



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD**

TRABAJO ACADÉMICO

**“NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN EL EQUIPO DE
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL ESTATAL DE LIMA - 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL**

PRESENTADO POR:

Lic. MARIBEL SOTELO CASTILLA

ASESOR:

Mg. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA:

Este trabajo está dedicado a Dios por guiarme en este largo camino y por cuidar de mí, a mis padres y hermanos que son la fuerza y inspiración para continuar recorriendo este largo camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Mg. Werther Fernández por su paciencia y palabras de ánimo que me brindo en cada asesoría para terminar mi proyecto.

ASESOR DE TESIS: **Mg. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

JURADO:

Presidente Dra.: Susan Gonzales Saldaña
Vocal Mg.: Milagros Lizbeth Uturnco vera
Secretaria. Mg.: Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Índice

Carátula.....	i
Índice.....	ii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y METODOS.....	13
2.1 Enfoque y diseño de investigación.....	13
2.2 Población, muestra y muestreo.....	14
2.3 Variable de estudio.....	15
2.4 Técnica e instrumento de medición.....	15
2.5. Procedimiento para recolección de datos.....	15
2.6 Métodos de análisis estadístico.....	16
2.7 Aspectos éticos.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO.....	18
3.1 Cronograma de actividades.....	18
3.2. Recursos financieros.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
ANEXOS.....	24
ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables.....	25
ANEXO B: Instrumento de recolección de datos.....	26
ANEXO C: Consentimiento informado y/o asentimiento informado.....	31

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial existen grandes brechas por cerrar en el ámbito sanitario, una de ellas se centra en el insuficiente número de profesionales de enfermería que hasta el año 2020 alcanzó un total de 27,9 millones, cifra que no permite atender de forma adecuada la demanda de pacientes, existiendo un déficit aproximado de 5,9 millones de enfermeros a nivel global (1).

Este panorama, genera situaciones complejas, pues la misión que cumplen estos profesionales de la salud en bien de la integridad y la salud de las personas se puede ver afectada debido a la sobrecarga laboral, entendida como el exceso de las tareas o actividades que realiza el personal enfermero (2) y que se enfoca desde el ámbito de la salud ocupacional.

Desde esta perspectiva la sobrecarga laboral en el ámbito de la enfermería se ha convertido en una problemática mundial que requiere ser abordada con urgencia en el contexto laboral, pues genera un desgaste tanto físico como mental que puede derivar en padecimientos emocionales e incluso mortales, casuísticas que han empeorado durante el periodo de pandemia por la Covid-19, suscitando el pedido del Consejo Internacional de Enfermería (CIE) ante las autoridades pertinentes para que se

realicen monitoreos que permitan evaluar la situación de estos profesionales de la salud y evitar que se expongan innecesariamente a situaciones que los perjudiquen (3). No en vano la Organización Internacional del Trabajo señala que la sobrecarga laboral se constituye en un peligroso riesgo para la salud física y mental de los trabajadores (4).

En el entorno latinoamericano la situación se vuelve más álgida pues, a pesar de que los profesionales de enfermería alcanzan el 59% de todo el personal sanitario, no llega a ser suficiente para atender los requerimientos de atención en esta región, situación a la que se suman las grandes falencias que se han detectado a raíz de la Covid-19, en cuanto a infraestructura de las instituciones de salud, las profundas desigualdades en la calidad del servicio, la insuficiente cantidad de equipos y mobiliario y, sobre todo, la exposición a situaciones de sufrimiento, dolor y muerte, entre otras tristes y angustiantes experiencias (5).

Todo este escenario, puede generar situaciones de sobrecarga laboral en los enfermeros, debido a la necesidad de extender sus servicios durante extenuantes jornadas de trabajo, ya sea por una inadecuada organización de horarios o por el deseo de cumplir con su misión y, con ello, el riesgo de sufrir de algún tipo de afección física, psicológica o mental (6).

No en vano la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha denominado a las enfermedades que se producen en el ámbito laboral como una epidemia silenciosa, contabilizando en las Américas un aproximado de 770 casos diarios de enfermedades

profesionales y, en esa medida, se hace insoslayable tomar conciencia y acciones al respecto (7)

En el caso puntual de enfermería, en un estudio realizado en Colombia se encontró que la sobrecarga de tareas se ha convertido en una de las causas más recurrentes de inestabilidad emocional y problemas de salud física en el 66,1% de los profesionales de dicho país. Mientras que otros estudios han logrado detectar que esta sobrecarga muchas veces se debe a factores socioculturales y a un inadecuado establecimiento de políticas públicas en el contexto de salud (8).

