enfermería trabajan en MINSA, el 31.40% (65) no trabajan en otro lugar, 21.26% (44) trabajan en ESSALUD, mientras que el 6.76% (14) trabajan en institución una privada.

GRAFICO N° 12: Nombre de las otras instituciones donde laboran los profesionales de enfermería en una Clínica Privada. 2022.



Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

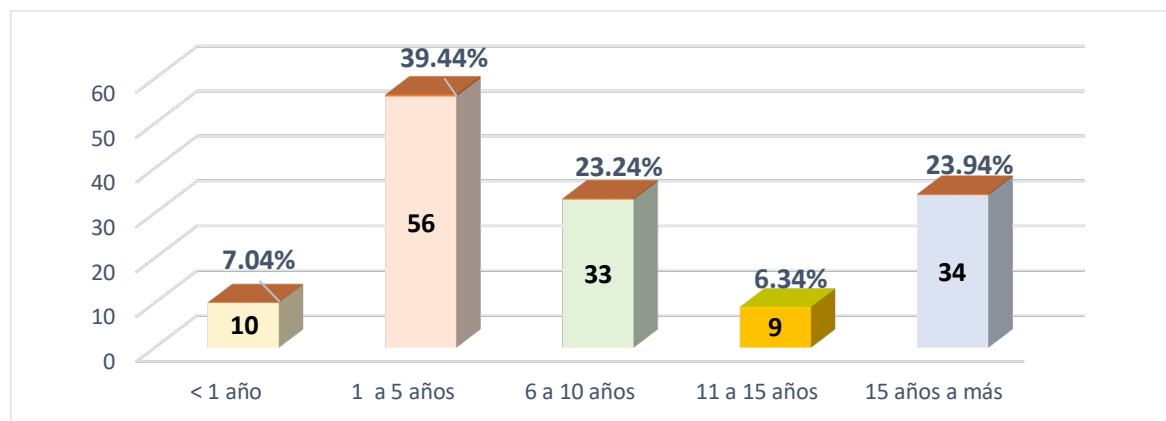
TABLA N° 16: Número de años que labora en otra institución el profesional de enfermería en una Clínica Privada. 2022

Años que trabajan en otra institución	N° de personal	Porcentaje
< 1 año	10	7.04%
1 a 5 años	56	39.44%
6 a 10 años	33	23.24%
11 a 15 años	9	6.34%
15 años a más	34	23.94%
TOTAL	142	100.00%

Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

En la tabla N° 16 y el gráfico 13 se puede apreciar que el 39.44% (56) de los profesionales de enfermería vienen laborando de 1 a 5 años en su otra institución, y con el 23.24% (33) se encuentran los profesionales que tienen laborando de 6 a 10 años, así como los que tienen de 15 años a más.

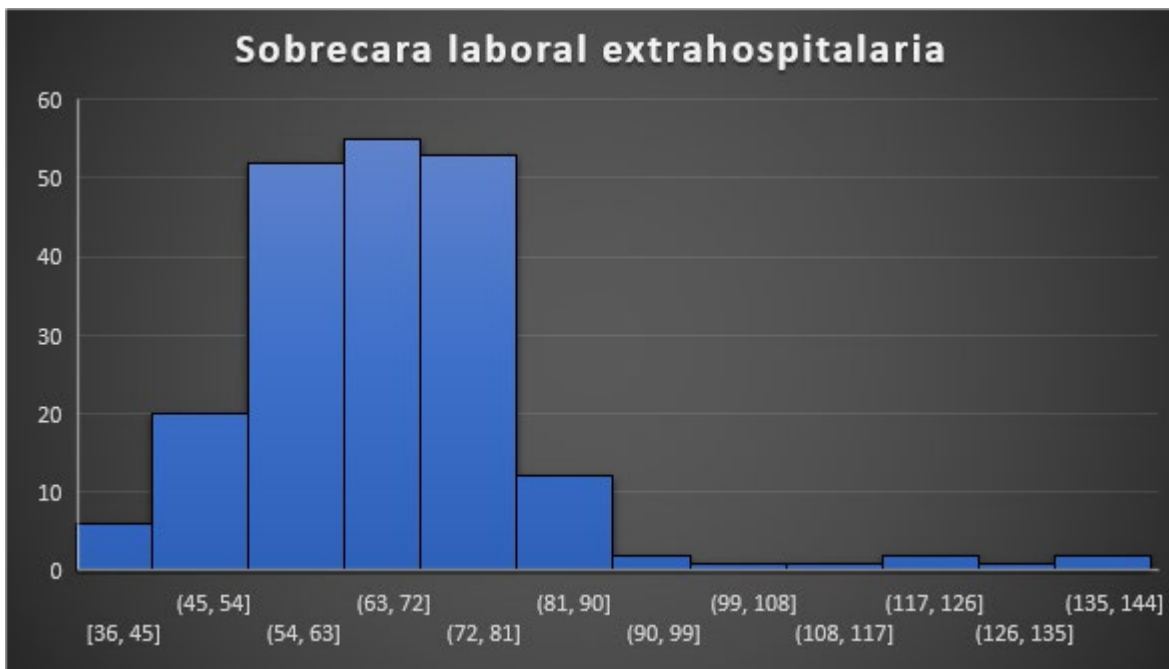
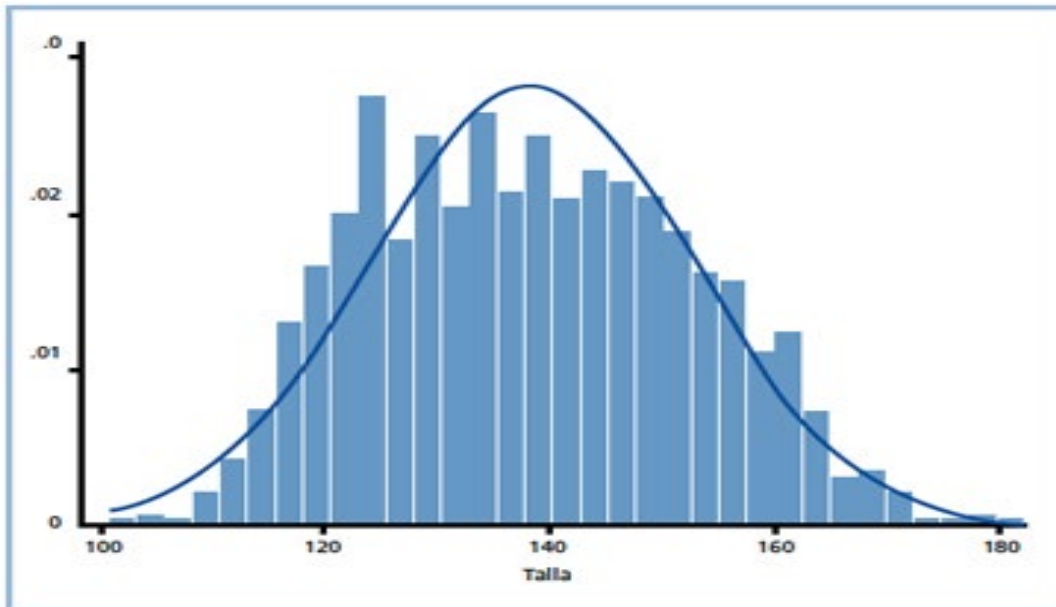
GRAFICO N° 13: Número de años que labora en otra institución el profesional de enfermería en una Clínica Privada. 2022

