



**Universidad
Norbert Wiener**

**Universidad Privada Norbert Wiener
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sobrecarga laboral y rendimiento profesional en el
personal de salud de enfermería del área Covid-19
del hospital de Chincha, 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado Por:

Apolaya Atuncar, Cynthia Katherine

Código ORCID: 0000-0002-1018-7652

Asesor: Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

Código ORCID: 0000-0002-4633-2997

Lima - Peru

2022

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido desarrollarme en mi carrera profesional, y a mi familia por su total y absoluto apoyo incondicional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A la plana docente de la institución educativa universitaria Wiener y por todas las enseñanzas brindadas, y todo el apoyo otorgado hacia el alumno de nuestra carrera profesional, y en especial a los docentes por las experiencias adquiridas y compartidas con nosotros.

ASESOR:

DR. AREVALO MARCOS RODOLFO AMADO

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

SECRETARIO : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

VOCAL : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	8
Abstract	9
1. El Problema	10
1.1. Planteamiento Del Problema.....	10
1.2. Formulación Del Problema	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problemas Específicos	13
1.3. Objetivos De La Investigación.....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4. Justificación De La Investigación	14
1.4.1 Teórica	14
1.4.2 Metodológica	14
1.4.3 Práctica	14
1.5. Delimitaciones De La Investigación	15
1.5.1 Temporal.....	15
1.5.2 Espacial.....	15
1.5.3 Recursos.....	15
2. Marco Teorico	16
2.1 Antecedentes De La Investigación.....	16
2.2. Base Teórica.....	19
2.3. Formulación De Hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis General.....	25
2.3.2. Hipótesis Específicas	25
3. Metodología	28
3.1. Método De La Investigación.....	28
3.2. Enfoque De La Investigación.....	28
3.3. Tipo De Investigación.....	28
3.4. Diseño De Investigación	28
3.5. Población, Muestra, Muestreo	29
3.6. Variables YOperacionalización	31

3.7. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2 Descripción De Instrumento.....	35
3.7.3. Validación.....	36
3.7.4. Confiabilidad.....	36
3.8 Plan De Procesamiento Y Análisis De Datos.....	37
3.9. Aspectos Éticos.....	37
4. Aspectos Administrativos.....	39
4.1. Cronograma De Actividades.....	39
4.2. Presupuesto.....	40
Referencias Bibliográficas.....	41
ANEXO	
Anexo 1:Matriz De Consistencia.....	48
Anexo 2:Instrumento.....	52
Anexo 3:Consentimiento Informado Para Participar En Un Proyecto De Investigación.....	55
Anexo 4:Informe De Originalidad.....	57

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital de Chincha

Metodología: El tipo de investigación será la aplicada, el enfoque propuesto es cuantitativo, y el diseño esbozado será observacional, de corte transversal

Población y Muestra: La población abordada corresponde a 80 profesionales de la salud del área de COVID – 19 , al que se le ha utilizado la muestra no probabilístico correspondiente. A dicha muestra se le aplicará los instrumentos correspondientes en periodo comprendido del abril del 2022.

Técnica e Instrumentos: La técnica a aplicarse será la encuesta y los instrumentos a aplicar corresponden a los cuestionario de sobrecarga laboral y rendimiento profesional, los que son aplicados exclusivamente en población con los profesionales de la salud del área de COVID - 19, los mismos que cuentan con una confiabilidad de Alfa de Cronbach equivalente a 0,83y 0,82 respectivamente.

Procesamiento y análisis de datos: La data será consignada en una plantilla Excel para su clasificación y control, siendo procesada, y se establecerá la relación existente entre las variables tratadas en la investigación, y se procesará los datos estadísticamente en el SPSS por contar el estudio con variables cualitativas.

Palabras clave: ‘sobrecarga y rendimiento profesional’; ‘sobrecarga laboral’; ‘rendimiento profesional’

ABSTRACT

Objective: To determine how the level of work overload and professional performance influence the nursing staff of the covid-19 area of the Chincha Hospital. **Methodology:** The type of research will correspond to the applied one, the proposed approach is quantitative, and the outlined design will be observational, cross-sectional. **Population and Sample:** The population addressed corresponds to 80 health professionals from the Covid-19 area, to whom the corresponding non-probabilistic sample has been used. The corresponding instruments will be applied to said sample in the period from April 2022. **Technique and Instruments:** The technique to be applied will be the survey and the instruments to be applied correspond to the work overload and professional performance questionnaire, which are applied exclusively in population with health professionals in the Covid-19 area, the same ones who have a reliability of Cronbach's Alpha equivalent to 0.83 and 0.82 respectively. **Data processing and analysis:** The data will be recorded in an excel template for classification and control, being processed, and the existing relationship between the variables treated in the research will be established, and the data will be statistically processed in SPSS for counting the study. with qualitative variables.

Keywords: 'overload and professional performance'; 'work overload'; 'professional performance'

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

L sobrecarga laboral se refiere principalmente a las tareas y acciones que tiene que realizar la enfermera en relación con el número de pacientes que van a depender de su cuidado, pues la sobrecarga laboral es un conjunto de necesidades requerimientos que la enfermera tiene que soportar durante su horario de trabajo (1).

Actualmente, la salud a nivel mundial afronta un desafío debido a propagación de un nuevo coronavirus que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha denominado como SARS-CoV-2. Y ha declarado el brote de COVID-19 como una “emergencia de salud pública de importancia internacional”. Esta situación ha creado cambios medulares en la dinámica de vida de la población, especialmente en los profesionales que ocupan la denominada primera línea, sobrecargando en ellos las responsabilidades del cuidado de la salud de paciente críticamente enfermero por COVID-19, familia, comunidad y la propia con mayor énfasis (2).

A nivel mundial, nos dice la OPS , que los profesionales de enfermería representan la mayor parte de la fuerza laboral en el sector salud, logrando un 50 %, aun así no se llega al nivel deseado ya que hay suficiente demanda de pacientes, por lo que esta necesidad esta afectando los objetivos y metas proyectadas hasta el 2030 (3).