En el ámbito peruano, la situación refleja una problemática similar, pues si bien es cierto la cifra supera los 96 mil profesionales enfermeros inscritos en el Colegio de Enfermeros hacia agosto de 2020 (9) no llegan a abastecerse para brindar sus servicios a la amplia cantidad de pacientes que solicitan atención, realidad que les exige multiplicar sus acciones y esfuerzos dentro de las diferentes instituciones de salud a nivel nacional.

Así también, las condiciones en las que despliegan su labor no son las más adecuadas dado que la infraestructura y los equipos, en la mayor parte de casos, no reúnen las condiciones necesarias para realizar su labor; por otra parte, se encuentra también una distribución de la fuerza laboral demasiado heterogénea ya que al 2019 más de 35 000 enfermeros se ubicaron en Lima, mientras que en los demás departamentos las cantidades son muy inferiores a esa cifra, alcanzado en conjunto un total de 16.32 enfermeros por cada 10,000 habitantes a nivel nacional (10).

Así también, se puede señalar que en las diversas regiones del país, la situación es mucho más alarmante, pues existe un número reducido de profesionales de enfermería a disposición para atender a los pacientes de las zonas más alejadas de la capital, por lo cual asumen una mayor carga de trabajo, debido al número de pacientes a los que deben prestar sus servicios, el exceso de horas de trabajo, los reducidos sueldos, entre otros aspectos que pueden llegar a generar diversas enfermedades y mermar la salud de este segmento profesional; tal es el caso de departamentos como Madre de Dios que solo cuenta con 325 enfermeras o Amazonas que solo suma un total de 571 de estos profesionales (11).

De continuar así, la atención de enfermería en los diversos nosocomios del país pueden colapsar, ya que la sobrecarga laboral se convierte en un factor que puede afectar la salud de estos profesionales y, por ende, redundar en absentismo, abandono involuntario del lugar de trabajo o bajos niveles de calidad en los cuidados que brindan a los pacientes. No hay que olvidar la importante labor que realiza este grupo de profesionales dentro del sector sanitario y para hacerlo de manera adecuada requiere que se reúnan las condiciones inherentes a la naturaleza de su labor.

Por ello, nos formulamos la siguiente pregunta de indagación que marcará el derrotero de este trabajo académico que es: ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020?

A la fecha, son escasos los estudios que aborden esta temática de estudio en el ámbito peruano y menos aún a nivel local, tal es la situación del Hospital Nacional donde se

llevará a cabo la investigación, pues se ha detectado que las enfermeras que laboran en dicha institución también se ven afectadas por el exceso de horas de trabajo y las malas condiciones de trabajo, situación que ya está afectando su salud y la atención a los pacientes que acuden a dicha institución.

Por tanto, este trabajo de investigación se constituirá en un importante referente para poder establecer acciones que conlleven a mejorar las condiciones laborales para el equipo de enfermería que se ha visto abrumado, no solo por el insuficiente personal y el entorno de trabajo, sino especialmente por el contexto de pandemia que ha azotado al mundo entero y las ha expuesto a situaciones de riesgo mucho mayores que es necesario reducir.

Con el fin de desarrollar de manera sustentada esta investigación, es preciso referirse a las bases teóricas que giran en torno a la variable nivel de sobrecarga laboral. En este sentido, un primer modelo que se puede mencionar aquí es el Nursing Activities Score creada por Cullen y colaboradores que busca medir la cantidad de tiempo requerido por los profesionales de enfermería para atender a los pacientes, pues se sustenta que de acuerdo a las necesidades que cada uno de ellos tiene en el ámbito clínico mayor también será el tiempo que una enfermera debe dedicar a su atención (12).

Otro referente importante aquí es el que presentan Smith y Carayon que proponen la teoría del trabajo equilibrado y que rescatan la interacción entre la persona, las diversas labores que realiza, el ámbito donde despliega el trabajo y las condiciones

establecidas por la institución. Enmarcado a la labor enfermera esta teoría considera las tareas que llevan a cabo, los factores de organización, la carga mental de los profesionales, el entorno de trabajo y, finalmente, la tecnología y el equipamiento (13).

No se puede dejar de mencionar en este recorrido a la Organización Panamericana de la Salud que se centran en la relevancia de mantener de los enfoques centrados en seguridad y salud ocupacional definida como las acciones que se realizan dentro de los entornos laborales para fomentar la salud física, mental y emocional de los trabajadores. En ese contexto la sobrecarga laboral de enfermería se convierte en una variable totalmente opuesta, pues los riesgos de perjuicio para este conjunto de profesionales son diversos y, en muchos casos, comportan significativos índices de gravedad (14).