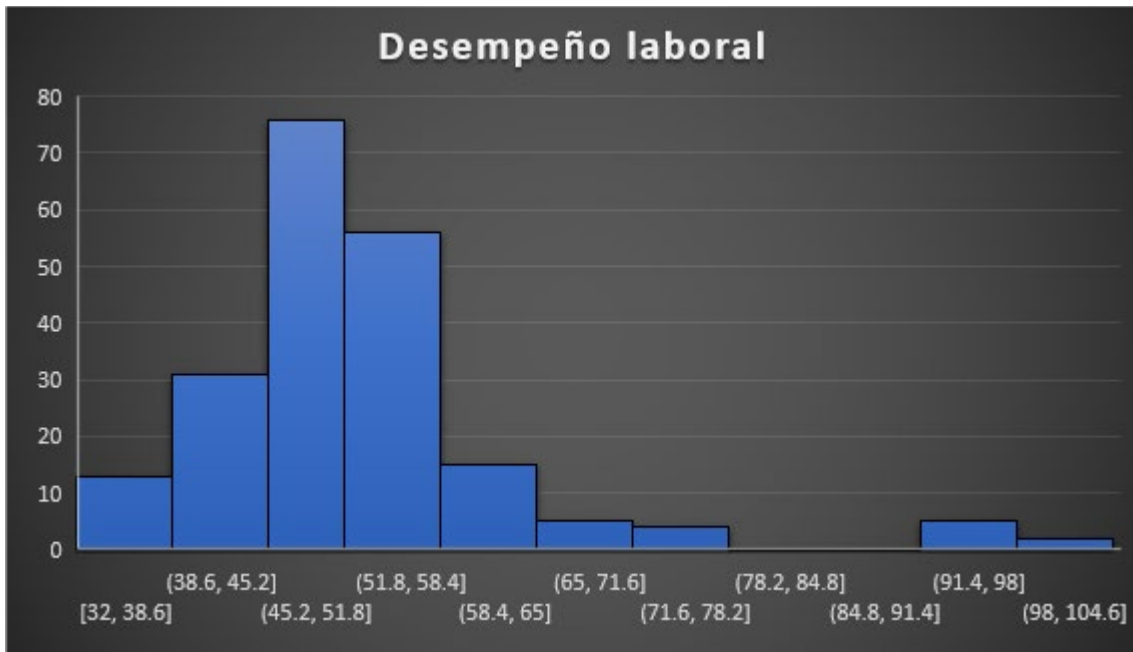


Fuente: Cuestionario Sobrecarga Laboral Extrahospitalaria (elaboración propia).

4.1.2. Prueba de hipótesis:

Prueba de Normalidad:





Los puntajes de Sobrecarga laboral extrahospitalaria y Desempeño laboral no tienen distribución normal para este caso se utilizó una prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis, se utilizó el Rho de Spearman.

4.1.2.1. Hipótesis General

Hipótesis Nula:

H_0 : No existe relación significativa entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en un Clínica Privada, Lima – 2022.

Hipótesis Alternativa:

H₁: Existe relación significativa entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un Clínica Privada, Lima – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: 0,05

TABLA N° 17.: Análisis de correlación de la sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022

Correlaciones

			Sobrecarga extrahospitalaria	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga extrahospitalaria	Coefficiente de correlación	1,000	,147*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	207	207
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,147*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	207	207

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 17 se observa los resultados de la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral. Se encontró que la correlación de Rho de Spearman es de 0.147 que expresa una correlación positiva débil. con un nivel de significancia de $p < 0.05$, es decir, 0.035 lo cual señala que la relación es significativa.

Concluyendo por lo tanto al existir significancia estadística ($p < 0.035$) se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna donde se afirma que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

4.1.2.2. Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula:

H₀: No existe relación significativa entre la carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

Hipótesis Alterna:

H₁: Existe relación significativa entre la carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: 0,05

TABLA N° 18: Análisis de correlación de la dimensión carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022

Correlaciones

			Carga horaria	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga horaria	Coeficiente de correlación	1,000	,054
		Sig. (bilateral)	.	,436
		N	207	207
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,436	.
		N	207	207

En la tabla 18 se observa los resultados de la relación entre carga horaria y desempeño laboral. Se encontró que la correlación de Rho de Spearman es de 0.054 que expresa que la correlación es positiva moderada, con un nivel de significancia de $p < 0.5$, es decir 0.436, lo cual nos señala que no es significativa.

Por lo tanto, podemos concluir que al no existir correlación significativa entre carga horaria y desempeño laboral nos lleva a rechazar la hipótesis alterna, y a aceptar la hipótesis nula donde nos indica que no existe relación significativa entre la carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

4.1.2.3. Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

Hipótesis Alterna:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: 0,05

TABLA N° 19: Análisis de correlación de la dimensión problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima - 2022

Correlaciones

			Problemas de salud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Problemas de salud	Coefficiente de correlación	1,000	,172*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	207	207
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,172*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	207	207

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 16 se observa los resultados entre problemas de salud y desempeño laboral. Se encontró que la correlación de Rho de Spearman es de 0.172 que expresa una correlación positiva débil, con un nivel de significancia de $p < 0.013$ señalando que la relación es significativa.

Con ello podemos concluir que al existir significancia estadística ($p < 0.013$) se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna donde se afirma que existe relación significativa entre problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

4.1.3. Discusión de resultados

En los estudios de investigación tanto alrededor del mundo como en nuestro país existe muchos estudios en base a la sobrecarga laboral enfocado en el mismo centro laboral, relacionados con el Síndrome de Burnout, con eventos adversos, problemas de salud etc., pero no existe estudios sobrecarga laboral extrahospitalaria, es por ello que se procederá a discutir en base a los estudios encontrados en los antecedentes tanto nacionales como internacionales.