A nivel nacional, la cantidad de enfermeras por cada 100000 habitantes es de 15 enfermeras; en san Martín a 8 enfermeras, en Piura a 9, en la libertad a 11, en Loreto y Cajamarca a 10 y 12 enfermeras respectivamente, lo que nos indica que estamos en una situación compleja para el país debido a que las concentraciones en nuestra capital ocupa un 32 % de profesionales de la salud, siendo así que en las provincias ya

mencionada vienen siendo las más afectadas y tienen una importante rezago en el personal asistencia, como médicos, enfermeras, obstetras, siendo así un tema en la que debe ser abordado por las autoridades regional de estas áreas (4).

Es así como esta situación representa una sobrecarga física y emocional que puede llegar a causar significativos efectos a la salud física y mental de los trabajadores de la salud, Especialmente aquellos que se encuentran en la unidad de cuidado intensivo. En ese sentido vale resaltar que la alta tasa de mortalidad entre los pacientes con COVID – 19 ingresados en las unidades de cuidados intensivos son la dificultad para comunicarse, brindándole así un apoyo adecuado hasta el final de la vida de los pacientes y a sus familiares debido a las restricciones de visitas, el estrés puede ser muy probable que sea un factor muy desafiante para todo el personal que labora en la UCI (5).

De esta forma los trabajadores de salud no están exentos de presentar los efectos fisiológicos y psicológicos adversos al estrés ambiental durante el tiempo de pandemia Covid – 19, aumentando así el riesgo de algunos problemas neurológicos, psiquiátricos y cardíacos, producto así de la sobrecarga durante el desempeño laboral, trayendo como consecuencias de esta pandemia el aumento de nivel emocional como es la ansiedad y depresión en la población (6).

Otras de las preocupaciones del personal de salud se asemejan al contagio de la infección y al miedo de la transmisión de familiares, amigos o colegas implicando a la renuencia a trabajar, dejando de lado las preocupaciones económicas y resignarse de una manera desesperada durante toda esta pandemia (7).

Así mismo, la falta de profesionalismo u ocupación no es excusa, sino simplemente la falta de equipos de protección personal (EPP), de insumos, medicamentos especiales, ventiladores mecánicos, e incluso, hasta la falta de espacios o áreas específicas, disponible para la atención de pacientes con Covid – 19. Se le suma a la situación de sobrecarga ya que no solo se asocia a la cantidad de trabajo o actividad técnica que debe desarrollarse sino que también se involucra el espacio físico, las relaciones interpersonales y la disposición de los recursos materiales y de seguridad (8).

A nivel internacional un estudio realizado en Polonia, la valoración de enfermería en la necesidad de trabajo fue alta (teniendo así una puntuación media fue aproximadamente cerca de 3.5) y la capacidad de controlar su propio trabajo y nivel de apoyo social se evalúa como nivel medio (su puntuación media es de 3.01 y 3.06 aproximadamente. La tasa de satisfacción es bastante alta (su puntuación media es de 3.62) y la tasa de camino deseado que los encuestadores creen que se producirá en su trabajo también es alta con una puntuación media de 3.57 (9).

En virtud de las consideraciones anteriores vale la pena resaltar que este estudio permitirá identificar los síntomas psicológicos y calidad de vida del personal de la salud que labora en la unidad de UCI del hospital de San Juan de Lurigancho, esta información servirá de base para implementar medidas para evitar afecciones psicológicas e influir en la calidad de vida relacionada a la salud(10).

En el hospital de Chíncha se ha observado la gran demanda de pacientes a causa del Covid 19, la cual no se puede realizar una buena calidad de atención debido a la sobrecarga de pacientes hospitalizados, teniendo así un déficit en rendimiento por parte del personal de salud que salen de su turno agotadas debido a la sobrecarga de trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del área COVID -19 en el hospital de Chíncha, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID -19 en el Hospital de Chíncha, 2022?

¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión sobre carga física al personal de enfermería del área COVID -19 en el Hospital de Chíncha, 2022?

¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en la dimensión de carga mental en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chíncha, 2022?

¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en la dimensión de trabajo rotativo al personal de enfermería del área COVID -19 del de Chíncha, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área covid-19 del Hospital de Chíncha

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de factores de organización al personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chíncha.

Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión sobre carga física en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chíncha.

Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de carga mental en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chíncha.

Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de trabajo rotativo en el personal de enfermería del área COVID -19 del de Chíncha.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Desde el punto de vista teórico el estudio tiene relevancia porque estudia un tema que afecta mayormente al personal de salud, más aun en el personal de área de enfermería donde se sistematizara su nivel de sobrecarga laboral en las áreas de Covid – 19, brindando un conocimiento actualizado para concientizar a los profesionales y autoridades de las instituciones acerca de la sobrecarga laboral.

1.4.2 Metodológica

Es importante contar con la información que permita reconocer los factores de sobrecarga laboral en el personal de salud del hospital de chíncha, enfocados en aspectos académicos, laborales y personales, así como en dimensiones de sobrecarga mental y física del profesional. Siendo así que los resultados de los profesionales permitirán fortalecer una buena calidad de atención en los pacientes.

1.4.3 Práctica

Esta investigación será a base para futuros estudios que contribuyen a intervenciones preventivas para el bienestar psicológico del personal de salud, con soluciones posibles

para lograr reconocer los problemas frecuentes a largo del tiempo y poder tomar acciones oportunas para cuidar la salud de los trabajadores protegiendo el bienestar físico y mental del personal de salud, donde mayormente se verá afectado su desempeño.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Esta propuesta de exploración se realizará en periodo comprendido desde febrero a junio del año 2022 en un hospital de Chinchipe periodo proyectado en el que se mantenga el contexto actual de la pandemia por SARS COV2, donde todo el personal de salud se encontrará aún en alerta al proceso evolutivo de la enfermedad, y en donde toda la población en general deberá seguir acatando los protocolos de cuidados respectivos.

1.5.2 Espacial

Este estudio se aplicara en la Ciudad de Chincha en el Hospital Rene Toche Groppo, la misma que está ubicada en av. San Idelfonso N° 100 – chincha alta.

1.5.3 Recursos

El integro de los recursos ha de ser aplicados en la presente investigación correrán por cuenta propia, quien será la responsable de asumir de forma total los desembolsos económicos y de otra índole que se efectúen, así como las actividades complementarias como la gestión del personal que sea necesario en el desarrollo de la investigación.