Para efectos de esta investigación el modelo teórico que se adopta es el que proponen Hart y Staveland en 1988, quienes se centran en dimensiones como la carga mental y la relevancia de la organización de las actividades, esta propuesta fue adaptada en el contexto peruano por Gonzales en el año 2017 y sustenta el instrumento que se incorpora en esta investigación (15).

Dentro del ámbito enfermero es preciso referirse aquí a los modelos teóricos de enfermería que sustentan su accionar y filosofía de trabajo. En esa línea, cabe resaltar los postulados propuestos por Florence Nightingale en su teoría del entorno, con el cual se hace énfasis en la relevancia que tiene el ambiente para brindar un adecuado cuidado de enfermería, considerando aspectos como el ruido, la luz, la ventilación,

agua limpia, aire fresco, entre otros elementos que se convierten en factores condicionantes para lograr un despliegue adecuado de las labores y un servicio óptimo para los pacientes (16).

Desde esa perspectiva se puede señalar la relevancia del entorno para que los profesionales de enfermería puedan desplegar su misión, cuidando que exista un adecuado soporte para cada una de las acciones que lleva a cabo en bien de los pacientes. Así también, es necesario que las instituciones de salud aseguren la organización de los tiempos, horarios y remuneraciones acordes a la labor que se realiza, evitando un exceso de trabajo que perjudique la integridad y bienestar de un grupo humano que se gasta y desgasta en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En el contexto internacional se han llevado algunas investigaciones respecto a la sobrecarga laboral, como la realizada por Saltos y colaboradores en Ecuador (17), con la participación de 25 pacientes y 6 enfermeras, encontrando que existe sobrecarga laboral en el equipo enfermero, especialmente en los pacientes clasificados en el grupo III, es decir con mayor gravedad, quienes requirieron 201.4 minutos en la atención enfermera-paciente, mientras que en el grupo II, es decir con casuísticas menos severas el tiempo estimado fue de 53 minutos de atención.

Escorcia y colaboradores en Colombia (18) realizaron su trabajo de investigación sobre la recarga laboral y los eventos adversos, encontrando que este factor en el personal de enfermería se encuentra estrechamente asociado a la presencia de eventos adversos dentro de la institución de salud, concluyendo que es necesario que los

diversos establecimientos de salud requieren mejorar sus políticas de trabajo, de modo que se pueda tener un mejor ambiente y condiciones de trabajo y reducir con ello la presencia de eventos adversos que puedan perjudicarlos a ellos y, especialmente a los pacientes.

Martínez en Reino Unido (19) realizó su investigación respecto a la sobrecarga laboral en enfermería, encontrando que esta problemática es un factor importante dentro del rubro de la salud y la seguridad profesional y que los factores que se encuentran asociados a esta problemática son la presión del tiempo y la carga mental, aspectos que son determinantes en la presencia de cansancio físico y mental en este grupo profesional.

Mersin y colaboradores en Turquía (20) realizaron una investigación respecto a la carga de trabajo de enfermeras, encontrando exceso y desigualdad respecto a la asignación de funciones, afectando de manera negativa a las enfermeras, perjudicando la calidad de atención a los pacientes y el nivel de motivación del personal de enfermería. Se concluyó que es necesario establecer registros numéricos de cada uno de los procedimientos para equilibrar el nivel de carga enfermero.

Grillo y colaboradores (21) realizaron una investigación sobre la carga laboral del personal de enfermería en la que participaron 195 pacientes y 53 miembros de este segmento profesional, encontrando que existe una alta carga de trabajo en el 73,24% de ellos. Se concluyó que la carga excesiva de trabajo tiene una relación directa con la presencia de eventos leves en la atención a pacientes.

En el ámbito nacional, Mejía y colaboradores en Trujillo (22) realizaron una investigación acerca de la sobrecarga laboral y la calidad del cuidado profesional de los enfermeros. Se evidenció que el 65,7% de enfermeras tienen una sobrecarga que supera el ratio establecido enfermera-paciente, mientras que los cuidados enfermeros presentaron un nivel regular en el 76,6% de pacientes, concluyendo que existe relación entre las dos variables de estudio.