En cuanto a la relación significativa que existe entre la sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral en el presente trabajo, Campusano en la totalidad de todas las revisiones sistemáticas observacionales y retrospectivas que realizó, muestra que los efectos de la sobrecarga laboral influyen negativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería, trayendo como consecuencia la baja

calidad en el cuidado del paciente, reducción de la productividad perjudicando no solo su eficiencia sino también su calidad de vida y su salud, mientras Lopera en 2016 en su estudio cualitativo sobre el quehacer de la enfermera nos refiere que la desmotivación del personal se produce cuando el personal se encarga de funciones y/o tareas que no son de su competencia y que no están enmarcadas en el cuidado integral del paciente, Gustavo Y (2005) en su estudio sobre horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano nos refiere que jornadas excesivas influyen negativamente en el rendimiento profesional, Lo que refuerza lo encontrado en el presente trabajo donde se tiene que la relación entre la sobrecarga extrahospitalaria y el desempeño tiene una relación significativa de $p < 0.05$.

En cuanto a la relación entre carga horaria y desempeño laboral, Hernández – Morquecho en 2016 al realizar la revisión de artículos de carga horaria refirió que el exceso de horas que los profesionales de enfermería presentaron fueron originadas fuera de su horario de trabajo y esta carga horaria es una de las causas que pone en peligro la seguridad del paciente como la salud del profesional, en contraste Duche- Pérez en el 2018 nos refiere que los profesionales de enfermería presentaron mayor satisfacción laboral cuando existió “Desarrollo personal” y “desempeño por tareas, Puglisevich en 2018 nos refiere que existe relación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la sobrecarga con la satisfacción laboral, así como existe relación altamente significativa ($p < 0,01$) entre las dimensiones de la sobrecarga laboral (carga física, carga mental, trabajo a turnos, organización del servicio con la Satisfacción laboral del personal de enfermería De Arco en 2013 nos dice que el profesional de enfermería ante la sobrecarga de trabajo que se presenta como la presión temporal, continúan

con el esfuerzo que ellos deben de realizar para efectuar las tareas asignadas y así brindar una atención de calidad al paciente, lo que nos lleva a corroborar en el presente trabajo al no existir una relación significativa ($p < 0.5$) entre carga horaria y desempeño laboral.

En cuanto a la relación entre problemas de salud y desempeño laboral se puede apreciar que a través de los años ha habido una controversia con la relación mientras unos dicen que si otros manifiestan que no existe relación, así tenemos a Gil – Montes en su estudio efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia del síndrome de quemarse por el trabajo demostró que existe relación significativa ($p < 0.001$) entre la carga de trabajo y el agotamiento emocional entre los profesionales de la salud presentando problemas físicos y psicológicos, que ocasionan el absentismos, accidentes de trabajo y extenuación, problemas de salud que se exteriorizan en malas interrelaciones interpersonales en el entorno laboral y bajo desempeño laboral, Sung-Heui Bae en el 2012 refiere que existe evidencia donde se identifica la alta demanda psicológica y física en el profesional de enfermería, al enfrentarse en su quehacer diario a factores de riesgo psicosociales entre las que se encuentran la falta de reconocimiento, la desigualdad y la sobrecarga de trabajo las cuales causan cansancio, intranquilidad, bajo rendimiento, y la disminución del tiempo de reposo y recuperación llevándolos a la extenuación fisiológica que va a persistir hasta el siguiente turno, Cruz et al, en el 2010 nos dice que existe evidencia que los profesionales de la salud entre ellos enfermería presentan agravios a la salud psíquica y/o mental relacionados a la larga jornadas horarias, contrarrestando lo encontrado por

López en el 2009 que no encuentra en su estudio relación que el mayor número de la población 55.6% no muestran signos de problemas psicosomáticos, siendo el género femenino ($p < 0,05$) quienes predominaron en el grupo de los que sí presentaron síntomas, mientras tanto Barros en el 2015 nos dice que la sobrecarga laboral produce un nivel bajo de estrés a pesar del exceso de trabajo, pero en nuestro estudio podemos ver que si existe relación significativa ($p < 0.013$) entre problemas de salud y desempeño laboral en los profesionales de la institución de estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

Ante los resultados obtenidos podemos concluir:

Primero. - En relación al objetivo general de la presente investigación se determinó que existe relación positiva débil y significativa entre la sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en un Clínica Privada– 2022.

Segundo. – En relación al objetivo específico 1 se determinó que no existe relación significativa entre carga horaria y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

Tercero. – En relación al objetivo específico 2 se determinó que existe relación positiva débil y significativa entre los problemas de salud y desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Clínica Privada, Lima – 2022.

5.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio se proponen las siguientes recomendaciones:

1.- Realizar estudio en base a la sobrecarga laboral extrahospitalaria en ambas sedes hospitalarias para determinar el nivel de sobrecarga laboral extrahospitalaria en el personal asistencial para lograr establecer, cumplir y supervisar el cumplimiento de los descansos mínimos de 12 horas como mínimo entre turno y turno, así como crear programa de relajación en el momento del descanso del personal para mejorar su desempeño y poder lograr una atención de calidad de nivel alto.

2.- En relación al desempeño laboral la institución debería seguir incentivando y facilitando el desarrollo profesional y personal de los colaboradores a través de las capacitaciones, ascensos y felicitaciones por los logros obtenidos de tal manera que el colaborador al sentirse reconocido brindará una mejor calidad de atención tanto al usuario externo como interno de la institución.

3.- Crear un programa de incentivo monetario con el fin de atraer al colaborador a laboral en un solo centro de trabajo disminuyendo de esta manera los problemas de salud y elevar el desempeño a un nivel alto del profesional de enfermería, lo que beneficiaría no solo al colaborador sino también a la institución al lograr que ellos brinden una buena atención de calidad centrada en la seguridad y bienestar del paciente.

4.- Implementar por parte de Salud Ocupacional hacia los colaboradores que presentan problemas de salud la monitorización y realización de programas que logren la disminución de ellos, porque al mejorar el estado salud del trabajador se logrará un mejor desempeño del colaborador.