Como investigadora utilizare recursos humanos como enfermeros y materiales como computadora, hojas, lapiceros, impresoras, computadoras, internet.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Sánchez R., (2020), en Perú, se realizó una investigación cuyo objetivo es *“Determinar la relación que existe entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga de las enfermeras en el hospital María Auxiliadora, 2020”* realizo un estudio descriptivo, de corte transversal y de nivel relacional con una muestra de 75 enfermeras que respondieron un cuestionario con las variables correspondiente y un instrumento de 40 ítems correspondiente a sobrecarga laboral y 39 ítems para una variable de bienestar psicológico, los resultados de las cuales se presentan de manera descriptiva, utilizando la prueba rho de Spearman, para probar la hipótesis, se observó que el 40 % de la muestra presento sobrecarga media, el 32% débil y el 28 % alta, por lo demás el 60% presentó una sobrecarga física media , el 48% presento sobrecarga física y mental reducida, así como presión de tiempo en 42% y organización del trabajo en 45% (11).

Saltos, et al., (2018). En Ecuador, realizo una investigación cuyo objetivo es *“Analizar la carga laboral del personal de enfermería según la gravedad del paciente”* realizo un estudio descriptivo, de corte transversal, de mayo a octubre de 2016, utilizando como herramienta el puntaje TISS 28, que cuantifica los resultados de los ítems y se enfoca en medir la media para obtener porcentajes durante la jornada laboral, en función de la gravedad del paciente, también se observa sobrecarga de trabajo en el personal de enfermería que ingresa a esta unidad y se afectan aspectos de calidad de atención al paciente y aplicando el puntaje de TISS 28, la gravedad de los pacientes con ingreso en la unidad de cuidados intensivos del Dr. Verdi Ceballos Balda y se determinaran los cuidados de enfermería necesarios para mantener la estabilidad y

recuperación del paciente. Los resultados de esta herramienta se basan en que existe una sobrecarga de trabajo que depende de la relación enfermera – paciente (12).

Carrasco, et al., (2020) en Perú, se realiza una investigación que tiene como objetivo de *“determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de las enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia del Covid - 19”*, realizo un estudio transversal, correlacional y analítico realizado a 60 trabajadores de salud que laboran el área crítica de un hospital de Chimbote. Se utilizaron dos cuestionarios de escala de Likert adaptados al contexto peruano, las variables expresadas como porcentajes y para establecerlo se utilizó la prueba de correlación de dos variables de Pearson. Se asumió un nivel de significación de $p < 0.05$. es el nivel medio entre los estresores ambientales con 63%, de trabajo con 83% y personal de 51% de enfermeras. También se encontró una asociación significativa entre satisfacción laboral y el estrés ambiental ($p < 0.01$) y lo personal ($p < 0.05$) (13).

Oliveira, et al., en Brasil según su investigación realizada tiene como objetivo de *“Identificar la carga de trabajo de enfermería que requieren los pacientes adultos durante su tiempo en la UCI y su relación con los resultados clínicos”*, su estudio de cohorte prospectivo de 53 pacientes hospitalizados en la UCI de adulto entre julio y septiembre de 2018. Se utilizó el nursing activities score (NAS) para recolectar datos empleando estadísticas descriptivas e inferenciales para comparar los resultados. Este estudio fue aprobado por el comité de ética en investigación donde la mayoría de las pacientes eran del sexo femenino, con edades entre 17 y 96 años, que pertenecían al servicio de emergencia/urgencia, por enfermedades del sistema circulatorio. La gravedad promedio fue de 52 puntos y la tasa de mortalidad fue del 25%. Su tiempo de estancia hospitalaria de los pacientes oscilaba entre 2 y 38 días. Su promedio NAS fue

de un 57 %, lo que equivale a 13 horas de atención de enfermería en un periodo de 24 horas. Los pacientes que llegaron a una letalidad durante su tiempo hospitalario la cual obtuvieron un puntaje NAS con un promedio más alto de los pacientes que sobrevivieron, entonces la sobrecarga de trabajo del personal de enfermería oscilo durante el periodo de su estancia hospitalaria, siendo mayor desde el día 1 de la hospitalización y en la atención de pacientes con un pronóstico reservado (muerte) (14).

Romo y Maya. (2020), En Colombia realizo una investigación cuyo objetivo es *“describir las competencias clínicas y las cargas de trabajo de las enfermeras en unidades de cuidados intensivos para adultos en algunas instituciones prestadoras del servicio de salud”*, se realizó un estudio observacional de corte transversal en el que se estudiaron 6 unidades de cuidados intensivos para adultos, en colaboración con 40 enfermeras. La herramienta también fue diseñada y validada por un panel de expertos en investigación y docencia para evaluar la competencia clínica de los profesionales de enfermería. La sobrecarga de trabajo se evalúa mediante una herramienta validada y adaptada al idioma español. Las habilidades clínicas realizada por las enfermeras en el porcentaje más bajo son: apoyo a los familiares durante al menos 1 hora que equivale el 2%, comunicación con los familiares en el 2 %, enfoque en la concientización y uso de medicamentos, excluyendo los manipuladores vasculares (89%), las tareas de administración y organización con dedicación horaria en turnos, investigación, actualización de protocolos, tramites de admisión y altas. El NAS fue de 68 puntos y la tasa de observación fue de 53, y la diferencia entre los promedios no fue estadísticamente significativa, indicando un mayor grado de nivel de sobrecarga por parte de los expertos, en escala de 100 puntos (15).

Paola, et al., (2019), en Perú, la presente investigación se realizó de forma general teniendo como objetivo “*Sobrecarga laboral y calidad del cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del paciente*”, realizo un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional que se realizó en el hospital regional de Trujillo, la libertad en el 2018, teniendo un propósito de determinar la relación entre la sobrecarga labral y calidad del cuidado desde el punto de vista del paciente en el area de emergencia del HRT. Su instrumento que llevo a utilizar fue la escala de TISS 28 y la escala de calidad del cuidado de enfermería. Dando como resultados obtenidos lo siguiente: la relación que existe entre la sobrecarga laboral y las enfermeras que presenta clase III tiene un 65% y las de clase IV con un 34% de sobrecarga desde la perspectiva del paciente sobrepasando su relación enfermera – paciente correspondiendo a un 76% de pacientes que presentan calidad de cuidado regular, el 14% presenta una buena calidad y un 8% presenta una mala calidad por lo que existe una relación entre ambas variables (16).