Cornejo y colaboradores en Arequipa (23) en su investigación, encontraron que un nivel de sobrecarga laboral de 55.14 puntos en el nivel mínimo, un 87.40 en el nivel máximo y un 69.92 puntos en el nivel medio. Es decir que la sobrecarga de trabajo que tienen los profesionales de enfermería en un turno de 24 horas estaría en el rango de 69.92, considerando que esta cifra se duplica debido a que por una enfermera se atienden a 2 pacientes.

Calderón en Lambayaque (24) desarrolló su investigación respecto a la carga laboral enfermera y la satisfacción de los usuarios, con la participación de 31 enfermeras y 277 pacientes, encontrando que el 41,9% del personal enfermero tiene un nivel medio de carga laboral, mientras que el nivel de satisfacción en el 41,9% de pacientes es bajo, concluyendo que la carga laboral de este personal se encuentra estrechamente relacionado con la satisfacción, pues afecta la calidad de atención y de los cuidados que brindan a los usuarios.

Sánchez en Ica (25) elaboró su investigación acerca de la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en personal enfermero, con la participación de 75 profesionales de este ámbito, encontrando que el 40% tiene una sobrecarga laboral media, mientras que el 32% tiene un nivel bajo y el 28% nivel alto. Por otra parte, se halló que las dimensiones sobrecarga física tiene presencia a nivel medio en el 60% de la muestra, sobrecarga mental baja en un 48%, presión de tiempo en el 42,7% y organización del trabajo presente en un 45,3%. Se pudo concluir la relación entre la presencia de sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería.

León en Lima (26) realizó su investigación respecto a la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout, con la participación de 32 profesionales de enfermería, encontrando un nivel de sobrecarga laboral de nivel moderado en el 50% de la muestra, un 28,13% con un nivel alto y el 21,9% con nivel leve y una relación directa con la presencia de Síndrome de Burnout de 0.808880536, concluyendo que existe relación entre las dos variables de estudio, enfatizando que la existencia de sobrecarga laboral puede causar diversos efectos negativos en la salud del personal enfermero.

Considerando cada uno de los alcances teóricos y referenciales incluidos en los párrafos previos, se puede comprender la relevancia de esta investigación, ya que es necesario profundizar en la variable nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería, pues sus efectos pueden ser realmente negativos y altamente nocivos para este grupo profesional, haciendo necesario su estudio para proponer alternativas de solución. Por otra parte, también contribuirá con el bienestar de los pacientes, pues el hecho de contar con enfermeras sanas física, mental y emocional, contribuirá a

brindar una atención de calidad y humanizada en el hospital que se ha tomado como unidad de estudios.

En ese sentido, la problemática que se trata aquí se justifica desde el punto de vista teórico y es requerido abordarla, pues los estudios existentes en el contexto nacional son insuficientes, a pesar de tener un impacto directo en el entorno sanitario. Desde esa perspectiva, los resultados que se obtengan contribuirán a enriquecer la literatura existente respecto a esta temática y llenar los vacíos que existan. Con respecto a la justificación práctica se puede señalar el valor que se aportará con la socialización de los resultados, una vez que se haya culminado el proceso, involucrando a la plana directiva y al personal de salud que labora dentro del hospital seleccionado para el estudio, a fin de mejorar las condiciones en las que trabaja el personal de enfermería.

Con respecto a los beneficiarios directos del estudio, están representados por el equipo de enfermería que labora en el hospital nacional donde se llevará a cabo la investigación, así como los pacientes que se atienden ahí. Así también servirá como referente para otros casos similares que se puedan presentar en otras instituciones de salud.

En cuanto a la justificación metodológica, es necesario mencionar la contribución que se logrará en la línea de investigación referida a la salud ocupacional, a través de la aplicación de un instrumento validado y contextualizado en el Perú, que permitirá el recojo de datos, en función a una realidad específica, permitiendo aportar soluciones a una problemática que actualmente afecta a muchos profesionales de enfermería.

El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020.

Mientras que los objetivos específicos se han establecido de la siguiente manera: 1) determinar el nivel de carga física en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020. 2) determinar el nivel de carga mental en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020. 3) determinar el nivel de trabajos a turnos en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020. 4) determinar el nivel de factores de la organización en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

Este trabajo se desarrollará de acuerdo al enfoque cuantitativo, ya que se pretende realizar una contrastación de las diferentes teorías respecto a la variable nivel de sobrecarga laboral con base en las hipótesis que emergen de su propia naturaleza, para lo cual se hace necesaria la selección de una muestra representativa de la población incluida dentro de la investigación (27).