5.- Se recomienda que exista un programa de salud psicológica para los trabajadores de manera que se pueda identificar el agotamiento no solo físico sino también mental del colaborador que tendría impacto en el nivel de su desempeño laboral y de la calidad de atención que brinda a los usuarios de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Següel Palma Fredy, Valenzuela Süazo Sandra, Sanhueza Alvarado Olivia. EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: REVISIÓN DE LA LITERATURA. Cienc. enferm. [Internet]. 2015 Ago [citado 2020 Abr 07]; 21(2): 11-20. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>.
- 2.- OIT: Organización Internacional de Trabajo [Internet] Ginebra [Citado 06 Abr 2020] Trabajo decente. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- 3.- OIT: Organización Internacional de trabajo [Internet] Ginebra [Citado 12 Dic 2019] Normas de trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>.
- 4.- OIT: Organización Internacional de trabajo [Internet] Ginebra [Citado 12 Dic 2019] Convenio Núm. 149 sobre el personal de enfermería. 2007. Pág. 30. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf

- 5.- CEP. Colegio de Enfermeros del Perú [Internet] Perú [Citado el 13 dic 2019] Reglamento de Ley del trabajo del Enfermero Peruano. Disponible en: <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>.
- 6.- Dr. Salas Perea, C. Ramón., MSc. Diaz Hernández, Lázaro., MSc. Pérez hoz, Grisell. Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Rev. Educación médica Superior. [Internet] 2014. Vol. 28(1). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/rt/printFriendly/398/142>
- 7.- Arcos Jaramillo, María Fernanda. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Disponible en : <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
8. Lopera Betancur, Martha Adéla., Forero Pulido, Constanza., Paiva Duque, Luis Eduardo., María Cuartas Verónica. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. Rev. Cuidarte. [Internet].2016 Jul [citado 2019 Sep. 04]; 7(1): 1262-70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>
- 9.- Barros Quesada, Edmundo., La sobrecarga laboral y su relación con la presencia de síntomas de estrés laboral en funcionarios de las administraciones zonales del municipio de Quito. Tesis de Maestría. Quito 2015.
- 10.- De Arco Canoles, Oneys Del Carmen. Sobrecarga laboral en profesionales de Enfermería de Unidades Intensivos en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias. Tesis de Maestría. Bogotá 2013.
- 11.- Cruz Robazzi Maria Lucia do Carmo, Chaves Mauro Maria Yvone, Barcellos Dalri Rita de Cássia de Marchi, Almeida da Silva Luiz, de Oliveira Secco Iara Aparecida, Jorge Pedrão Luiz. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Rev. Cubana Enfermer [Internet]. 2010 Mar [citado 2019 Sep. 04]; 26(1): 52-64. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009&lng=es.

- 12.-** López Montesinos, María José. Consecuencias Psicosociales del trabajo de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la Gestión del Recurso Humano. Tesis doctoral. Murcia. 2009.
- 13.-** Gil-Monte, P., Garcia-Juesas, J., Caro, M. Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. Rev. Interamericana de Psicología – 2008, Vo1. 42, Núm. 1 pp. 113-118.
- 14.-** Duche-Pérez, A, Rivera Galdós, G. Satisfacción Laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Rev. Enfermería Global. Arequipa. 2019. N° 54.
- 15.** Camposano Machahuay, Mary, Huamán Rosales, Magaly. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis de especialista en Gestión de servicios de salud y enfermería. U. Wiener. 2018
- 16.-** Deza Loyaga, Walter F., Aparicio Ballena, Jorge. “Exceso de horas de trabajo y la salud del docente en educación superior” Rev. In Crescendo [Internet]. 2017 8(1): 130-139. Disponible en: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1357>
- 17.-.** Yamada, Gustavo. Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano. Universidad del Pacifico. Lima. 2005. (Documento de trabajo; 71)
- 18.-** Sung-Huei Bae. Horas Extras de enfermería. Enfermera Econ. 2012; 30 (2):60-71.
- 19.-** Hernández – Morquecho, Karla. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. México. 2016. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>
- 20.-** Fernandes Juliana da Costa, Portela Luciana Fernández, Rotenberg Lucia, Griep Rosane Harter. Jornada de trabajo y comportamientos de salud entre enfermeros de hospitales públicos. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2013. Oct [citado 2020 Mar 27] ; 21(5): 1104-1111. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000501104&lng=en. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692013000500013>
- 21.-** World Health Organization. Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. 2010

- 22.-** Stravroula, Leka., Griffiths, Amanda. La organización del trabajo y el Estrés. OMS. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3. Reino Unido. 2004. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- 23.-** Contreras, Andrea. Sueño a lo largo de la vida y sus implicancias en salud. Rev. Med. Clin. Condes. 2013; 24(3) 314-349. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864013701718>
- 24.-** Serra M, Leonardo. Trabajo en turnos, privación del sueño y sus consecuencias clínicas y médico legales. Rev. Med. Clin. Condes. 2013; 24(3) 4443-451. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864013701809>
- 25.-** Urbina Laza Omayda, Soler Cárdena Silvio F., Otero Ceballos Marta. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de .- Neonatología. Educ Med Super [Internet]. 2006 Mar [citado 2019 Dic 28]; 20(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000100004&lng=es
- 26.-** Dr. Salas Perea, C. Ramón., MSc. Díaz Hernández, Lázaro., MSc. Pérez Hoz, Grisell. Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Rev. Educación médica Superior. [Internet] 2014. Vol.28(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- 27.-** Salas Perea Ramón Syr, Díaz Hernández Lázaro, Pérez Hoz Grisell. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med Super [Internet]. 2012 dic. [citado 2020 Mar 29]; 26(4): 604-617. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es.
- 28.-** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Jornada de trabajo 2012. Disponible en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf

- 29.-** Congreso Historia de Enfermería. Definición de Enfermería. 2015. Disponible en:
<https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/define.html>
- 30:** Torres Esperón, Maricela. Definiciones de funciones de enfermería por niveles de formación. Propuesta para EL Sistema de Salud Cubano. Rev. Salud. La Habana.2006. Disponible en:
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/revsalud/maricela_torres_esperon_tesis.pdf
- 31:** Mg. Obs. Villanueva Vásquez, Lucia. Introducción a la Obstetricia. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Disponible en:
http://files.uladech.edu.pe/docente/08651805/INTRODUCCION_A_LA_OBSTETRICIA/SESION_04/Material_N%C2%B0_04.pdf
- 32.-** Universidad de Navarra. Especialidades en Enfermería. Jornadas de Orientación profesional. Clínica Universidad de Navarra. Disponible en:
<https://es.slideshare.net/ClinicaUniversidadNavarra/enfermeras-especialidad-20112012>
- 33.-** Salgado-Lévano, Cecilia. Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Universidad Marcelino Champagnat. Lima-Perú 2018. Pág. 223.
- 34.-** Hernández—Sampieri, Roberto., Mendoza Torres, Christian. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill. México. 2018.
- 35.-** Quispe Parí Doris Joselin, Sánchez Mamani Griselda. Encuestas y entrevistas en investigación científica. Rev. Act. Clin. Med [revista en la Internet]. [citado 2020 Abr 14]. Disponible en:
[http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700009&lng=es.](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700009&lng=es)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

El Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicador
-------------	-----------	-----------	-----------	-----------

<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	<u>Variable 1</u>	<u>Indicador</u>
<p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica privada – 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la sobrecarga laboral extrahospitalaria con que el personal de enfermería se presenta a trabajar en una Clínica privada – 2020? - ¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada – 2020? 	<p>Determinar la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada – 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la sobrecarga laboral extrahospitalaria con que el personal de enfermería acude a trabajar en una Clínica Privada – 2020. - Determinar el desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada – 2020. 	<p>Existe relación significativa entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un Clínica Privada – 2020.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe Sobrecarga laboral extrahospitalaria en el personal de enfermería que acude a trabajar en una clínica Privada de Lima – 2020. - Existe alto desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica Privada de Lima – 2020. 	<p>Sobrecarga laboral extrahospitalaria</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Carga Horaria (N° de horas)</p> <p>Problemas de salud (Estrés, sueño, depresión. Actividades de esparcimiento, problemas médicos</p> <p><u>Indicador</u></p> <p>Atención de Calidad (Tiempo, calidad, satisfacción, costos)</p> <p>Condiciones de trabajo(ambiente de trabajo)</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO

“SOBRECARGA LABORAL”

INSTRUCCIONES.