2.2. Base teórica

2.2.1. Definición de sobrecarga

La sobrecarga es una capacidad del lenguaje de programación que permite llamarlo con el mismo nombre pero con diferentes u operaciones, dicha programación es una sobrecarga orientada a objetos que se refiere a la capacidad de tener dos o más funciones con el mismo nombre pero con funciones diferentes, es decir, dos o más funciones pero con el mismo nombre que realicen acciones. Esta labor se puede usar dependiendo los puntos a aplicar, a la cual, también se le llama sobrecarga de funciones.

2.2.2. Definición de Sobrecarga Laboral

La sobrecarga de trabajo es un conjunto de requerimiento psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador durante todo su horario de trabajo. Normalmente esta sobrecarga se identifica casi como una actividad física o muscular. Pero hasta el día de hoy se sabe que las actividades pesadas como las maquinas pueden aparecer nuevos factores de riesgo ligados a una complejidad de la tarea del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a las diferentes tareas. Teniendo como consecuencia más directa de la carga de trabajo puede ser física o mental que conlleva a una fatiga; esta también se puede entender como una disminución de la capacidad tanto física como mental de las personas después de haber tenido un arduo trabajo durante un tiempo determinado, otra causa también puede ser por posturas o sobreesfuerzo.

Dimensiones de sobrecarga laboral

Carga mental

Son necesidades mentales, cognoscitivas e intelectuales que va ser sometido el trabajador durante su horario de trabajo, es decir, lo que se necesita para desarrollar su trabajo ya sea de un nivel de actividad mental o esfuerzo intelectual.

Los factores que influyen en una carga mental son: calidad de información recibida, salario, mala relación con el personal.

La carga de trabajo física

Son requerimientos físicos a lo que está sometida el personal durante su horario de trabajo, produciéndose por un exceso de trabajo muscular. Se puede considerar también que la carga física es un esfuerzo físico y la postura de trabajo se debe a una carga, pero de forma manual. Todos estos esfuerzos se realizan cuando se desarrollan una actividad muscular estática o dinámica.

Postura de trabajo

Durante el horario de trabajo el personal de salud se mantiene algunas horas de pie y otras veces sentada manteniendo una postura forzada, pero muchas veces esto se puede producir una incomodidad o sobrecarga de músculos y piernas, espalda y hombro. El exceso de estas cargas normalmente produce dolores de espaldas y algunas veces lesiones mucho mas graves cuando la carga sobrepasa los 25 kilos aproximadamente.

Sobrecarga de trabajo emocional

Este tipo de sobrecarga tiene como característica de algunos determinados puestos o área donde se labora, siendo así que expresan ciertas emociones y estados de animo como una parte fundamental del trabajo (18).

Instrumento que miden la variable sobrecarga laboral

En el año 2018, el Dr. Mejía solano, propuso que los instrumentos que se iban a utilizar eran las de escala de TISS 28, para poder medir la sobrecarga laboral en el cual evaluaba 7 parámetros dando un total de 88 puntos, por otro lado, Paula Carrasco en el año 2020, utiliza para medir la variable de sobrecarga laboral dos cuestionarios de escala de tipo Likert adaptados al contexto peruano, evaluando 6 ítems.

2.2.3. Rendimiento

El rendimiento se refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para poder obtener algo con el resultado que se consigue. Teniendo como beneficio lo que se brinda algo o a alguien y a eso también se le llama rendimiento, asociándose así a una persona con agotamiento, fatiga o debilidad por una carencia de fuerza (19).

2.2.4. Rendimiento profesional

El rendimiento es la relación entre los que se produce y los medios utilizados, como son la mano de obra, los materiales, la energía. Existen diferentes términos mucho mas específico como son: relación entre el resultado y el tiempo para poder alcanzarlo, por lo tanto, mientras menos sea el tiempo deseado, más eficiente será el sistema de eficiencia de los recursos utilizados con la cantidad producida. En todo el ámbito empresarial, la productividad se podrá medir en términos de rendimiento laboral, que es la relación entre las metas, objetivos, tareas alcanzadas y el tiempo necesario para poder lograrlas; es decir que los recursos humanos son responsables de realizar las funciones propias de un puesto de trabajo (20).

Dimensiones que miden el desempeño profesional

Calidad del trabajo

La calidad de trabajo es un concepto que se integra cuando los trabajadores de salud, a través de su trabajo y de su propia percepción, perciben las necesidades personales como es el apoyo institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción laboral, determinando la felicidad logrado a través de su trabajo y el crecimiento personal logrado, así como la gestión de tiempo libre. En cuanto a los profesionales del área de la salud, la calidad de vida en el trabajo debería ser óptima, porque aparentemente se cuenta con conocimiento y los medios necesarios para prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado en todo el entorno del ser humano (21).

Liderazgo

Es el proceso de poder ejercer autoridad sobre un grupo de personas que se están esforzando por alcanzar un objetivo, definiéndose también como un comportamiento o función de la personalidad ante una situación. Se puede entender también como la ejecución de tareas entre la influencia y el comportamiento de las personas (22).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la combinación de todos los esfuerzo del grupo, en el que cada uno juega un papel muy importante, lo que lleva al buen funcionamiento de todos los trabajadores, promoviendo el aumento de conocimiento generando confianza en el equipo y el compromiso con su trabajo. El trabajo de enfermería es un conjunto de coordinaciones, mejoras de actividades y roles que se debe de realizar, así como reducir la carga de trabajo, aunque existen algunos problemas como la falta de decisión, el individualismo, la rotación de grupos. En resumen

la buena actitud, el dialogo y la comunicación es fundamental para poder fomentar el trabajo en equipo y las relaciones entre los trabajadores.

2.2.5. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad que el trabajador emplea respecto a su entorno y condiciones de trabajo; la cual está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de productividad. Estos factores están relacionados con los grados de satisfacción laboral que son las tareas intelectualmente estimulantes, retos continuados, recompensas equitativas y sobre todo una buena relación con los jefes y compañeros (24).