El tipo de investigación es aplicada, dado que contribuirá a encontrar explicaciones acerca de la problemática de estudio con base en los resultados obtenidos, permitiendo enriquecer la literatura existente respecto a la variable sujeta a investigación y hallar principios que brinde un mayor panorama de la investigación (28).

En cuanto al diseño elegido para la investigación se ha elegido el descriptivo, ya que se busca realizar una descripción de las características de la variable y dimensiones de estudio, así también será transversal pues se darán a conocer los hechos de la forma como se encuentran en un momento dado del tiempo (29)

2.2 Población, muestra y muestreo

Población

La población está constituida por un grupo de unidades de análisis con características similares y que requieren ser cuantificadas con el fin de estudiar una determinada problemática de estudio (29). En esa línea, la población que se ha considerado para esta investigación estará integrada por 80 miembros del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima.

Criterios de inclusión. Ser parte del staff de enfermería del hospital nacional en el que se realizará el estudio; ser personal nombrado y contratado que esté laborando por un periodo mínimo de un año dentro de la institución, por considerarse un periodo prudente para conocer el ritmo de trabajo dentro de la institución; aceptar participar en el estudio.

Criterios de exclusión. Se excluirán de la investigación a los profesionales enfermeros que se encuentren de vacaciones o en periodo de descanso, que estén laborando por un periodo menor a un año y también a los que no deseen formar parte de esta investigación.

Muestra

La muestra estará constituida por 80 miembros del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima.

Muestreo

El muestreo será no probabilístico, pues con el fin de asegurar los resultados del estudio se incluirá a todos los miembros de la población.

2.3 Variable de estudio

La variable principal de esta investigación es:

V1: nivel de sobrecarga laboral de enfermería

La naturaleza de esta variable es cualitativa y la escala de medición es ordinal.

Definición conceptual de la variable nivel de sobrecarga laboral de enfermería:

exceso de actividades o tareas que recaen en el personal de enfermería (2)

Definición operacional de la variable nivel de sobrecarga laboral de enfermería:

es el exceso de actividades o tareas que recaen en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, que considera tres dimensiones: carga mental, carga física, factores de la organización y trabajos a turnos, las cuales se medirán mediante un cuestionario.

2.4 Técnica e instrumento de medición

En el estudio se hará uso de la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario. La estructura de este Instrumento de Medición de Sobrecarga Laboral que está aprobado y validado por juicio de expertos y que cuenta con índice de coeficiente de confiabilidad de 0,92 según la fórmula 20 de Kuder-Richardson (KR-20). Está dividido en 68 preguntas y cuatro dimensiones: nivel de carga mental (15 ítem), nivel de carga física (16 ítem), nivel de trabajo a turnos (13 ítem) y nivel de factores de organización (24 ítem). La calificación es dicotómica: Sí (1) No (0). Sus baremos de valor final de alta, media o baja sobrecarga laboral están desarrollados en la tabla de operacionalización de la variable.

2.5. Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

La primera fase del estudio se da con el trámite correspondiente ante la Universidad Privada Norbert Wiener, a fin de solicitar la autorización respectiva, mediante una carta que dará fe del inicio del estudio que se llevará a cabo. Una vez obtenido este documento se gestionará la presentación y el acceso al hospital nacional en el que se llevará a cabo el estudio. Al recibir la autorización del referido nosocomio recién se podrá tener contacto con los integrantes de la muestra de estudio.

2.5.2 Aplicación del instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se procederá a explicar a cada uno de los integrantes del equipo enfermero en qué consiste la investigación, solicitándoles acceda a participar del mismo. En caso de que haya aceptación se les solicitará que firmen la carta de consentimiento informado que respalde la aplicación del instrumento.

El cuestionario tiene un tiempo estimado de aplicación de 40 minutos y una vez que se culmine el llenado, se procederá a realizar una revisión minuciosa para verificar el correcto desarrollo y evitar posibilidades de sesgo, pérdida de información o errores.

2.6 Métodos de análisis estadístico

Los datos recolectados serán vaciados a una matriz en Excel que ayudará a realizar el traslado de la información al programa SPSS versión 26 y elaborar las estadísticas descriptivas mediante el uso de tablas y figuras que reflejan cada uno de los resultados en función a la variable y las dimensiones. En el caso de las frecuencias absolutas y relativas se hará uso de las medidas de tendencia central.

2.7 Aspectos éticos

Este trabajo investigación se ajustará a los principios de la bioética, cuidando los aspectos de protección de las personas que participan y los principios de no

maleficencia, autonomía, justicia y beneficencia, los cuales se aplicará de la siguiente manera.