A continuación, se presenta una lista de preguntas, responda marcando con un aspa según considere su respuesta.

A: DATOS DEL TRABAJADOR:

1.- EDAD:.....

2.- SEXO: Femenino () Masculino ()

3.- GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Técnico de Enfermería ()

Licenciada de Enfermería ()

Enfermera Especialista ()

Licenciada de Obstetricia ()

4.- Estado Civil:

Soltero (a) () Casado (a) () Conviviente ()

Separado (a) () Viudo ()

5.- N° de Hijos: 0 () 1 () 2 () Otro: () Especifique.....

6.- Años laborando en Clínica: _____

7.- Trabaja en otra Institución: No () Si () especifique

MINSA () ESSALUD () FUERZAS ARMADAS ()

Años que labora en esa institución.....

	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
	0	1	2	3
8.- Su esposo (a) y/o su pareja trabaja				
9.- Tiene personas que dependen de usted				

10.- ¿Cuándo viene a laborar a la clínica viene de su otro centro laboral?				
11.- Al terminar su turno laboral en clínica, ¿Va a trabajar a su otro centro laboral?				
12.- ¿Tiene problemas para conciliar el sueño?				
13.- Dedicar horas a las actividades propias del hogar				

14.- Si su respuesta es sí. Especifique cuantas:

1hr a 3hr () 4hrs a 6 hrs () 7hrs a 9 hrs () 9hrs a más ()

15.- ¿Cuántas horas duerme Ud. ?

3hr - 4 hrs () 5hr – 6 hrs () 7hrs – 8 hrs () 9hrs – 10 Hrs ()

16.- ¿Cuántas horas semanales trabaja usted (lunes a domingo) ?, si trabaja en dos centros laborales especifiquen cuántas horas semanales trabaja en total.

24hrs () 30hrs () 36hrs () 48hrs ()

54hrs () 60hrs () otros:.....

17.- ¿Cuántas horas mensuales trabaja usted?

150hrs () 300hrs () otros:.....

18.- ¿Qué turnos usted realiza?

Mañana () Tarde () Noche () Rotativos ()

19.- ¿Que turno considera usted en el trabajo es el más recargado?

Mañana () Tarde () Noche ()

20.- ¿Cuántas horas descansa antes de venir a trabajar?

4 – 5 hrs () 6 – 8 hrs () 12 hrs () 24hrs () 48hrs () 72hrs ()

21.- ¿Cuántas veces y/o oportunidades al mes viene de su otro centro laboral?

1 -2 () 3 – 4 () 5 – 6 () 7 – 8 () 9 – 10 () 11 – 12 ()

22.- ¿Cuántas horas emplea en el transporte para llegar a su centro laboral?

1hr () 2 hrs () 3hr () 4 hrs () Otros ()

23.- ¿En cuántas oportunidades al mes sale a su otro centro laboral

1-2 () 3-4 () 5-6 () 7-8 () 9-10 () 11-12 ()

	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	SIEMPRE
	0	1	2	3
24.- Cuando sale a su otro centro laboral, se retira terminando su turno programado				
25.- Cuando se retira a su otro centro laboral antes de terminar su turno programado solicita permiso a su coordinador				
26.- Cuando se retira antes de terminar su turno programado deja papeleta de permiso				
27.- Cuando se retira antes de terminar su turno programado deja un reemplazo				
28.- Cuando se retira antes de terminar su turno programado lo reemplaza un compañero entrante				
29.- Cuando se retira antes de terminar su turno programado lo reemplaza un compañero de turno				
30.- ¿Siente que su trabajo es recargado?				
31.- ¿Al terminar su Jornada laboral se siente agotado?				

32.- Siente Ud. ¿Qué es valorado por su trabajo?				
33.- Se siente Ud. valorado por sus colegas				
34.- Se siente Ud. valorado por sus superiores.				
35.- Señale Ud. Con una X si realiza actividad física: mensual (), semanal () o diaria () y si esta actividad es				
36.- Comparte Ud. momentos con sus compañeros de trabajo fuera del trabajo.				
37.- Comparte Ud. momentos con su familia fuera del hogar				
38.- ¿Durante su trabajo diario tiende Ud. a aislarse?				
39.- ¿Ud. se siente malhumorado durante su horario de trabajo?				
40.- ¿Tiene Ud. dificultad para comunicarse con sus compañeros?				
41.- Con qué frecuencia Ud. Presenta descanso médico				

42.- ¿Señale cuáles son los diagnósticos médicos más frecuentes en su descanso médico?

Respiratorios:.....

Ginecológicos:.....

Traumatológicos:.....

Neurológicos:

Otros: especifique:.....

43.- Los descansos médicos son:

De la Institución () Consultorio particular ()

MINSA () ESSALUD ()

44.- Sus descansos Médicos han sido por:

1 día () 2 días () 3 días () otros:.....

CUESTIONARIO EVALUACION DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Por favor marque con una X la opción que considera correcta para Ud.

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
	CALIDAD DE ATENCIÓN:				
1	La atención que brinda al paciente considera que es oportuna				
2	Administra en la hora indicada el tratamiento al paciente				
3	Acude inmediatamente cuando el paciente solicita atención.				
4	Realiza movilización al paciente en el horario indicado.				
5	Termina a tiempo sus labores asignadas durante el turno				
6	Comunica a la enfermera para el registro y/o registra en la Historia Clínica los procedimientos realizados al paciente durante el turno				
7	Valora y planifica los cuidados según necesidad de los pacientes				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				

9	Con que frecuencia los pacientes presentan flebitis, caídas y/o Lesiones por presión				
10	Brinda educación al paciente y familia antes de cada procedimiento a realizar y/o administrar.				
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo.				
12	El paciente presenta observaciones sobre la atención recibida				
13	El paciente y/o familia felicita al personal en el momento del alta.				
14	El paciente y/o familia la (o) llama por su nombre				
15	Mantiene comunicación fluida con el paciente, familia.				
16	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada				
17	Con que frecuencia solicita material adicional para la realización de sus procedimientos y/o procedimientos.				
18	Con que frecuencia se utiliza más de 2 branulas para la canalización de una vía periférica.				
19	Con que frecuencia falta material e insumos en su servicio para la atención del paciente				
20	Con que frecuencia realiza devoluciones de material y/o insumos solicitados al paciente para su tratamiento.				
	CONDICIÓN DE TRABAJO				
21	En todo el equipo de trabajo se aprecia un ambiente de trabajo extraordinario y es permanentemente				

22	Existe buen ambiente de trabajo, sus compañeros parecen estar contentos				
23	Usted trabaja a gusto porque existe un ambiente de trabajo tranquilo, seguro y confiable				
24	En ocasiones ha habido personas que debido a diversas situaciones han provocado mal ambiente de trabajo.				
25	El ambiente de trabajo en su equipo de trabajo se nota molestia y conflictos constantes				

Anexo 3: Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Ten cuidado en la Codificación de las
 alternativas antes de pasar a la
 Base de datos.


 FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "**SOBRECARGA LABORAL**", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Carlos Alberto James Velásquez
Profesión: Estadístico
Maestría/Doctorado: Magister en Epidemiología

Firma: 

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Codificar bien antes de
 pasar a la base de
 datos



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "DESEMPEÑO PROFESIONAL", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos:

Carlos Alberto Jaimés Velásquez

Profesión:

Estadístico

Maestría/Doctorado:

Magister en Epidemiología

Firma:



Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. PEREZ PEREZ CARLOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

Separar las preguntas generales, de las preguntas específicas a las variables y dimensiones del estudio.



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. PEREZ CARLOS, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “**SOBRECARGA LABORAL**”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: CARLOS PEREZ

Profesión: ENFERMERO/ADMINISTRADOR

Maestría/Doctorado: Gerencia de Proyectos y Programas Sociales



Firma: CARLOS PEREZ PEREZ

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. PEREZ PEREZ CARLOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

Separar las preguntas generales, de las preguntas específicas a las variables y dimensiones del estudio.



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. PEREZ PEREZ CARLOS, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “DESEMPEÑO PROFESIONAL”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: CARLOS PEREZ

Profesión: ENFERMERO/ADMINISTRADOR

Maestría/Doctorado: Gerencia de Proyectos y Programas Sociales



Firma:

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. EVANGELINA ZAPATA TELLO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Evangelina Zapata Tello
CEP N° 12536
REP N° 0780

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 11 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. EVANGELINA ZAPATA TELLO, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "SOBRECARGA LABORAL", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos : Evangelina Zapata Tello
Profesión : Licenciada en Enfermería Especialista en Cuidados Intensivos
Maestría : Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Evangelina Zapata Tello
CEP N° 12538
REP N° 0780

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. EVANGELINA ZAPATA TELLO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:


.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Evangelina Zapata Tello
CEP N° 12536
REP N° 0780


ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 11 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. EVANGELINA ZAPATA TELLO, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "SOBRECARGA LABORAL", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos : Evangelina Zapata Tello
Profesión : Licenciada en Enfermería Especialista en Cuidados Intensivos
Maestría : Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Evangelina Zapata Tello
CEP N° 12536
REP N° 0780

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. LIP MARIN DE SALAZAR TANIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Ninguna



Mg. Tania Lip Marín

C.Ps.P. 7842

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 22 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. LIP MARIN DE SALAZAR TANIA, mediante la presente deo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “**SOBRECARGA LABORAL**”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Tania Lip Marín de Salazar

Profesión: Psicóloga

Maestría/Doctorado: Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos



Mg. Tania Lip Marín
C.Ps.P. 7842

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. LIP MARIN DE SALAZAR TANIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Ninguna



Mg. Tania Lip Marín

C.Ps.P. 7842

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. LIP MARIN DE SALAZAR TANIA, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “**DESEMPEÑO PROFESIONAL**”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Tania Lip Marín de Salazar

Profesión: Psicóloga

Maestría/Doctorado: Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos



Mg. Tania Lip Marín
C.Ps.P. 7842

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. BONILLA ASALDE CESAR

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....|



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
 Mag. César Antonio Bonilla Asalde
 DNI 16498481

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. BONILLA ASALDE CESAR, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "SOBRECARGA LABORAL", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: CÉSAR ANTONIO BONILLA ASALDE.

Profesión: MEDICO

Maestría/Doctorado: SALUD PUBLICA



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Mag. César Antonio Bonilla Asalde
DNI 16498481

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. BONILLA ASALDE CESAR

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....



.....
 FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
 Mag. César Antonio Bonilla Asalde
 DNI 16498481

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 07 de abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. BONILLA ASALDE CESAR, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “DESEMPEÑO PROFESIONAL”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: CÉSAR ANTONIO BONILLA ASALDE

Profesión: MEDICO

Maestría/Doctorado: SALUD PUBLICA



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)
Mag. César Antonio Bonilla Asalde
DNI 16498481

V. De Aiken.

VARIABLE 1							VARIABLE 2						
	Expertos							Expertos					
Ítems	e1	e2	e3	e4	e5	V de Aiken	Ítems	e1	e2	e3	e4	e5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00	3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00	4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00	5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00	6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00	7	1	1	1	1	1	1.00
		Promedio				1.000			Promedio				1.000

Binomial.

VARIABLE 1							VARIABLE 2						
Expertos							Expertos						
Ítems	e1	e2	e3	e4	e5	Prob.	Ítems	e1	e2	e3	e4	e5	Prob.
1	1	1	1	1	1	0.0313	1	1	1	1	1	1	0.0313
2	1	1	1	1	1	0.0313	2	1	1	1	1	1	0.0313
3	1	1	1	1	1	0.0313	3	1	1	1	1	1	0.0313
4	1	1	1	1	1	0.0313	4	1	1	1	1	1	0.0313
5	1	1	1	1	1	0.0313	5	1	1	1	1	1	0.0313
6	1	1	1	1	1	0.0313	6	1	1	1	1	1	0.0313
7	1	1	1	1	1	0.0313	7	1	1	1	1	1	0.0313
		Promedio				0.0313			Promedio				0.0313

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Yanet Marlene Lazo More
Título : "SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
UNA CLÍNICA PRIVADA 2022"

Propósito del Estudio: A usted se le está invitando a participar en el estudio denominado "Sobrecarga Laboral extrahospitalaria del personal de enfermería y desempeño laboral en una Clínica Privada 2021" para la maestría de "Gestión en Salud" Es un estudio desarrollado por la alumna de la Universidad Privada Norbert Wiener, YANET M. LAZO MORE. El propósito de este estudio es "Determinar la relación entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada 2021".

Procedimientos:

El presente documento informado contiene información que le permitirá decidir si acepta participar en este estudio, antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea minuciosamente la información que se le proporciona líneas abajo. No dar su consentimiento hasta que comprenda la información y sus dudas hayan sido absueltas.

Las encuestas a desarrollar pueden demorar unos 20 minutos, los resultados obtenidos son de carácter anónimo y confidencial.

Beneficios por participar: El presente estudio no tiene beneficio económico, pero si colaboración activa con la comunidad científica en la obtención de nuevos conocimientos.

Inconvenientes y riesgos: El presente estudio no presenta ningún inconveniente ni riesgo para el participante.

Costo e incentivos por participar: Participar en el presente estudio no tiene ningún costo para usted, de igual manera no recibirá remuneración por su participación.

Confidencialidad: La información que usted proporciona estará protegido, solo la persona investigadora lo puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Si usted se sintiera incomodo durante el desarrollo de las encuestas puede renunciar a participar en cualquier momento o no responder algunas de las preguntas. Si usted tuviera alguna duda o inquietud puede comunicarse con la investigadora Yanet Marlene Lazo More al teléfono: 998706615 o al Comité que validó el presente estudio, Dra. YENNY m. Bellido Fuentes, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Norbert Wiener, Telf. 7065555 anexo 3285. Comité.etica@uwiener.edu.pe

CONENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio respondiendo las encuestas brindadas, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción, ni he sido influido indebidamente a participar, asimismo he comprendido los beneficios y riesgos de mi participación, puedo decidir no participar, a pesar de haber aceptado y retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:

Nombres:

DNI:

Investigador:

Nombres: Yanet Marlene Lazo More

DNI: 07119585

Fecha:/...../202....

FORMATO 1

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUDITORÍA PARA TRABAJOS FINALES

Yo, Yanet Marlene Iazo More como estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener , Programa Maestría en Gestión en Salud, ciclo III, declaro que mi trabajo final para la asignatura Seminario de tesis I y estadística aplicada correspondiente al periodo académico 2019_III de título SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLINICA PRIVADA 2020 , es de mi autoría.

Cabe resaltar lo siguiente:

- He citado correctamente todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo teniendo en cuenta las normas establecidas por la Universidad.
- No he omitido ninguna fuente distinta a las señaladas en el presente trabajo.
- Mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios sin inconvenientes.
- En el caso de que se encontrara material intelectual sin reconocimiento de su autor o la fuente no citada, me someto a lo estipulado dentro de los procedimientos disciplinarios de la universidad.

Lugar Lima - Perú

Fecha 09 enero del 2020

Firma del estudiante

Nombres y apellidos: Yanet Marlene Lazo More

DNI. 07119585

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección y uso de los datos



Lima, 24 de diciembre de 2021

N°032-TI-D-DID-CI-2021

Investigador (a):
Yanet Lazo Mora

Cordial saludo:

Por la presente, informo que ha sido aprobada la solicitud de campo clínico para el desarrollo del proyecto de investigación titulado "Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de enfermería y Desempeño laboral en una Clínica Privada 2021". Con las siguientes características:

Vigencia de aprobación	6 meses
F. Inicio	24/12/2021
F. Fin	24/06/2022
Sede	San Borja

Cabe mencionar que usted ha firmado el **Compromiso de Confidencialidad para Investigadores de CI**. Por lo que, se encuentra en la obligación de cumplir con lo referido en dicho documento.

Para consultas, puede comunicarse al correo cinca@clintemacional.com.pe

Atentamente,



Dr. Luis Guerra Díaz
Jefe de Docencia
Clínica Internacional

Anexo 6: Carta de aprobación del comité de ética

Lima, 20 de enero de 2022

Investigador(a):
LAZO MORE, YANET MARLENE
Exp. N° 1214-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: "SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLINICA PRIVADA 2022" V04, el cual tiene como investigador principal a LAZO MORE, YANET MARLENE.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

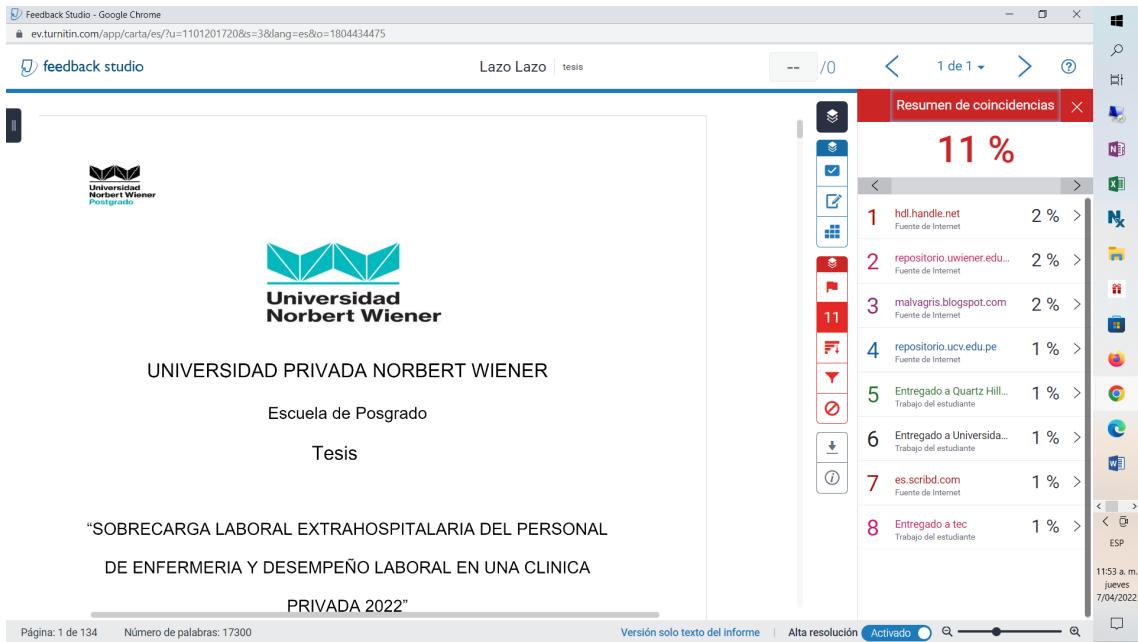
Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin. (Hasta el 20% de similitud)



The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad Privada Norbert Wiener, titled "SOBRECARGA LABORAL EXTRAHOSPITALARIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLINICA PRIVADA 2022". The document is identified as a thesis from the School of Postgraduate Studies. The Turnitin similarity report on the right indicates a total similarity of 11%, composed of 8 sources. The sources and their respective similarity percentages are:

Rank	Source	Similarity Percentage
1	hdl.handle.net (Fuente de Internet)	2%
2	repositorio.uwiener.edu... (Fuente de Internet)	2%
3	malvagnis.blogspot.com (Fuente de Internet)	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe (Fuente de Internet)	1%
5	Entregado a Quartz Hill... (Trabajo del estudiante)	1%
6	Entregado a Universida... (Trabajo del estudiante)	1%
7	es.scribd.com (Fuente de Internet)	1%
8	Entregado a tec (Trabajo del estudiante)	1%

At the bottom of the interface, the status bar shows: "Página: 1 de 134", "Número de palabras: 17300", "Versión solo texto del Informe", "Alta resolución", and "Activado". The system clock in the bottom right corner shows "11:53 a. m. jueves 7/04/2022".

Anexo 9: Base Legal

COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ:

La Ley de trabajo de la Enfermera (o) N° 27669

Dado en la casa de Gobierno el 15 de febrero del 2002

LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. - Ámbito de aplicación de la ley

La ley regula la práctica profesional de la enfermera(o) colegiada(o) tanto en el Sector Público Nacional como en el Sector Privado, mientras no sea opuesto o discrepante con la política profesional en la labor privada. Caso contrario, se adaptará la ley o cláusula favorable para la enfermera(o).

Artículo 2°. - Rol de la Profesión de la Enfermería

La enfermera(o), interviene en los servicios de salud, de manera científica, tecnológica y sistemática, en el desarrollo de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, a través del cuidado hacia la persona, la familia y la comunidad, observando el entorno social, cultural, económico, ambiental y político, con el objetivo de colaborar a incrementar la condición de vida y conseguir el bienestar de la población.

Artículo 3°. - Ámbito de la Profesión de Enfermería

El profesional de Enfermería se desenvuelve mediante un conglomerado de actividades encaminadas a la resolución de los diferentes problemas de naturaleza bio-psico-social del individuo, la familia y la comunidad, laborando en las áreas: Asistencial, Administrativa, Docente y de Investigación.

CAPÍTULO II

DE LA RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES DE LA ENFERMERA(O)

Artículo 7º.- Funciones de la Enfermera(o)

Corresponde a la enfermera(o) el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Realizar atención global de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE)
- b) Delegar labores de poca dificultad al colaborador no profesional de enfermería, bajo su cargo.
- c) Desempeñar funciones de enfermería en el Sector Público y Sector Privado.
- e) Dirigir técnica y administrativamente los Departamentos de Enfermería en los distintos niveles orgánicos del sistema de salud desempeñando los correspondientes puestos constitutivos.
- j) Pronunciarse técnicamente en correspondencia a requerimientos de personal y materiales dentro de su competencia.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 9º.- Derechos

La enfermera(o) tiene derecho a:

- c) Tener un entorno laboral sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.
- d) Contar con recursos materiales y de equipamiento necesarios y adecuados para el desarrollo de sus labores para brindar atención de calidad.
- e) Recibir una retribución razonable y actualizada proporcional al cargo, responsabilidad y condiciones de trabajo que su realización requiere.
- f) Obtener apoyo legal del empleador en procesamientos por sucesos producidos durante el ejercicio sus funciones.
- h) tener exámenes médicos de salud preventiva de acuerdo a ley a cargo del empleador.

CAPÍTULO VI

MODALIDAD DE TRABAJO

Artículo 17º.- Jornada Laboral

El horario de trabajo del profesional de enfermería será de máximo de treinta y seis horas semanales o de ciento cincuenta horas mensuales, comprendiendo el horario de guardia diurna y nocturna.

El descanso retribuido pertinente a las fechas no laborables (feriados) será considerado en el horario semanal o mensual en el modo que establece el Reglamento.

Artículo 18º.- Sobretiempos y Descansos Remunerados

El horario de trabajo que supere lo establecido en el párrafo anterior deberá considerarse como horas de sobretiempo, y retribuirse en el modo adecuado. El trabajo realizado en las fechas de descanso semanal y las fechas no laborables (feriados), sin descanso asignado, legitima a la enfermera(o) a recibir complementariamente el pago que compete a la labor realizada con una sobretasa al 100%, dispuestos en el Reglamento.

Artículo 19º.- Entrega de Servicio

La atención ininterrumpida de Enfermería requiere de la transferencia del servicio entre los profesionales que se sustituyen en cada turno³.

Normas internacionales

El Convenio núm. 149 admite la tarea fundamental que ejerce el profesional de enfermería y demás esferas de personal de la salud en favor de la salud y el bienestar de la población. Constituye disposiciones laborales mínimas que hacen énfasis en las específicas circunstancias en que se ejecuta la atención de enfermería.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Adopta con fecha 21 de junio de 1977 la presente Recomendación:

R157 - Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977

VII. REMUNERACIÓN

25.

1) Los haberes del profesional de enfermería debería determinarse de acuerdo con niveles que concuerden a sus necesidades socioeconómicas, competencias, responsabilidades, funciones y experiencia, teniendo en cuenta las exigencias y peligros relacionados a la profesión y que sean suficiente para interesar y conservar al profesional.

2) Los niveles de los haberes deben ser equiparables con las demás profesiones que requieren capacidades y responsabilidades semejantes o parecidas..

4) Los haberes deberían adecuarse teniendo en cuenta el cambio del costo de la vida y el ascenso del nivel de vida del país.

VIII TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO

30. A los efectos de esta recomendación:

a) La *duración normal de trabajo* viene hacer el número de horas fijadas por la legislación de cada país, los convenios colectivos, las decisiones arbitrales, o en práctica de estos.

b) Las *horas extraordinarias* viene hacer las horas de trabajo que exceden a las horas normales de trabajo.

32. 1) La duración normal semanal de trabajo del profesional de enfermería no debería sobrepasar las horas que rigen para los trabajadores del país en general.

38. 2) El profesional de enfermería que labora en turnos rotativos debería establecer entre un turno y otro un espacio de reposo continuo de doce horas como mínimo².

Entornos Saludables:

De acuerdo con la OMS en su publicación de Entorno saludable fundamentos y modelos, en Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad refiere:

“el trabajo es bueno para la salud física y mental, comparado con la cesantía o el desempleo”.

El empleo es la forma por la cual se va a adquirir los recursos económicos necesarios para el bienestar material y la intervención en la sociedad, y a su vez forma parte de la identificación del individuo y el estatus social, refiere así mismo los riesgos físicos no son los únicos que tienen efecto en la seguridad de los trabajadores sino también la presencia de riesgos psicosociales que van a afectar su seguridad, por ejemplo, la impresión de sobrecarga de trabajo va a tener una fuerte asociación con los accidentes de trabajos entre los trabajadores¹⁴.