Instrumento que miden la variable rendimiento profesional

En el año 2007, el autor Torres, utiliza como instrumento el cuestionario que normalmente está conformado por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se tiene que medir en este estudio que está conformado por preguntas cerradas (con opción a respuesta), que nos servirá para poder recabar información de las variables del estudio. Por otro lado en el año 2016, María Quintana, utiliza como instrumento el índice Alpha de cronbach que mide la calidad de vida en el trabajo, elaborado por autores del instituto de investigación que está constituido por 74 ítems, en las que representan indicadores que se

agrupan en subdimensiones y estas a su vez tienen 7 dimensiones que se consideró como la calidad de vida en el trabajo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Ho: No existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Ho: No existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Hi: Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión sobre carga física en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Ho: No existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión sobre carga física en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Hi: Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de carga mental en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Ho: No existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de carga mental en el personal de enfermería del área COVID -19 del Hospital de Chincha.

Hi: Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de trabajo rotativo en el personal de enfermería del área COVID -19 del de Chincha.

Ho: No Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de trabajo rotativo en el personal de enfermería del área COVID -19 del de Chincha.

3. Metodología

3.1. Método de la investigación

El estudio de investigación responde al método hipotético – deductivo, la cual consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría (25).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque a aplicar será el cuantitativo, porque se utilizará la recolección de datos para poder probar la hipótesis a base de la medición numérica y análisis estadístico, con un fin de establecer pautas de comportamiento y poder probará teorías (26).

3.3. tipos de investigación

Será del tipo aplicada puesto que procurará resolver un problema específico, enfocándose en Generar y/o ampliar conocimiento sobre un tema, área o disciplina, y se construye bajo diversos métodos para generar conocimiento: inductivos, deductivos. (27). El nivel de estudio será correlacional porque los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes (28).

3.4. Diseño de investigación

El proyecto de investigación se enmarcara diseño de investigación es observacional de corte transversal, porque los diseños transversales suelen incluir

individuos con y sin la condición en un momento determinado y en este tipo de diseño, el investigador no realiza ningún tipo de intervención (29).

3.5. Población, muestra, muestreo

Población

La población se encontrara conformada por personal de salud del área de enfermería del hospital de chincha, siendo la cantidad equivalente a 80 profesionales de la salud del área de Covid – 19. Comprometiéndose así como población en su totalidad o conjuntos de individuos con similares atributos, de este conjunto se procurara indagar una diversidad del proyecto de investigación. (30).

Muestra

No se utilizara muestra ya que se estará trabajando con la población en su totalidad.

Muestreo

Es la técnica que se emplea para la selección de análisis representativos de la población de estudio que conforman una muestra y que será utilizada para hacer inferencias a la población de estudio (31).

El muestreo a utilizarse es no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería con modalidad de contrato o nombrado.

Profesional de enfermería de sexo masculino y femenino.

Personal de enfermería que labra en la unidad de Covid – 1 del hospital de chincha.

Profesional de enfermería que desee participar con la investigación.

Criterios de exclusión

Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones o de licencia durante la aplicación del instrumento en el área de Covid – 19 del hospital de chincha.

Profesional de enfermería que se encuentre laborando en otro servicio.

Profesional de enfermería que no desee participar de la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral en el personal de salud de enfermería del área COVID -19 del hospital de Chíncha

Definición Conceptual: Este tipo de sobrecarga tiene como característica de algunos determinados puestos o área donde se labora, siendo así que expresan ciertas emociones y estados de ánimo como una parte fundamental del trabajo (18).

Definición Operacional: Es la interpretación que se genera del estrés laboral teniendo como respuesta del personal ya sea física o psicológica ante la presencia de situaciones o sucesos que puede generar el estrés durante el entorno laboral y que está siendo influenciada por las características del trabajador.

MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Sobrecarga mental	1. Presión en el trabajo	Ordinal	Nunca
	2. Atención		Casi nunca
	3. Concentración		A veces
	4. Bajo rendimiento		Casi siempre
	5. Desactualizado		Siempre
	6. Inestabilidad emocional		
	7. Desmotivación		
	8. Mayor dedicación		
	9. Solicita ayuda		
Sobrecarga física	10. Fuerza física	Ordinal	Nunca
	11. Utiliza la mecánica corporal		Casi nunca
	12. Programación de jornada laboral		A veces
	13. Permanece en posición correcta		Casi siempre
	14. Utiliza de mobiliarios		Siempre

ergonómicos

15. Se sienta correctamente

16. Esfuerzo muscular

17. Dolores

18. Apatía

Variable 2: Rendimiento profesional en el personal de salud de enfermería del área covid-19 del hospital de Chíncha

Definición Conceptual: En todo el ámbito empresarial, la productividad se podrá medir en términos de rendimiento laboral, que es la relación entre las metas, objetivos, tareas alcanzadas y el tiempo necesario para poder lograrlas; es decir que los recursos humanos son responsables de realizar las funciones propias de un puesto de trabajo (20).

Definición Operacional: El análisis e interpretación se define como un conjunto de sentimientos y emociones que tiene el trabajador en cuanto a su entorno de trabajo, determinándose así la motivación de este a prestar labores y a su vez tener un mayor rendimiento en su puesto de trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
-------------	-------------	--------------------	-------------------

Calidad del trabajo	1. Empeño que pone al trabajo	Ordinal	Nunca
	2. Actúa con eficiencia y autonomía		Casi nunca
			A veces
			Casi siempre
			Siempre
Liderazgo y trabajo en equipo	3. Compromiso con la institución	Ordinal	Nunca
	4. Trabajar con grupos de manera eficiente.		Casi nunca
			A veces
			Casi siempre
			Siempre

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la investigación se utilizó el cuestionario, en la que se considero indagar opiniones que tiene las personas sobre cierto problema. Estas técnicas también están relacionadas a poder orientar y establecer el contacto directo con las personas a quien se considere fuente de información, realizada con el propósito de obtener una información abierta. Esta encuesta esta estructurad en 5 aspectos que son: datos generales, objetivos, instrucciones, datos sociodemográficos y los ítems, luego se procederá a recoger información sobre carga laboral que experimenta las enfermeras en el área de covid – 19 de dicho hospital. La técnica de entrevista fue estructurada de la misma forma que la entrevista la cual permitirá recoger información de las expectativas del paciente sobre el nivel de satisfacción en el servicio que espera recibir.

3.7.2 Descripción de instrumento

Cuestionario de sobrecarga laboral

El cuestionario de sobrecarga laboral fue diseñado por el autor Nieto M. (2019) la cual se utilizó la técnica de encuesta para la variable de sobrecarga laboral que consta de 18 ítems y sus dimensiones que son: sobrecarga física (9 ítems) y sobrecarga mental (9 ítems) (32).

Cuestionario de rendimiento profesional

El cuestionario de rendimiento profesional fue diseñada por la autora Vanesa Q. (2019) la cual utilizo el cuestionario que consta de 2 dimensiones que son: calidad del trabajo y liderazgo y trabajo en equipo, con una escala de valores de 5 ítems. (33)

3.7.3. Validación

Variable 1: sobrecarga laboral

En la primera variable de sobrecarga laboral, el instrumento estuvo sometido a diversos procedimientos de validación como juicio de expertos, también se realizó una prueba piloto al 30 % de la muestra y el análisis de consistencia interna alfa de cronbach; por tanto se trata de un instrumento fiable que hará mediciones estables y consistentes (34).

Variable 2: rendimiento profesional

En caso de esta segunda variable de rendimiento profesional, su validación estuvo aplicada mediante el juicio de expertos por la universidad Cesar Vallejos, estando aplicada por diez criterios, la cual tuvo un alcance de un porcentaje del 72%, siendo válido para dicho instrumento (35).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: sobrecarga laboral

En esta variable la confiabilidad del instrumento de sobrecarga laboral, se utilizó el índice de consistencia interna de alfa de cronbach, obteniendo un valor de 0.8, en consecuencia dicho instrumento es fiable la cual se estaría haciendo mediciones estables y consistentes (36).

Variable 2: rendimiento profesional

En la segunda variable su confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 15 personales del área de logística de la corte superior de lima, teniendo como resultado por medio de alfa de Cronbach, en la que se obtuvo como resultados un

coeficiente alfa a 0.78, representando una confiabilidad alta, siendo optimo y dentro del parámetro de fiabilidad (37)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se solicitará la autorización expresa de parte del Director General y jefe del Hospital quien a través de la Oficina de Capacitación y docencia otorgarán la autorización de la ejecución de la investigación, teniendo el permiso correspondiente se realizará las coordinaciones con el Jefe de Área de Covid – 19 , Enfermera Jefe de servicio y las propias enfermeras para que puedan realizar el trabajo de investigación, luego acepten su participación firmando el consentimiento informado, para ser considerado como parte de la muestra. Una vez terminado la recolección de la información, se vaciará la información en un cuadro Excel, luego se procesará los datos estadísticamente en el SPSS, y finalmente serán presentados en cuadros, tablas y gráficos.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

El presente estudio de investigación será aplicada en el principio de autonomía respetando la decisión del profesional de enfermería para aceptar o no la participación utilizando su consentimiento para que su aceptación sea adecuada.

Principio de beneficencia

Este principio de beneficencia consiste en tratar a las personas de una manera ética que implica no solo respetar sus decisiones sino también su bienestar. Con este principio se tendrá la consideración al momento de entrevistar al personal de salud evitar causarle alguna molestia y ofensas en cuanto a las preguntas que han planteado, además se respetara la opinión que expresen.

Principio de no Maleficencia:

En el principio de no maleficencia la presente investigación se actuara evitando producir algún daño

Principio de Justicia:

En este principio de justicia los participantes de este estudio mantendrán u trato justo con igualdad y equidad sin discriminación alguna.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ACTIVIDADES	2022																			
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	X																			
Búsqueda bibliográfica		X																		
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedente			X																	
Importancia y justificación de la investigación				X																
Objetivos de la investigación					X	X														
Enfoque y diseño de investigación							X	X												
Población, muestra y muestreo									X	X										
Técnicas e instrumentos de recolección de datos											X	X								
Aspectos bioéticos													X							
Método de análisis de la información														X						
Elaboración de aspectos administrativos del estudio															X					
Elaboración de los anexos																X				
Aprobación del proyecto																				
Sustentación del proyecto de estudio																				

4.2. PRESUPUESTO

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Encuestadores	S/ 50.00	1	S/50.00
Bioestadísticos	S/ 400.00	1	S/400.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Archivadores	S/15.00	2	S/30.00
Carpetas de cartulina	S/3.00	5	S/15.00
Papel tamaño carta	S/0.10	50	S/5.00
Tinta impresora	S/ 89.00	1	S/89.00
USB	S/20.00	1	S/20.00
CD	S/2.00	2	S/4.00
Lápices	S/1.00	5	S/5.00
Gomas	S/4.00	2	S/8.00
Lapiceros	S/1.00	50	S/50.00
SERVICIOS			
Fotocopias	S/0.10	50	S/50.00
Anillados	S/10.00	5	S/50.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O INPREVISTOS			
Movilidad, uso de computador		S/100.00	
TOTAL	-----	-----	S/876.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Mejía P. Curso de Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario; 2019.[Internet]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos – Perú. Disponible en: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4461/Claudia_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1
- 2.- Organización Mundial Salud. Comisión de determinantes de la salud.Caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Ginebra, OMS/OPS. 2020. Disponible: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- 3.- Silvia H.. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. 2020. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
- 4.- Ministerio de salud. Minsa. Nivel de enfermeros recomendados por la OMS. Economía. 2020. MINSA. [Internet]. Recuperado a partir de: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es
- 5.- Carllessi S. Universidad Ricardo Palma. Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el covid-19. 2020. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3311/Investigaciones%20en%20salud%20mental%20en%20Pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 6.- Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Salud pública. Huancaya 2020. [Internet] Disponible en: <https://rpmsp.ins.gob.pe/rpmsp/article/view/5419/0>
- 7.- Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Salud pública. Huancaya 2020. [Internet] Disponible en: <https://rpmsp.ins.gob.pe/rpmsp/article/view/5419/0>
- 8.- Organización Panamericana de la Salud (OPS); Organización Mundial de la Salud (OMS). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- 9.- Saltos R. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según gravedad del paciente. 2018, 34(2) [internet]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- 10.- Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés [sede Web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2004. Disponible: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- 11.-Rosa S. El presente estudio planteó como objetivo general determinar si existe relación entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Internet]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- 12.- Saltos Ch. Realizo una investigación cuyo objetivo Analizar la carga laboral del personal de enfermería según la gravedad del paciente, 2018. Disponible: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>

- 13.- Carrasco L. Realizo una investigación la cual tiene como objetivo Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19. 2020. disponible en:
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- 14.- Oliveira C. Según su investigación realizada tiene como objetivo Identificar la carga de trabajo de enfermería requerida por pacientes adultos durante su estadía en una UCI y en relación con el desenlace clínico. 2018. Recuperado a partir de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450
15. - Romo M. (2020) realizo una investigación cuyo objetivo es Describir las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo adulto de algunas instituciones prestadoras de servicios de Salud. 2020.
16. – Paola S. (2019) La presente investigación re realizo de forma general teniendo como objetivo “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario.2019.
- 17.- Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. (1° ed.). Santiago de Chile: Andros 2018. Disponible en:
<http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>.
- 18.- Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. (1° ed.). Santiago de Chile: Andros 2018. Disponible en:
<http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>.

- 19.- Cortaza, L., y Francisco, M. (2014). Rendimiento Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México”. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE). [Internet]. Recuperado a partir de: 74
https://determinantes.dge.gob.pe/archivos/publicaciones/determinantes_sociales_salud.pdf
- 20.- Guillermo Z. Universidad cesar vallejo. Capacitación y el rendimiento laboral Rendimiento laboral. 2019. [Internet]. Fundación Víctor Grifols. Recuperado a partir de:
<https://www.fundaciogrifols.org/documents/4662337/7106532/q37/74479847-ccd1-4052-864a-3e6295e5f35>
- 21.- Mari Q. Revista Latinoamérica. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Chile. 2016. [Internet]. 2009 [citado de 15 agosto del 2020]; 12(2): 227-237. Disponible en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3767/3029>
- 22.- Luis S. Enfermería global. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Vol 13. Brasil 2016.[Internet]. 2009 [citado de 15 agosto del 2020]; 12(2): 227-237. Disponible en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3767/3029>
- 23.-Nava G. Profesionalización, vocación y ética de enfermería. Rev. enferm. neurol, Universidadautónoma, Peru, 2018.
24. - Oliveira A. Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: a systematic review. Revista da Escola de Enfermagem da U S P [revista en Internet] 2016. Recuperado a partir de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450

- 25.- Bernal T. Uso de métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Pontifica universidad javeriana, Colombia. 2017. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-14722017000200056&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- 26.- Roberto H., Carlos F. metodología de investigación, 6° edición. Universidad de Celada. Investigador del instituto politécnico Nacional. México. 2017. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- 27.- Alfonso G., investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. University of Quintana Roo. Enero 2015. Disponible: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/basica2004-1.pdf>
- 28.- Tatiana M., Investigación Tipo y Ejemplos. Obtenido de What Is Correlational Research. I. – C. A. 2017. Disponible: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/basica2004-1.pdf>
- 29.- Milena R. Diseño de investigación de corte transversal. .Epidemióloga. MSc. FETP. Fundación Universitaria Sanitas. 2018.
- 30.- Ceballos M. Análisis comparativo del paciente con enfermedad renal crónica trasplantado y hemodiálisis. Enferm Nefrol [Internet] 2019. [Acceso 09 mayo de 2022]; 2(9): 19-27. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2254-28842021000200129&script=sci_arttext&tlng=en
- 31.- Eleonor E., UIC , Universo, muestra y muestreo. UICFCM. Salud Mental. Honduras, 2016. [Recuperado en 2018]. Disponible: <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

37.- Vanesa Q. UNJFSC. Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores. 2019

Perú. Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20>

32.- Rosa S. sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal del HNDM.

Perú, 2020 [internet] disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de investigación: Sobrecarga Laboral y Rendimiento profesional en el Personal De Salud De Enfermería Del Área Covid-19 Del Hospital De Chincha, 2022

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLE 1	Tipo de investigación
¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del área COVID - 19 del Hospital de Chincha,	Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área COVID – 19 del Hospital	Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral el rendimiento profesional en el personal de enfermería del área COVID - 19 del Hospital	Nivel de sobrecarga laboral Dimensiones: Sobrecarga mental	Será del tipo aplicada. Diseño de la investigación El diseño de investigación es observacional de corte transversal.

2022?	de Chincha	de Chincha.	Sobrecarga física	Población, muestra y muestreo
	Objetivos Específicos	Hipótesis específica		
Problemas Específicos	Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID - 19 del Hospital de Chincha.	Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID - 19 del Hospital de Chincha.		La población estará conformada por los 80 profesionales y el muestreo a utilizarse es no probabilístico por conveniencia.
¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en su dimensión de factores de organización en el personal de enfermería del área COVID - 19 del Hospital de Chincha, 2022?	Determinar cómo influye el nivel de sobrecarga laboral en su dimensión de sobre carga física en el personal de enfermería del	Existe relación entre el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional en su	Variable 2	
¿Cómo influye el nivel de sobrecarga laboral y el rendimiento profesional			Rendimiento laboral	
			Dimensiones:	
			Calidad del trabajo	
			Liderazgo y trabajo en equipo	

en su dimensión sobre	área COVID – 19 del	dimensión sobre carga
carga física en el personal	Hospital de Chíncha.	física en el personal de
de enfermería del área	Determinar cómo influye	enfermería del área
COVID – 19 del Hospital	el nivel de sobrecarga	COVID - 19 del Hospital
de Chíncha, 2022?	laboral en su dimensión de	de Chíncha.
¿Cómo influye el nivel de	carga mental en el	Existe relación entre el
sobrecarga laboral y el	personal de enfermería del	nivel de sobrecarga
rendimiento profesional	área COVID – 19 del	laboral y el rendimiento
en su dimensión de carga	Hospital de Chíncha.	profesional en su
mental en el personal de	Determinar cómo influye	dimensión de carga mental
enfermería del área	el nivel de sobrecarga	en el personal de
COVID - 19 del Hospital	laboral en su dimensión de	enfermería del área
de Chíncha, 2022?	trabajo rotativo en el	COVID – 19 del Hospital
¿Cómo influye el nivel de	personal de enfermería del	de Chíncha.
sobrecarga laboral y el	área COVID – 19 del de	Existe relación entre el

rendimiento profesional Chíncha.
en su dimensión de trabajo
rotativo en el personal de
enfermería del área
COVID - 19 del de
Chíncha 2022?

nivel de sobrecarga
laboral y el rendimiento
profesional en su
dimensión de trabajo
rotativo en el personal de
enfermería del área
COVID - 19 del de
Chíncha.

Anexo 2

INSTRUMENTO

El presente cuestionario permite recolectar información sobre la Sobrecarga laboral del Enfermero en el área de Covid – 19 , por lo que se les solicita brindar la información que considere marcando el recuadro que estime por conveniente de la manera más sincera, la información es de carácter anónimo y confidencial. Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta. Le agradezco por su colaboración:

1. Sexo:

- a. Femenino
- b. Masculino

2. Edad:

- a. De 21 a 25 años
- b. De 31 a 35 años
- c. De 36 a 40 años
- d. De 41 a 45 años
- e. De 46 años y más

3. Estado Civil:

- a. Soltera (o)
- b. Casado
- c. Divorciado
- d. Viudo/a
- e. conviviente

4. Tiene Hijos:

- a. Si
- b. No

5. Nivel de estudios

- a. Licenciatura.
- b. Especialidad.
- c. Maestría.
- d. Doctorado

6. Tipo de contrato

- a. Nombrado (276)
- b. Contrato indeterminado (728)
- c. C.A.S. (1057)

7. Turno

- a. Guardia Nocturna
- b. Mañana
- c. Tarde

8. Tiempo de servicio

- a. De 5 meses a 5 años
- b. De 6 a 10 años
- c. Más de 10 años
- d. De 11 a 20 años
- e. Más de 20 años 67

CUESTIONARIO 1

Dimensión1 : Carga mental		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1.	Cree Ud. Que existe mucha presión en el trabajo					
2.	El personal superior presta atención a su trabajo realizado					
3.	Mantiene la concentración adecuada en su ambiente de trabajo					
4.	Cree Ud. que tiene bajo rendimiento en lo laboral					
5.	Se actualiza constantemente de acuerdo a su estatus profesional					
6.	Cree Ud. que tiene estabilidad emocional en su ambiente laboral.					
7.	El personal de turno lo motiva ante una situación de ansiedad o angustia					
8.	Cree Ud. Que dedica el tiempo suficiente durante su turno programado.					
9.	Solicita ayuda cuando cree Ud. Que se siente incapaz de realizar su procedimiento					
Dimensión 2: Sobrecarga física						
10.	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.					
11.	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.					
12.	Respetan su jornada laboral.					
13.	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.					

14.	Su servicio tiene implemento necesario para la mejor postura ergonómica					
15.	Ud. realiza una buena posición al momento de sentarse					
16.	En algún momento ha tenido adormecimiento de manos o muñecas					
17.	A sentido alguna vez dolor muscular al realizar algún procedimiento					
18	Siente desinterés y falta de motivación durante su horario laboral					

CUESTIONARIO 2

El presentecuestionario permite recolectar información sobre la Sobrecarga laboral del Enfermero en el área de Covid – 19 , por lo que se les solicita brindar la información que considere marcando el recuadro que estime por conveniente de la manera más sincera, la información es de carácter anónimo y confidencial

Dimensión 1: Calidad de trabajo						
19	Cree Ud. k tiene empeño en su trabajo realizado					
20	Cumple su trabajo con adecuada función					
Dimensión 2: Liderazgo y trabajo en equipo						
21	Te identificas con una organización en particular y las metas planteadas					
22	Tienes iniciativa profesional para poder trabajar con tu grupo de trabajo					

Anexo 3

Consentimiento Informado Para Participar En Un Proyecto De Investigación

Le expreso mi saludo cordial, previo al inicio del desarrollo del presente documento, en el que se le invita a usted a ser participe en el estudio de investigación de tipo sanitario. Por tal, antes de optar por participar o no, debe entender y comprender los apartados que se indican a continuación:

Título del proyecto: Sobrecarga laboral y rendimiento profesional en el personal de salud de enfermería del área covid-19 del hospital de chincha.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Cynthia K. Apolaya Atuncar

Propósito del estudio: Identificar fehacientemente la sobrecarga laboral y el rendimiento del profesional de enfermería.

Beneficios por participar: Contar con la posibilidad de tener conocimiento de los resultados adquiridos en la investigación por los medios más adecuados (o de manera individual), con equidad, lo que será de mucha utilidad para poder mejorar la sobrecarga laboral y el rendimiento del profesional de enfermería

Riesgos e inconvenientes: No implica algún riesgo o inconveniente, solo se requiere que responda los ítems de los cuestionarios indicados que le serán proporcionados

Costo por participar: Su participación no tendrá ningún gasto o desembolso alguno.

Confidencialidad: La información que usted proporcione se encontrará protegida de acuerdo al marco legal vigente, solo los investigadores tendrán acceso a ella.

Renuncia: De que sea necesario, puede ejercer el retiro cuando Ud. lo disponga, sin ser objeto de sanción o penalidad alguna.

Consultas posteriores: Si usted necesita ayuda o algunas preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo: Lic. Cynthia Apolaya Atuncar al celular: 955179936, correo: ckmj1013hotamil.com

Contacto con el Comité de Ética: De presentar alguna inquietudes o preguntas respecto de sus derechos en su calidad de voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente(a) del comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, por intermedio del Teléfono: 7065555 anexo: 2458 y/o al correo electrónico: presidenciadelcomitedeetica@upnw.edu.pe

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber efectuado lectura y comprendido el íntegro del acta, y dispuse del tiempo y oportunidad de efectuar preguntas, las que fueron absueltas de forma satisfactoria, no he percibido coacción alguna, ni he sido objeto de influencia indebida para participar o continuar participando en la investigación, y finalmente acepto participar del estudio.

Firma: _____

DNI:

Correo Electrónico:

Teléfono Y/O Celular:

Anexo 4
Informe de originalidad