Principio de autonomía

Se aplicará desde el instante que se toma contacto con el equipo enfermero que participa del estudio, a quienes se les explicará con detalle en qué consiste la investigación, los procedimientos que se seguirán y todas aquellas herramientas que les permitan tomar decisión, respetando su voluntad de participar o no de la investigación. En caso acepten se les hará firmar el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Consiste en explicar de manera precisa los beneficios que comporta la participación en la investigación y el uso de los resultados en favor de optimizar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería.

Principio de maleficencia

Cada participante tendrá claro que su participación en este trabajo investigativo no involucra riesgo alguno para su integridad o salud, de manera contraria se constituirá en un aporte valioso para mejorar su trabajo.

Principio de justicia

El trato con todos los integrantes de la muestra se dará de manera cordial y será igualitario, sin que exista discriminación o desigualdad.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020																			
	Jul				Agost				Set				Oct				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer la problemática		X	X																	
Seleccionar el material bibliográfico		X	X	X	X	X	X													
Elaborar la redacción de la problemática y el marco teórico		X	X	X	X	X	X													
Redactar la justificación e importancia del estudio.		X	X	X	X	X	X													
Establecer objetivos.		X	X	X	X	X	X													
Redactar el enfoque y diseño de investigación.		X	X	X	X	X	X													
Determina la población, la muestra y el muestreo.				X	X	X	X	X												
Precisar las técnicas e instrumentos para recolección de datos					X	X	X	X												
Elaborar los aspectos bioéticos						X	X	X												
Determinar los métodos de análisis para la investigación.							X	X												
Precisar los aspectos administrativos del trabajo.							X	X												
Elaborar anexos							X	X												
Presentar la respectiva aprobación del proyecto.									X	X										
Realizar el trabajo de campo									X	X	X	X	X	X	X					
Redactar el Informe Final										X	X	X	X	X	X	X	X			
Sustentar																	X	X		

3.2. Recursos financieros

Bienes		
Material de oficina	Cantidad	Costo
Hoja A4		40.00
Grapas	1 caja	8.00
Corrector	2 unidades	5.00
Fotocopias		35.00
TOTAL		88.00
Servicios		
Estadístico		1200.00
Digitador		300.00
Internet		350.00
Viáticos		960.00
Pasajes		360.00
TOTAL		3170.00
Consolidado		
Bienes		88.00
Servicios		3170.00
Total, netos soles S/.		3258.00

Financiamiento de la investigación

Todo será financiado por la investigadora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet]. 2020. Disponible desde: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
2. Barrios S, Arechabala MC, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Enfermería Nefrológica [Revista internet]*. 2012. [acceso 3 de Nov. de 2020]; 15(1). Disponible desde: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>
3. Baldini C, Peduzzi M, Viana M. Os trabalhadores de enfermagem na pandemia Covid-19 e as desigualdades sociais. Revista Da Escola de Enfermagem. [Revista internet]*. 2020. [acceso 28 de Oct. de 2020]; 54; 1-3. Disponible desde: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020ed0203599>
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. [Internet]. 2019. Disponible desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
5. González M, Martínez D, Gulín J. Vida entre economía y política en el contexto de la crisis del covid 19: Lecturas para América Latina y el Caribe. Economía conyuntural. [Revista internet]*. 2020. [acceso 20 de Oct. de 2020]; 5(3); 39-85. Disponible desde: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000300004&lng=es&nrm=iss
6. Martínez MV, Ruiz V, Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Rev. Elect. Port. Med. [Revista internet]*. 2017. [acceso 15 de Nov. de 2020]; Disponible desde: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>
7. Organización Panamericana de la Salud. OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas. 2013. Disponible desde:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es

8. Portero S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* [revista en Internet] 2016 [acceso 20 de Jul. de 2020]; 19(3): 27-32. Disponible desde: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. Datos actualizados al 5 de agosto de 2020. [Internet]. 2020. Disponible desde: <https://www.cep.org.pe/>
10. Gallegos RA. Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de Covid-19 Perú. [revista en Internet] 2016 [acceso 1 de Nov. de 2020]. Disponible desde: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/8/17>
11. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humanos de Salud. [Internet]. 2020. Disponible desde: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
12. Fajardo JC, Cruz M, Torres LM. Validación facial de la escala Nursing Activities Score en tres unidades de cuidado intensivo en Bogotá, Colombia. *Enferm. glob.* [revista en Internet] 2017 [acceso 13 de Nov. de 2020]. (45), 102-115. Disponible desde: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.1.261091>
13. Carayon P, Alvarado CJ, Schoofs A. Reducing workload and increasing patient safety through work and workspace design. The University of Wisconsin Madison. [Internet]. 2003. Disponible desde: https://www.researchgate.net/figure/Work-System-Model-Carayon-Smith-2000-Smith-Carayon-Sainfort-1989_fig1_228995864
14. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores: recursos. [Internet] 2020. Disponible desde: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
15. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Universidad César Vallejo.

- [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2018. Disponible desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?locale-attribute=es>
16. Santillán ML. Florence Nightingale: teórica del cuidado y la enfermería. Ciencia UNAM. [Internet] 2020. Disponible desde: <http://ciencia.unam.mx/leer/1027/florence-nightingale-teorica-del-cuidado-y-la-enfermeria>
17. Saltos M, Pérez CN, Suárez R, Linares SM. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista cubana de enfermería. [revista en Internet] 2018 [acceso 11 de Nov. de 2020]. (342). Disponible desde: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
18. Escorcía J, Gómez G, Guardo M, Torres L, Lastre G, Taurus J. Recarga laboral en enfermería y su relación con eventos adversos año 2017. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1345/Recarga%20aboral%20en%20enfermer%C3%ADa%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20eventos%20adversos%20a%C3%B1o%202017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
19. Martínez J. Sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en UCI. Publicaciones. [Revista internet]*. 2017. [acceso 6 de Nov. de 2020]; 80; 859-916. Disponible desde: <https://core.ac.uk/download/pdf/235856749.pdf>
20. Mersin S, İpçioğlu I, Koca G. Análisis de la carga de trabajo de las enfermeras. Revista académica de atención médica. [revista en Internet] 2018 [acceso 16 de Nov. de 2020]. 5(3). Disponible en: [10.5455 / triste.13-1516710645](https://doi.org/10.5455/triste.13-1516710645)
21. Grillo KG, Barbosa RL, Andolhe R, Machado E, Janzante A, Santa R et al. Nursing workload, stress/burnout, satisfaction and incidents in a trauma intensive care units. Contexto Enferm. [Revista internet]*. 2017. [acceso 2 de Nov. de 2020]; 26(3); 2-8. Disponible desde: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300322&lng=pt&tlng=pt
22. Mejía PM, Murga SN. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Universidad Nacional de Trujillo. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2019. Disponible desde: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence>

=1&isAllowed=y

23. Cornejo ME, Tito JN. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2019. Disponible desde: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Universidad Señor de Sipán. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2018. Disponible desde: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2020. Disponible desde: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
26. León LM. Sobrecarga laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad Nacional Federico Villarreal. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2018. Disponible desde: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1791>
27. Sanchez H, Reyes C. Metodología y diseños en investigación científica. Lima: Edit. Visión Universitaria; 2006.
28. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2006.
29. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL

TÍTULO: Nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima - 2020

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de sobrecarga laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Exceso de actividades o tareas que recaen en el personal de enfermería (2)	Es el exceso de actividades o tareas que recaen en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, que considera cuatro dimensiones: carga mental, carga física, factores de la organización y trabajos a turnos, las cuales se medirán mediante un cuestionario.	Nivel de carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8, 9, 10 11, 12, 13 14, 15, 16	Nominal	Bajo (0 – 22)
				Nivel de carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento información Experiencia	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24, 25, 26 27, 28 29, 30, 31		Medio (23 – 45)
				Nivel de trabajos a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección – seguridad Limitaciones	32 33 34, 35 36 37 38, 39, 40, 41 42, 43 44		Alto (46 – 68)
				Nivel de factores de la organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales	45, 46, 47 48, 49, 50, 51 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 59 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 68		

25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	No	Si
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	Dimensión 4: Factores de la organización	No	Si
	Tareas		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		

	Preparación		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
	Iniciativa		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
	Informes		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
	Toma de decisiones		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
	Relaciones interpersonales		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL
DIMENSIONES / Ítems

N°	Dimensión 1: Carga física	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugeren clas
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Se mantiene la columna en posición recta	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	La tarea exige desplazamientos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	La información se percibe correctamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

25	Se entiende con facilidad.								
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.								
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.								
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida								
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.								
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones								
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea								
	Dimensión 3: Trabajo a turnos								
32	El trabajo que se realiza es a turnos.								
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.								
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.								
35	Los equipos de trabajo son estables								
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada								
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares								
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.								
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.								
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.								
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas								
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.								
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche								
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.								
	Dimensión 4: Factores de la organización								
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.								
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.								
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)								
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL
DIMENSIONES / Items

N°	Pertinencia ¹	Relevancia ²		Claridad ³		Sugeren cias
		Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física					
1	✓			✓		
2	✓			✓		
3	✓			✓		
4	✓			✓		
5	✓			✓		
6	✓			✓		
7	✓			✓		
8	✓			✓		
9	✓			✓		
10	✓			✓		
11	✓			✓		
12	✓			✓		
13	✓			✓		
14	✓			✓		
15	✓			✓		
16	✓			✓		
	Dimensión 2: Carga mental					
17	✓			✓		
18	✓			✓		
19	✓			✓		
20	✓			✓		
21	✓			✓		
22	✓			✓		
23	✓			✓		
24	✓			✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	<input checked="" type="checkbox"/>				
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	<input checked="" type="checkbox"/>				
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	<input checked="" type="checkbox"/>				
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	<input checked="" type="checkbox"/>				
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	<input checked="" type="checkbox"/>				
54	Puede elegir el método de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	<input checked="" type="checkbox"/>				
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	<input checked="" type="checkbox"/>				
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	<input checked="" type="checkbox"/>				
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>				
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	<input checked="" type="checkbox"/>				
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitiéndose situaciones de acoso	<input checked="" type="checkbox"/>				
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>				
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. ARISTO RODRIGUEZ TABERNAde.....del 20.....
DNI: 07012553

Especialidad del evaluador: TECNICO

¹ Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Dr. Aristo Rodríguez Taberna
Firma del Experto Informante.
C.N.P. 0000

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL
DIMENSIONES / ítems

N°	Dimensión 1: Carga física	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugieren clases
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asistir con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asistir con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2; Carga mental	✓		✓		✓		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... *EXISTE SUFICIENCIA*

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador:..... *Mg. Daniel A. Córdoba Botolivero*

DNI:..... *09867455*

Especialidad del evaluador:..... *METABÓLOGA*

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

.....
Daniel A. Córdoba
.....

Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdoba Botolivero
Docente Investigador
COP. 16806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL
DIMENSIONES / Items

N°	Dimensión 1: Carga física	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos.	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓	✓	✓	✓	✓
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓	✓	✓	✓	✓
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓	✓	✓	✓	✓
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓	✓	✓	✓	✓
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓	✓	✓	✓	✓
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓	✓	✓	✓	✓
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓	✓	✓	✓	✓
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓	✓	✓	✓	✓
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓	✓	✓	✓	✓
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓	✓	✓	✓	✓
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓	✓	✓	✓	✓
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable 24 de 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. RAFAEL GARAY JESSICA

DNI: 00370757

Especialidad del evaluador: Neurología

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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


Dr. Jessica Pineda Pablos Camp
CIP# 0662470747

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad

Instrumento de Medición de Sobrecarga Laboral

$$KR - 20 = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2T} \right]$$

Dónde:

n = Numero de Ítems del Instrumento

p = Porcentaje de personas que responden correctamente cada Ítem

q = Porcentaje de personas que responden incorrectamente cada Ítem

S^2T = Varianza total de aciertos

Se aplicó KR- 20:

$$KR - 20 = \frac{68}{68-1} \left[1 - \frac{14.5}{154} \right]$$

$$KR - 20 = (68/67) (1 - 0,094)$$

$$KR - 20 = (1,014) (0,906)$$

$$KR - 20 = 0,92$$

Interpretación: La prueba de sobrecarga laboral muestra en el índice de confiabilidad un valor de 0.92 (excelente confiable).

Tabla de Kuder Richardson
(Sampieri, Collado & Lucio – 2010)

0.53 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiable
1.0	Confiabilidad Perfecta

Escalas y baremos de la variable sobrecarga laboral

Cuantitativo					Cualitativo
General	D1	D2	D3	D4	
46 - 68	12 - 16	12 - 15	10 - 13	18 - 24	Alto
23 - 45	6 - 11	6 - 11	5 - 9	9 - 17	Medio
0 - 22	0 - 5	0 - 5	0 - 4	0 - 8	Bajo

ANEXO C: Consentimiento informado y/o asentimiento informado

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “Nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima - 2020”

Nombre de la investigadora principal: Lic. Maribel Sotelo Castilla

Propósito del estudio: determinar el nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un hospital estatal de Lima – 2020.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la....., ubicada en la 4, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 25 de noviembre de 2020

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante