



**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sobrecarga laboral y desempeño del personal de
enfermería de un hospital de Lima
Metropolitana, 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada
en Enfermería**

Presentado por:

De La Cruz Castillo, Sorayda Eugenia

Código ORCID: 0000-0002-9064-3151

Asesora: Susan Haydee Gonzales Saldaña

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

Lima-Perú

2022

Dedicatoria

Quisiera dedicar este trabajo a todas las personas que estuvieron a mi lado incentivándome, en especial a mi madre, mi hija y demás familiares

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por darme la oportunidad y la fortaleza para poder cumplir mis sueños, a la universidad por ser parte de mi formación profesional, mi madre quien estuvo siempre apoyándome, mi hija por comprenderme y brindarme su apoyo y todos los docentes quien compartieron sus conocimientos para lograrlo

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice (general, de tablas y gráficos)	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	03
1.2.1 Problema general	03
1.2.2 Problemas específicos	03
1.3 Objetivos de la investigación	04
1.3.1 Objetivo general	04
1.3.2 Objetivos específicos	04
1.4 Justificación de la investigación	05
1.4.1 Teórica	05
1.4.2 Metodológica	05
1.4.3 Práctica	05
1.5 Delimitaciones de la investigación	06
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	07
2.1 Antecedentes de la investigación	07
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de hipótesis	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Método de investigación	21
3.2. Enfoque investigativo	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción	25
3.7.3. Validación	26

3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1 Resultados	29
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	29
4.1.2. Análisis inferencial de resultados	43
4.1.3. Discusión de resultados	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Instrumentos	62
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	66
Anexo 4: Base de datos	68

Índice de tablas

Tabla 1. Datos distribuidos de acuerdo a los datos demográficos.	29
--	----

Tabla 2.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral.	30
Tabla 3.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión física.	31
Tabla 4.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica.	32
Tabla 5.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental.	33
Tabla 6.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental afrontamiento.	34
Tabla 7.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional.	35
Tabla 8.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión competencia profesional.	36
Tabla 9.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión motivación profesional.	37
Tabla 10.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral y el desempeño profesional.	38
Tabla 11.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral física y el desempeño profesional	39
Tabla 12.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño profesional	40
Tabla 13.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño profesional	41
Tabla 14.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño profesional	42
Tabla 15.	Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral y el desempeño.	43
Tabla 16.	Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral física y el desempeño.	44
Tabla 17.	Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño.	45
Tabla 18.	Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño	46
Tabla 19.	Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño	47

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral.	30
Gráfico 2.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión física.	31
Gráfico 3.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica.	32
Gráfico 4.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental.	33
Gráfico 5.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental afrontamiento.	34
Gráfico 6.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional.	35
Gráfico 7.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión competencia profesional.	36
Gráfico 8.	Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión motivación profesional.	37
Gráfico 9.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral y desempeño profesional	38
Gráfico 10.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral física y el desempeño profesional	39
Gráfico 11.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño profesional	40
Gráfico 12.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño profesional	41
Gráfico 13.	Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño profesional	42

Resumen

El trabajo se desarrolló para determinar el nivel asociativo entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería; con una metodología hipotético deductivo, cuantitativo y un nivel correlacional, con el apoyo de información de 135 profesionales de enfermería como población y una cantidad muestral de 100 profesionales quienes participaron mediante dos instrumentos: un cuestionario para cada variable. Se halló que el 16% percibe una sobrecarga laboral baja, el 52% media y el 32% considera alta, por otro lado se halló que el 20.0% presentan un desempeño profesional un nivel deficiente, el 47.0% un nivel regular y el 33.0% un nivel eficiente. Finalmente se evidencio que las variables de estudio presentaron una relación inversa con un índice de Rho de Spearman de -0.710 significativo al 0.000, lo que indica que a menos sobrecarga laboral habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.

Palabras claves: sobrecarga laboral, desempeño, enfermería.

Abstract

The study was developed to determine the associative level between work overload and nursing staff performance; with a hypothetical deductive, quantitative methodology and a correlational level, supported by information from 135 nursing professionals as a population and a sample number of 100 professionals who participated through two instruments: a questionnaire for each variable. It was found that 16% perceive a low work overload, 52% medium and 32% consider high, on the other hand it was found that 20.0% have a poor professional performance, 47.0% a regular level and 33.0% an efficient level. Finally, it was evidenced that the study variables presented an inverse relationship with a Spearman's Rho index of -0.710 significant to 0.000, which indicates that the less work overload there will be a better work performance by the professional.

Keywords: work overload, performance, nursing.

Introducción

La atención de calidad está asociada a varios aspectos del desarrollo del servicio que se brindan en el ámbito de la salud y está estrechamente asociada con las altas expectativas de los usuarios, que muchas veces no se cumplen. Evidenciado por reclamaciones o quejas relacionadas con el trato del personal y los servicios recibidos, asimismo el desarrollo de estas fallencias en el servicio se debe a factores tan propios de él, como lo es la sobrecarga de trabajo o laboral el cual se da porque el personal tiene que atender a más pacientes que pueden, por lo que la calidad de sus servicios o desempeño disminuye entre más se exija y se agote a un nivel físico y mental, es por ello importante resaltar como la carga excesiva de labores se asocia al performance del personal de enfermería, siendo elementos esenciales para el desarrollo eficiente del servicio, por lo mismo es que el estudio tuvo el propósito de determinar como la sobrecarga de trabajo puede estar relacionada con el nivel del desempeño laboral. Y para ello se sigue la siguiente estructura para la presentación del trabajo:

Capítulo 1: denominado el problema; donde se explica la problemática explicada, para su posterior formulación además de exponer los objetivos de estudio y la explicación de la justificación del estudio además de las limitaciones. Capítulo 2: donde se presenta los antecedentes de estudio, además del desarrollo de la teoría disponible en la literatura acerca de las variables de estudio, finalmente en este capítulo se presenta la formulación de los casos hipotéticos planteados en respuesta de los objetivos. Capítulo 3: se presenta el desarrollo de la metodología utilizada, así como la presentación de la población, muestra de estudio y de las variables además de las técnicas y herramientas para conseguir la data, Capítulo 4; es donde se detalla los resultados de la información analizada para poder responder a los objetivos e hipótesis de estudio. Capítulo 5: se brinda las conclusiones obtenidas y las recomendaciones del caso, finalmente se muestra las referencias y anexos utilizados en el estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la densidad de la fuerza laboral de enfermería, incluyendo licenciadas, técnicas(os) y personal de apoyo, varía de un país a otro. Hay 111 y 106 o más enfermeras por cada 10 mil en los Estados Unidos y Canadá, respectivamente, pero menos de cuatro en los países como República Dominicana, Honduras y Haití, en la misma línea se encuentra que la cantidad de personal de enfermería por médico es desproporcional. En Estados Unidos y Canadá hay cuatro enfermeras por médico, pero menos de dos en los otros 27 países analizados, y menos de una en quince mayormente en países de bajos recursos(1).

Asimismo, en la actualidad según Letourneau profesor de Enfermería de una universidad prestigiosa de Estados Unidos; la cuarta vertiente del COVID-19 ha exacerbado la actual crisis de enfermería, llevando a muchas enfermeras al agotamiento; lo que puede generar que la satisfacción en ese personal sea afectada, lo que puede conducir a la rotación de enfermeras y en algunos casos al abandono de la carrera (2). También hay evidencia de que muchos en todo el país están dejando una cantidad significativa de trabajos, con el 62% de los hospitales reportando tasas de personal de enfermería vacante por encima del 7.5%(3).

En el mismo contexto en un estudio en Estados Unidos de Shah et al.; en el 2021, con más de 50 mil enfermeras, se encontró que entre las enfermeras que informaron haber dejado su trabajo en 2017, el 31,5% informó que el agotamiento fue un motivo, con una menor proporción de enfermeras que informaron de agotamiento en Occidente (16,6%) y una mayor proporción en el Sudeste (30,0%). En comparación con trabajar menos de 20 h / semana, las enfermeras que trabajaron más de 40 h / semana tenían una mayor probabilidad de identificar el agotamiento como una razón

por la que dejaron su trabajo. Los encuestados que informaron dejar su trabajo o considerarlo debido al agotamiento informaron un ambiente de trabajo estresante (68,6% y 59,5%, respectivamente) y una dotación de personal inadecuada (63,0% y 60,9%, respectivamente) (4).

En el mismo contexto las enfermeras colombianas, ya no establecen relaciones laborales directas con sus instituciones, sino que establecen relaciones con tercerización que solo genera una mayor carga laboral sin algún control adecuado, carecen de medidas de seguridad laboral. Esto se refleja en el empeoramiento de la atención y la insatisfacción de los usuarios, con un acceso cada vez más restringido a los servicios médicos, problemas de salud cada vez más graves(5).

De igual manera en otro estudio en Colombia se halló que la mayoría de en un 53,1%, de las enfermeras presento una carga de trabajo regular y un nivel de desempeño de igual magnitud(6), al igual que otro estudio donde se menciona que elementos como la carga laboral o sus consecuencias como el estrés, generan inestabilidad en el servicio, con incidencia de mayores conflictos entre los mismos personales, lo que provoca una deficiencia en la atención, por ende afecta en alguna medida al performance de los profesionales de la carrera de enfermería (7).

En Perú, las enfermeras se enfrentan a una sobrecarga de trabajo cada vez mayor. Así lo manifestó Mayrene Abarca Del Carpio, decana del Colegio de Enfermeros de Arequipa. Ella dijo que las regulaciones de salud solo permiten ocho personas, pero cada uno de sus colegas atiende a 40 pacientes por turno, además dijo que claramente hay un déficit de personal en todas las áreas en especial la de enfermería, lo que se refleja en las deficiencias de la atención y la insatisfacción de algunos usuarios(8).

Tomando en cuenta todos estos datos, Calderón et al en el 2018 evidenció que La elevada carga de trabajo de los profesionales sanitarios de primera línea es una fuente

de estrés y riesgos psicosociales que podría perjudicar el equilibrio emocional del personal lo que afectaría tanto a su salud como a su desempeño en su trabajo(9). Además, Carranza et al. Consideran que implica reacciones emocionales ante situaciones estresantes, sobrecargas de trabajo como las provocadas por pandemias, sentimientos de miedo, ira y tristeza afectando su desempeño(10).

A nivel institución en el Hospital Lima Metropolitana, se observó que el personal de enfermería realiza diversas actividades que exigen sus competencias y capacidades continuamente, siendo una realidad a nivel mundial como nacional donde el personal en cuanto a cantidad es deficiente a comparación de la demanda por lo cual atienden a más pacientes de lo que se recomienda, y en ocasiones se puede observar deficiencias en su desempeño, lo cual es un peligro para los pacientes y para la calidad del servicio de la institución, a raíz de estas problemáticas es que se ha formulado las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio será un antecedente esencial para futuras indagaciones académicas científicas que se interesen en medir la asociación que presenta la carga excesiva de trabajo en el personal de enfermería y como ello puede perjudicar su desempeño en su trabajo, además para ello se brinda información relevante sobre las variables así como teorías que ayuden mejorar el conocimiento del tema y resolver las dudas sobre las misma.

1.4.2 Metodológica

Lo que el estudio muestra es una forma metodológica de medir y analizar las variables de estudio, además de brindar instrumentos válidos y confiables, sirviendo de aporte a otros estudios que se efectúen en la misma línea.

1.4.3 Práctica

Los resultados serán compartidos con las autoridades del hospital, esto les permitirá orientarse a mejorar la situación de las enfermeras, para tomar conciencia, observar, identificar y poder transformar las situaciones que perjudiquen al servicio y la salud de los profesionales, a través del fomento del manejo de la sobrecarga de trabajo y la mejora en la calidad en su desempeño, que en esta investigación se demostrará como se relacionan entre sí.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: El trabajo de investigación se llevó a cabo en el mes de Enero-Junio 2022.

1.5.2 Espacial: El trabajo se desarrolló en profesionales de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

1.5.3 Población o unidad de análisis: personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Pilco (11) en el año del 2021, en Ecuador realizó su trabajo con el objetivo de “conocer como el nivel de la sobrecarga de trabajo puede asociarse a un nivel específico de la satisfacción en este caso de los usuarios en UCI” mediante un descriptivo con el uso de cuestionarios, en donde se encontró que el desempeño del personal y la satisfacción se presenta una relación significativa, en donde se concluye que a un mejor nivel del desempeño laboral habrá aún mejor nivel en la satisfacción de los usuarios.

En este estudio se puede encontrar que el desarrollo de la sobrecarga laboral que presenta el personal de salud en esta institución en especial en el área de urgencias de cuidados intensivos repercute de manera directa al desempeño es decir a un mejor desempeño evidentemente habrá una mayor satisfacción por los usuarios de este servicio.

Acosta y Maya (12) en el año 2020 en Colombia presentaron su trabajo de investigación con el propósito de “conocer como las competencias a nivel clínico y el nivel de la sobrecarga laboral de las enfermeras de UCI se asociaron” mediante un estudio cuantificable descriptivo, trabajando con una cantidad muestral de 40 personal de enfermería, en donde las competencias de la enfermera es de nivel medio en un 89.2% donde se centra más en lo técnico y hay una deficiencia en el nivel de comunicación con los familiares, se evidencio que las competencias clínicas se asocian directamente con la carga laboral.

En este estudio se observó que las competencias que presenta el personal de salud fueron de nivel regular lo que se reflejó en un nivel alto de la carga de trabajo

del personal. Dentro de los problemas encontrados con referencia a los elementos en investigación es que hay una falta de comunicación con los familiares como principales problemas en el desarrollo de las competencias clínicas de las enfermeras.

Castro y Chantong (13) en el año 2020, presentaron su estudio en Ecuador con el fin de “determinar el nivel de asociación entre la calidad de vida profesional y la carga laboral”, esto siguiendo una metodología descriptiva de enfoque mixto, descriptivo y el uso de cuestionarios con una muestra de 58 personas, en donde se halló que en un 45% la calidad de vida era baja, en el caso de la carga laboral alcanzo un nivel regular, concluyéndose que existe un nivel significativo en la asociación entre los elementos investigados.

En este caso vemos como la carga de trabajo que se desarrolla en las labores de enfermería pueden afectar el bienestar y la salud del personal lo que implica que su calidad de vida dentro del trabajo sea deficiente y perjudicial para ellos, lo que afectaría a su vez a su desempeño y con ello a la calidad del servicio.

Alvarado y Pinduisaca (14) en el año 2019 realizaron una investigación para “Identificar los factores asociados al desempeño de enfermería”, mediante un método de descripción y un enfoque cuantificable con una muestra de 50 personas con el uso de cuestionarios, en donde se halló que el 52% presentaron limitaciones en su trabajo por una falta de capacitación y respaldo gerencial, el 56% presento inestabilidad laboral, motivación etc. La carga de trabajo se observó que en el 52% se asoció con el desempeño de las enfermeras, por lo que se evidenció aspectos como la falta de motivación, la inestabilidad laboral y la falta de respaldo de la gerencia se asociaron directamente con el nivel del desempeño laboral regular.

Lo que nos indica que las limitaciones y otros aspectos negativos en las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo del personal de salud puede

repercutir no solo en su satisfacción sino en su nivel de afrontamiento frente a la carga de trabajo, lo que a larga se podría reflejar en un bajo nivel en el servicio ofrecido.

Pérez (15) en el año 2018, realizó en Ecuador su trabajo con el objetivo de “conocer cómo se está desarrollando los niveles de la carga de trabajo que experimenta el personal de enfermería”, teniendo como método el descriptivo y un diseño que utiliza la estadística cuantificable trabajando con una muestra de 25 personas y el uso de cuestionarios, en donde se halló que la carga en cuanto a las labores del personal en un 53% era moderada lo que se asoció con aspectos propios de la profesión, y malas condiciones de trabajo, por lo que se llegó a concluir que la carga excesiva laboral estuvo relacionada con un nivel deficiente en la atención de los servicios brindados.

Como se observa en el estudio del autor la carga de trabajo que se presenta en niveles no adecuados puede afectar directamente a los servicios que se ofrecen en su calidad como integridad afectando en este caso la seguridad del paciente, es por ello que la carga laboral debe ser controlada constantemente para equilibrar la presión y exigencias del personal y este no vea afectado su nivel en su desempeño, ofreciendo un servicio aceptable.

Nacionales

Zapata (16) en el año 2021 realizó su investigación con el fin de “conocer como la condición de elementos de riesgo se asocian con el desempeño del personal”, utilizando un método que describe la problemática de manera natural y un enfoque cuantitativo con la participación de 50 trabajadores a través de la resolución de cuestionarios, se encontró que los factores se desarrollaron en su nivel de riesgo

medio, asimismo en un 45% el desempeño fue regular, por lo que se constató que los elementos en estudio presentaron una relación significativa.

Se pudo hallar en el estudio que los factores de riesgo se relacionaron con el desempeño del personal, lo que nos indican que a mayor riesgo generara menos condiciones adecuadas que para que el personal pueda efectuar correctamente sus funciones.

Bustamante (17) en el año 2021, realizó su investigación para poder “conocer como el nivel de la carga laboral en el personal de salud se asocia con su desempeño” con un estudio documental y analítico además de descriptivo, en donde se pudo hallar que en un 78% la sobrecarga de trabajo fue de nivel medio, y en un 66.7% el desempeño laboral fue regular, concluyendo que los elementos investigados presentan una asociación directa es decir que en un nivel de sobrecarga laboral bajo habrá un mejor desempeño profesional (17).

Claramente en el estudio se demostró que la carga de trabajo puede afectar directamente al desempeño del personal de salud, es por ello a un mejor control de la sobre exposición a las labores de la institución se podrán obtener mejores resultados productivos con el trabajo del personal apuntando a lograr los objetivos de una manera más eficiente.

Mejía y Murga (18) en el año 2019, realizó en Trujillo - Perú su trabajo para “conocer el nivel asociativo que se presenta entre la sobre exposición de las labores en la institución y la calidad del cuidado”, mediante un estudio descriptivo con 650 pacientes como población y 175 como muestra además se usaron dos de cuestionarios, hallándose que el 65.7% presento una sobrecarga alta y el 34.3% muy alta, por otro lado el 76.6% desarrolla un cuidado regular, concluyéndose que hay nivel asociativo directo entre los elementos en estudio (18).

Aquí se observa que la carga de trabajo en el personal de enfermería a más efecto se presente, genera deficiencias en el cuidado que ofrece el personal de enfermería, lo cual perjudicaría el servicio ofrecido y la calidad en la institución.

Campusano y Huamán (19) en el año 2018, en Lima – Perú, presentaron su trabajo con el fin de “analizar los niveles de las sobrecarga de trabajo y su incidencia en el nivel del desempeño laboral”, mediante un estudio analítico y descripto y el análisis de artículos, de bases confiables, en donde se halló que en gran parte la sobrecarga de trabajo es alta, lo que se asoció con un desempeño regular, por lo que se evidencia que en la mayoría de investigaciones la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo en el desempeño en el personal enfermero, por lo que su relación es inversa, además de afectar su salud y bienestar.

En este caso el estudio demuestra una relación inversa es decir a una mayor carga del trabajo en el personal de salud le genera un déficit en el nivel de su desempeño en la institución.

Gonzales (19) en el año 2018, tuvo como objetivo “encontrar como se desarrolla el nivel de la sobrecarga laboral en dos servicios”, con un estudio de tipo básica, descriptiva y cuantitativa comparativa, trabajando con un 60 trabajadores de salud a través de la resolución de cuestionarias, en sus resultados se pudo observar que hay una diferencia significativa entre los servicios en cuanto a la carga de trabajo que en su mayoría fueron entre 23 a 37% regular, en donde se evidencio que existe diferencias en los niveles de la sobreexposición de la carga de labores.

En este sentido el estudio demuestra que la carga de trabajo puede variar según el servicio y las exigencias que se puedan presentar en el servicio, por lo que cada servicio debería tener su propia planificación preventiva en cuanto al manejo de esta problemática común en el ámbito de la salud.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

Es el desarrollo de un exceso de tareas que requieren de una demanda de habilidad, conocimiento y destrezas suficientes para cumplirlas, en donde dicha situación genera un desgaste en la persona tanto mental como física, por lo que se asocia con temas como el estrés, el burnout, problemas musculoesqueléticos, entre otros. Dentro de esta sobrecarga esta la cuantitativa y la cualitativa, siendo la primera por la cantidad de actividades y la segunda por la complejidad de la actividades y el tiempo límite para lograrlas (21).

Asimismo esta sobrecarga se considera como parte de las actividades laborales en una organización que requiere de un esfuerzo físico mental, donde se activa tanto el sistema nerviosos como musculoesquelético, con contracciones durante la actividad laboral donde se exige a funciones como las respiratoria, la circulación etc., lo que se incrementa con la intensidad del trabajo(22).

Por otra parte, en el caso de las enfermeras esta sobrecarga ha sido identificada como problemas graves estresantes que afectan la seguridad tanto de los usuarios como de los mismos profesionales. Estos efectos mayormente se relacionan con una falta de personal, lo que ocasiona que los tiempos sean insuficientes, descuidando en ocasiones acciones críticas, generando eventos adversos en el servicio loque incrementa las tasas de mortalidad a nivel institucional(23).

Del mismo modo, la sobrecarga de trabajo tiene una variedad de implicaciones para los trabajadores, incluido un mayor riesgo de enfermedad. El exceso de trabajo pone a los trabajadores en riesgo de no cumplir con sus demandas y expectativas laborales. Psicológicamente, la sobrecarga cuantitativa se asocia con el nivel insatisfactorio de las labores que se ejecutan, la tensión y la baja autoestima, además de depresión,

irritación y una insatisfacción laboral, asimismo la sobrecarga cualitativa se asocia con discapacidades físicas y psíquicas(24).

2.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral

Dimensión física: En ese aspecto la sobrecarga de trabajo se desarrolla en la exigencias físicas de la actividad que debe realizar el trabajador, el cual le genera un desgaste energético que lo lleva al agotamiento, en donde se desarrolla la actividad muscular que puede ser estático como el estar de pie por muchas horas o el dinámico como cuando el profesional carga un peso o un paciente en estos caso(25).

De igual manera se considera como una transformación física que el individuo desarrolla para lograr una actividad que requiere de más fuerza de los cotidiano en un frecuencia que exige al cuerpo hasta al agotamiento(26).

La dimensión cuenta con los siguientes indicadores (27):

Postura: Es lo contrario de realizar posturas conductuales, como las posturas que adoptan las enfermeras al recuperar y cuidar a los pacientes, por sus movimientos u otros comportamientos.

Desplazamiento: La mayor carga cuando necesita cambiar de propietario es el consumo de energía. En otras palabras, significa desgaste debido al movimiento. Esto se llama el desplazamiento asociado con el movimiento.

Esfuerzo: El producto final de la descomposición de los micronutrientes es el consumo o desperdicio de energía.

Hábitos: Los hechos repetidos de la práctica cotidiana que forman parte del desarrollo humano y nunca pueden prohibirse pueden ser negativos y positivos.

Sueño: El momento en que las personas ofrecen el potencial de relajación de músculos y organismos es la etapa de recuperación del organismo.

Dolor: Emociones psicológicas desagradables que aparecen como producto del malestar o de situaciones adversas y pueden tener implicaciones físicas, sociales y psicológicas.

Descanso: Está asociado con el sueño, que es un período de interrupción deliberada de las actividades del organismo.

Resistencia: Es la suma de fuerza en el ambiente hospitalario, cuánto puede lograr una enfermera, es como decir el nivel de la producción de las personas.

Dimensión psicológica: Este aspecto de la sobrecarga de trabajo se desarrolla en los rasgos de la personalidad de cada persona en un instante en que se encuentra ante una exigencia mental que puede afectar o alterar sus conductas y emociones, pudiendo presentar ansiedad, depresión o estrés (28).

La dimensión cuenta con los siguientes indicadores (29).

Atención: Por lo general, son una serie de acciones que se centran en cumplir un propósito específico o una necesidad del paciente.

Presión: Fuerza que se genera interna o externamente en la persona donde los recursos son mínimos y los tiempos son pocos para poder afrontarlo generando un desgaste físico y mental.

Relajación: Condición clínica que permite la ejecución de acciones, pausas, descansos breves y producción reducida, pero útil en psicología por las características de los descansos regulares.

Concentración: Es un apego a una situación particular, un enfoque en el producto, o un objeto específico que requiere la participación de funciones motoras finas relacionadas con el empoderamiento.

Desgaste: cuando se presenta desequilibrio negativo, mayor gasto energético relacionado con la producción, relacionado con el rendimiento, producto del exceso de ejercicio o carga de trabajo, y clínico con tareas demandantes o exigentes.

Intolerancia: Pueden tener diferentes significados, que deben entenderse como un fenómeno de rechazo, repugnancia. A menudo, su trabajo contiene caracteres incompatibles, lo que puede marcar la diferencia e impactar negativamente en su producción.

Entorno: se refiere a los recursos materiales a las instalaciones y espacios que son parte del desarrollo del trabajo que en condiciones optimas eleva el nivel del desempeño, pero en caso de deficiencias en los mismo se asocia con un nivel bajo del servicio.

Dimensión comportamental: En este aspecto la sobrecarga de trabajo se enfoca en las conductas de los trabajadores, dentro de la organización así como la interacción entre sus miembros en un aspecto más social que ciertas situaciones también generan una carga como lo son los conflictos entre compañeros, la mala comunicación con el jefe entre otros (30).

La dimensión cuenta con los siguientes indicadores (31):

Error diligente: Es un error que se da de forma poco común y sin redelimitado.

Experiencia: Dado que la mejora requiere del conocimiento humano previo y la sistematización de los hechos, es una condición fundamental de la experiencia acumulada a lo largo del tiempo, creando personas con gran potencial de desarrollo.

Continua: A la hora de prestar servicios, es eficaz encadenar acciones sin dividir las como una unidad que tiene sentido común y normas comunes e involucra varios elementos.

Agresividad: Clínicamente, significa un desperdicio de energía innecesario porque no sabemos cómo orientar adecuadamente la desventaja. Es parte de la desconfianza, la ansiedad y es común ver a personas agresivas y frustradas.

Conflicto: Pueden ser internos o externos, esto porque todos tienen diferentes intereses y necesidades y no siempre coinciden en pensamiento o ideas, situaciones de cambio interpersonal, que perjudican a la organización.

Aislamiento: Las personas pueden verse afectadas psicológicamente cuando se sienten socialmente separadas de los demás miembros del grupo.

Desgano: La persona cuando se da cuenta que no tiene motivaciones internas ni externas, se resiste a hacer cualquier cosa, muchas veces se obligan y hacen lo incorrecto, en la organización estas personas son tóxicas.

Dimensión de afrontamiento: es una de las capacidades humanas que sirve para poder solucionar o enfrentar un problema específico, adversidad o algo inesperado, por lo cual puede soportar ciertas situaciones de presión y estrés, pero en el caso de un nivel bajo en estos elementos la persona se puede ver afectada con problemas que afecten su salud mental y física como es el caso del estrés (32).

Indicadores (33):

Adaptación: El proceso humano de vivir juntos, convivir, conocer, reconocer y tolerar a los demás, como el proceso llamado coordinar, suele llevar tiempo.

Capacitación: Es un proceso por el cual la persona recibe una preparación especial sobre un tema específico que le permite tener una mayor capacidad que otros para poder realizar un trabajo.

Demanda: Este concepto aplica a la ley de la oferta y la demanda, que aumenta la demanda de los usuarios cuando existe una alta demanda de productos, servicios y procesos además de una escasez de personal.

Manejable: Es cuando existe individuos colaboradores dedicados a la mediación, logrando así que el trabajo se haga con buen humor y se mejoren las condiciones laborales

Organización: Desarrollo social enfocado en la humanidad, que se va civilizando, con normas que nos permitan cumplir con el derecho social, participar, respetar nuestros derechos y exigir el cumplimiento de nuestras obligaciones.

Elogios: El elemento psicológico se nutre del reconocimiento y el elogio. Si quieres motivar a la gente, eso es lo básico

Valores: Deben vivirse con frecuencia y ser respetados como forma de vida de manera sostenible, ya que se aprenden como parte del saber educativo y se heredan de los padres y de las personas que han influido en el medio ambiente. Tiene que ver con la ética.

2.2.2 Desempeño del personal de enfermería

Es la medición de las funciones que cumple el trabajador, el desarrollo de sus habilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas, esenciales para el desarrollo de la institución(34). De igual forma el desempeño profesional en el trabajo es donde se manifiesta y desarrolla las habilidades técnicas y prácticas en la cual tiene experiencia y se ha preparado el trabajador, lo cual es parte de los requerimientos del puesto que requiere la empresa(35).

Asimismo es la acción misma del trabajador de la forma en que lo ejecuta, no solo a saber cómo hacerlo, es decir, aspectos como la habilidad, actividades laborales asignadas, sanción disciplinaria, etc. Acreditan las cualidades personales necesarias para el aprovechamiento de las jornadas de trabajo, el cumplimiento de las condiciones, normativas y responsabilidades dentro de la organización(36).

En el mismo contexto este desempeño en las labores se le conoce como el desarrollo de un conjunto de conductas que desarrolla el trabajador y que se espera que cumpla en razón de una tarea específica y por lo cual ha sido contratado. Asimismo es un conjunto de ejecuciones voluntarias que se presenta para lograr una meta específica dentro de una organización(37).

Asimismo, en el caso de las enfermeras es la esencia en el servicio y la calidad que brindan las instituciones en el ámbito de la salud. Aspectos como alta demanda de usuarios, condiciones ambientales inadecuadas, falta de personal considerando algún equipo para realizar intervenciones, etc. Sin embargo, impacta negativamente en el desempeño de las enfermeras, lo que resulta en enfermeras menos eficientes, menor productividad hospitalaria e indicadores hospitalarios más bajos(38).

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño

Competencia profesional: Son las habilidades en donde la fuerza laboral ponen en práctica sus habilidades cognitivas e intelectuales además de física para cumplir con sus labores; y en base a ello la institución que se encarga de colocarla en el mejor lugar para que dichas cualidades sean más eficientes a la hora de cumplir con lo planificado(39).

En el mismo contexto, se ha mencionado que la competencia es un proceso de dinamismo en donde el individuo utiliza conocimientos, habilidades y buen juicio profesional para lograr generar mejores ideas en la ejecución de las acciones planificadas. Se supone que los profesionales de enfermería utilizan el conocimiento, las habilidades y el juicio crítico en el desempeño de su trabajo para brindar atención de calidad y segura para la población(40).

Motivación profesional: Según Núñez M. (41) Son impulsos que se desarrolla a través de las estimulaciones que se pueden generar de una manera extrovertida como

introvertida asociándose con las necesidades del individuo, así como de sus preferencias, creencias y muchas otras cualidades y necesidades. El proceso de motivación se inicia en el conocimiento de las necesidades de una persona y de sus comportamientos.

Asimismo, la motivación es parte del desarrollo de los profesionales, en donde las empresas u organizaciones se comprometen a generar condiciones y situaciones que promuevan cumplir con las expectativas de los trabajadores, lo cual puede ser incentivos materiales o emocionales, inclusive la elevación de su jerarquía a situaciones de mayor coyuntura exponiendo sus habilidades por las cuales fue contratado(42). Como en el caso del personal de enfermería donde las condiciones que se presentan hoy en día no son las adecuadas ni laborales ni institucionales, por lo que la carga de trabajo no es controlada y muchas veces este profesional se ve afectando tanto física como psicológicamente ya que son los que tienen un contacto directo con el paciente por lo tanto recibe la carga directamente.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético-Deductivo, donde la verdad se proba mediante la hipótesis y su comprobación estadística desde lo general a lo específico para concluir una realidad concreta (43).

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo, debido a que sus procesos se basan en la medida estadística de las características de las variables estudiadas, y con ello el enfoque permite obtener un conocimiento de la variación de los mismos y su nivel asociativo con pruebas estadísticas además de otras condiciones propias de las mediciones y estudio de las variables (44).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio es aplicada el cual busca a portar en la solución de una problemática social observada, a través del conocimiento(43).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, la cual se caracteriza por la no manipulación de los elementos investigados, sino de su observación al natural, del comportamiento que permita realizar una observación objetiva y real; lateralmente, desarrollándose en grupos en el tiempo y lugar determinado; además de correlacional por la relación entre variables (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Asociación de personas que cumplen con ciertos criterios propios de la investigación que se realiza (44). En este caso la población estuvo formada por un total de 135 trabajadores del área de enfermería de una institución de salud.

Muestra

Esta es una pequeña porción de la población general que es representativa y puede proporcionar resultados similares a aplicados en la población general(43). En este caso, usamos la siguiente fórmula de poblaciones finitas con el fin de encontrar la cantidad muestral:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N: Población (135)

Z: Nivel de confianza (95%: 1,96)

P: Probabilidad de éxito (0,5)

Q: Probabilidad de fracaso (0,5)

E: Error estándar (0,05)

Reemplazando:

$$n = \frac{135 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(135 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 100 profesionales de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022

Muestreo

Fue el probabilístico aleatorio simple porque se obtuvo mediante la ecuación de poblaciones finitas, y los integrantes se escogen de manera aleatoria al momento de determinar el conjunto muestral, donde todos tuvieron la misma oportunidad de ser elegidos (44).

Criterios de inclusión

Trabajadores profesionales de la carrera de enfermería que aceptaron participar en la investigación

Profesionales de enfermería con un tiempo en el servicio mayor a un año

Profesionales de enfermería que no estaban de licencia.

Criterios de exclusión

Trabajadores profesionales de la carrera de enfermería que no desearon participar

Trabajadores profesionales de la carrera de enfermería con un tiempo en el servicio menor a un año

Trabajadores profesionales de la carrera de enfermería que estaban de licencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: Es el desarrollo de un exceso de tareas que requieren de una demanda de habilidad, conocimiento y destrezas suficientes para cumplirlas, en donde dicha situación genera un desgaste en la persona tanto mental como física, por lo que se asocia con temas como el estrés, el burnout, problemas musculoesqueléticos, entre otros. Dentro de esta sobrecarga esta la cuantitativa y la cualitativa, siendo la primera por la cantidad de actividades y la segunda por la complejidad de la actividades y el tiempo límite para lograrlas (21).

Definición Operacional: En este caso la medición se hizo con un cuestionario de 37 preguntas con respuesta múltiple y considerando elementos de la variable como el aspecto físico, psicológico comportamental y de afrontamiento

Matriz operacional de la variable 1

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Dimensión física	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Postura, ➤ Desplazamiento ➤ Esfuerzo ➤ Hábitos ➤ Sueño ➤ Dolor ➤ Descanso ➤ Resistencia 	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta (136-185) Media (86-135) Baja (37-85)
Dimensión psicológica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención ➤ Presión ➤ Relajo ➤ Concentración ➤ Desgaste ➤ Intolerancia ➤ Entorno 		
Dimensión comportamental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Error ➤ Diligente ➤ Experiencia ➤ Continua ➤ Agresividad ➤ Conflicto ➤ Aislamiento ➤ Desgano 		
Dimensión afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adaptación ➤ Capacitación ➤ Demanda ➤ Manejable 		

	➤ Organización		
	➤ Valores		

Variable 2: Desempeño del personal de enfermería

Definición conceptual: Es la medición de las funciones que cumple el trabajador, el desarrollo de sus habilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas, esenciales para el desarrollo de la institución(34).

Definición Operacional. En este caso se utilizó un cuestionario con 30 preguntas de respuesta múltiple, considerando las dimensiones: Competencia profesional y motivación profesional.

Matriz operacional de la variable 2

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad cognitiva ➤ Capacidad afectiva ➤ Capacidad psicomotora 	Ordinal Si (1) A veces (2) No (3)	Optimo (70-90) Regular (50-69) Deficiente (30-49)
Motivación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación intrínseca ➤ Motivación extrínseca. 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se usó la encuesta, el cual tiene un formato estructurado y ordenado y se utilizan principalmente en la investigación social para permitir una recopilación de datos más práctica y eficiente (43).

3.7.2. Descripción

En el caso de la variable sobrecarga laboral se hizo uso de un cuestionario, que consta de 37 ítems validada por la autora nacional Sotelo(28), considerando las dimensiones:

como la física con 12 preguntas, psicológica con 8 preguntas, comportamental con 8 preguntas y el afrontamiento medido con 9 preguntas.

Ficha técnica de variable sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario sobre sobrecarga laboral
Autora:	Sotelo(28)
Procedencia:	Lima- Perú, 2018
Objetivo:	Medir el nivel de la sobrecarga laboral
Administración:	Individual.
Duración:	Aproximadamente de 25 minutos.
Estructura:	La encuesta consta de 37 ítems.
Dimensiones:	Dimensión física (12 ítems); Dimensión psicológica (8 ítems); Dimensión comportamental (8 ítems); Dimensión de afrontamiento (9 ítems).
Opciones de respuesta:	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles de la variable:	Alta (136-185) Media (86-135) Baja (37-85)

En el caso la desempeño profesional se utilizará un cuestionario de 30 ítems con una escala tipo Likert de la autora Soplá (40) considerando 2 dimensiones, Competencia profesional (16 ítems) y Motivación profesional (14 ítems).

Ficha técnica de variable desempeño profesional

Nombre:	Cuestionario para medir el desempeño profesional
Autora:	Soplá (40)
Procedencia:	Lima- Perú, 2018
Objetivo:	Medir el nivel del desempeño profesional

Administración:	Individual.
Duración:	Aproximadamente de 25 minutos.
Estructura:	La encuesta consta de 30 ítems.
Dimensiones:	Competencia profesional (16 ítems) Motivación profesional (14 ítems)
Opciones de respuesta:	Si (1) A veces (2) No (3)
Niveles de la variable:	Optimo (70-90) Regular (50-69) Deficiente (30-49)

3.7.3. Validación

Para la sobrecarga laboral se usó un cuestionario de la autora Sotelo (28), procedió con 3 jueces expertos y el coeficiente Binomial de 0.1.

En cuanto a la validez de la segunda variable Desempeño profesional por la autora Sopla (40) refirió que fue sometido a juicio de 3 expertos, con una concordancia Binomial del 0.05.

3.7.4. Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la primera variable sobrecarga laboral la autora Sotelo (28), procedió aplicó un piloto que estuvo conformada por 20 sujetos, obteniendo un alfa de 0.907, altamente confiable

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario del desempeño profesional la autora Sopla (40) lo realizo mediante una prueba piloto aplicado la prueba Alpha de Crombach obteniéndose una confiabilidad de 0,890.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se inició con la recolección de las observaciones, con los trámites correspondientes para obtener el permiso para realizar la prueba en el Hospital de Lima. Antes de eso, se preparó una carta de aprobación de la Universidad Privada Norbert Wiener y se envió al jefe del departamento de investigación de la institución investigada. Después del cumplimiento y la validación en función de esta situación, se pudo iniciar las encuestas.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La encuesta se realizó de lunes a viernes. Los participantes en la encuesta se seleccionan según criterios establecidos en esta encuesta, y es posible que los participantes no deseen participar en la encuesta.

Asimismo, un aproximado de 25 minutos tomó realizar la encuesta estructurada a la muestra de estudio, posteriormente se realizó el análisis de las encuestas individualmente, corroborándose la codificación y el rellenado del ítem individualmente.

Métodos de análisis estadístico

Una vez se recolectaron los datos a través de los cuestionarios aplicados a la muestra, se procedió a través del programa Excel a generar la base de datos por dimensiones y variables para luego ser analizada por el SPSS 25.0 el cual arrojó tablas de frecuencia y figuras de barras de los resultados descriptivos analizados, en el caso de la comprobación de la hipótesis se procedió con la prueba de Rho de Spearman, con lo cual se pudo realizar la discusión y conclusiones de la encuesta.

3.9. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes aspectos éticos:

- **Principio de autonomía.** Es un principio que nos indicó que los participantes en el estudio tenían la facultad de elegir participar o no en el estudio, ello validado a través del consentimiento informado y firmado.
- **Principio de beneficencia.** Como todo estudio social el propósito del estudio es aportar en la solución de la problemática observada a través de una información veras y real de los elementos investigados.
- **Principio de no maleficencia.** El propósito del trabajo es netamente académico con el fin de aportar al conocimiento no se buscó dañar ni a los participantes ni a la institución donde se observó la problemática
- **Principio de justicia.** El respeto en el trato se aplicó en todos los participantes sin algún tipo de discriminación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Datos distribuidos de acuerdo a los datos demográficos.

	Frecuencia	Porcentaje
Edad del niño		
21 a 30 años	25	25.00
31 a 40 años	45	45.00
41 a 50 años	23	23.00
51 a más años	7	7.00
Sexo		
Hombre	26	26.00
Mujer	74	74.00
Total	100	100.00

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Se observa que el 45% de la muestra de estudio tenía entre 31 a 40 años, el 25% tenía de 21 a 30 años, el 23.% de 41 a 50 años y hubo un 74% que eran mujeres frente a un 26% que eran hombres.

Tabla 2.

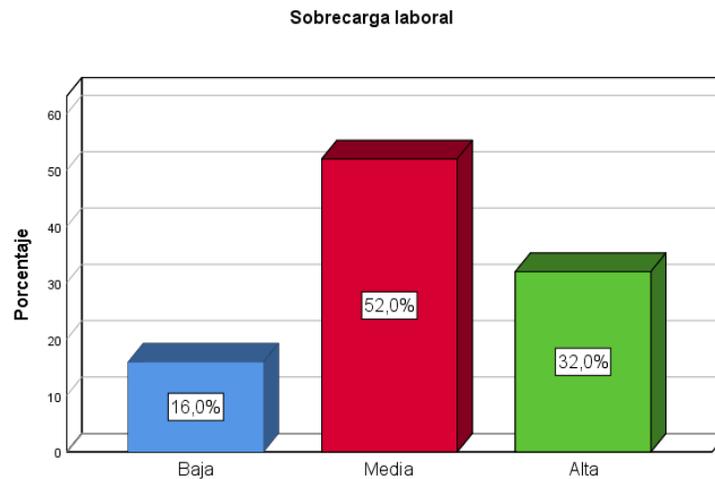
Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	16,0
Media	52	52,0
Alta	32	32,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 1.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral.



Se observa que el desarrollo de la sobrecarga laboral es media en un 52%, asimismo se halló que en un 32% esta sobrecarga es alta, pero en un 16% esta sobrecarga laboral es baja.

Tabla 3.

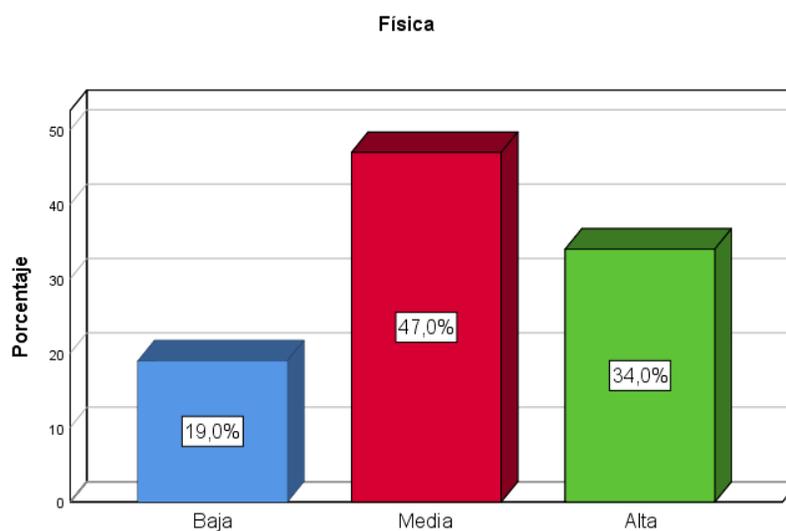
Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	19,0
Media	47	47,0
Alta	34	34,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 2.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión física.



Se observa que el desarrollo de la sobrecarga laboral física es media en un 47%, asimismo se halló que en un 34% esta sobrecarga es alta, pero en un 19% esta sobrecarga es baja.

Tabla 4.

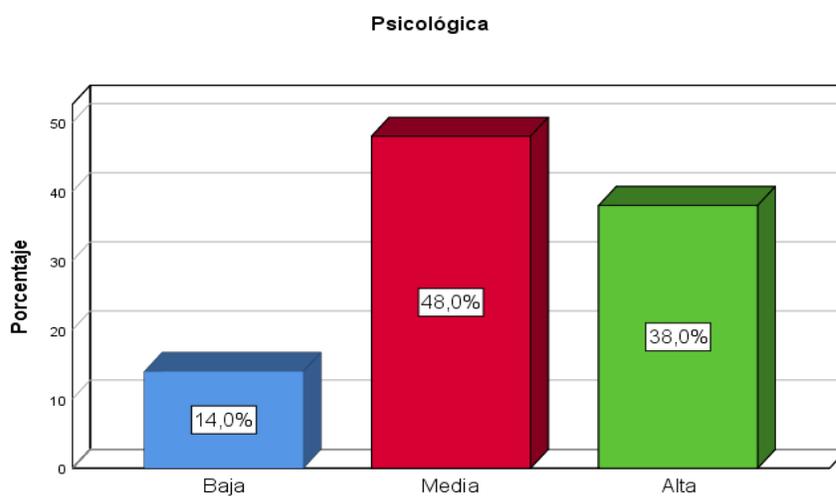
Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	14,0
Media	48	48,0
Alta	38	38,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 3.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica.



Se observa que el desarrollo de la sobrecarga laboral psicológica es media en un 48%, asimismo se halló que en un 38% esta sobrecarga es alta, pero en un 14% esta sobrecarga es baja.

Tabla 5.

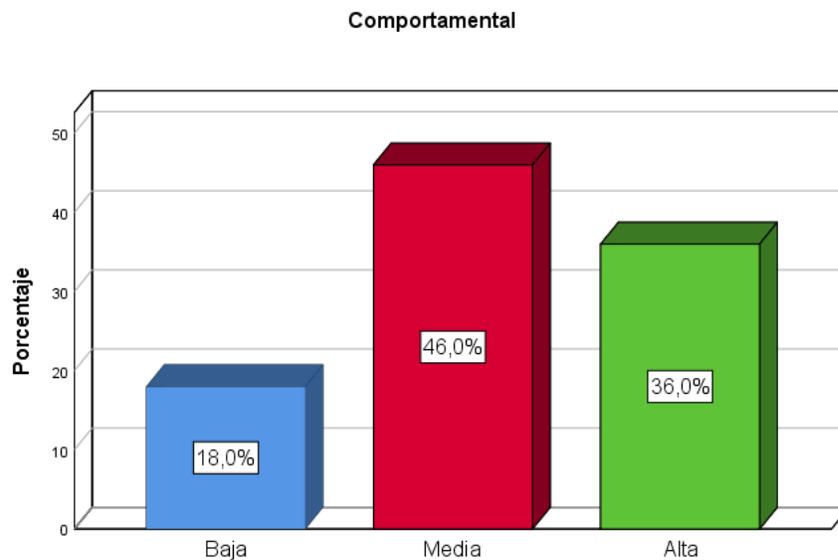
Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	18,0
Media	46	46,0
Alta	36	36,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 4.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental.



Se observa que el desarrollo de la sobrecarga laboral comportamental es media en un 46%, asimismo se halló que en un 36% esta sobrecarga es alta, pero en un 18% esta sobrecarga es baja.

Tabla 6.

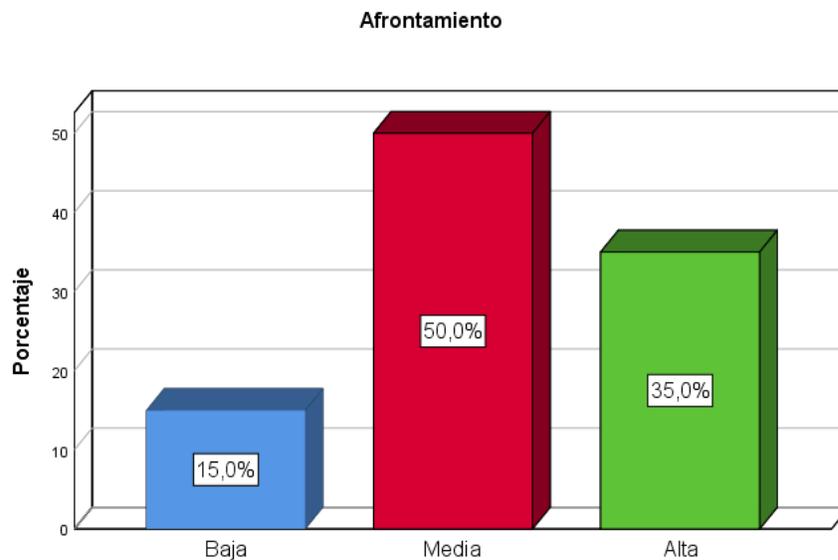
Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental afrontamiento.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	15,0
Media	50	50,0
Alta	35	35,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 5.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición de la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental afrontamiento.



Se observa que el desarrollo de la sobrecarga laboral de afrontamiento es media en un 50%, asimismo se halló que en un 35% esta sobrecarga es alta, pero en un 15% esta sobrecarga es baja.

Tabla 7.

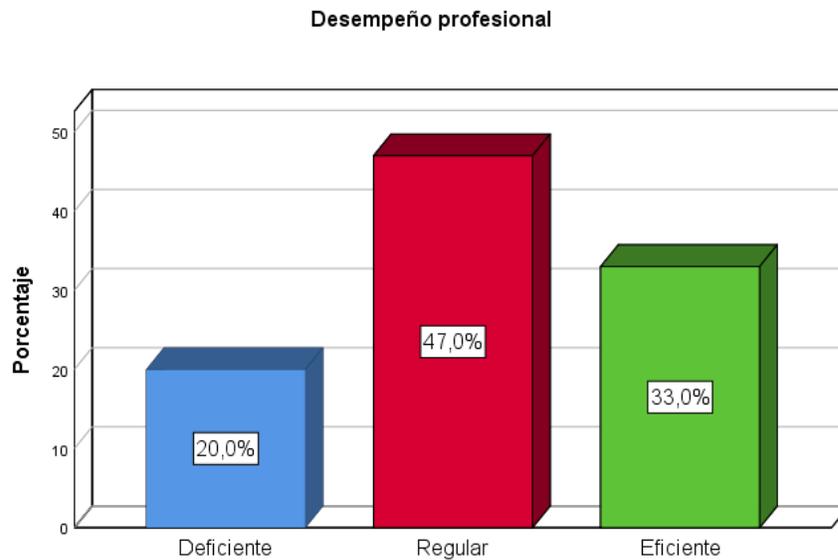
Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	20,0
Regular	47	47,0
Eficiente	33	33,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 6.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional.



Se observa que el desarrollo del desempeño profesional es regular en un 47%, asimismo se halló que en un 33% es eficiente, pero en un 20% el desempeño profesional es deficiente.

Tabla 8.

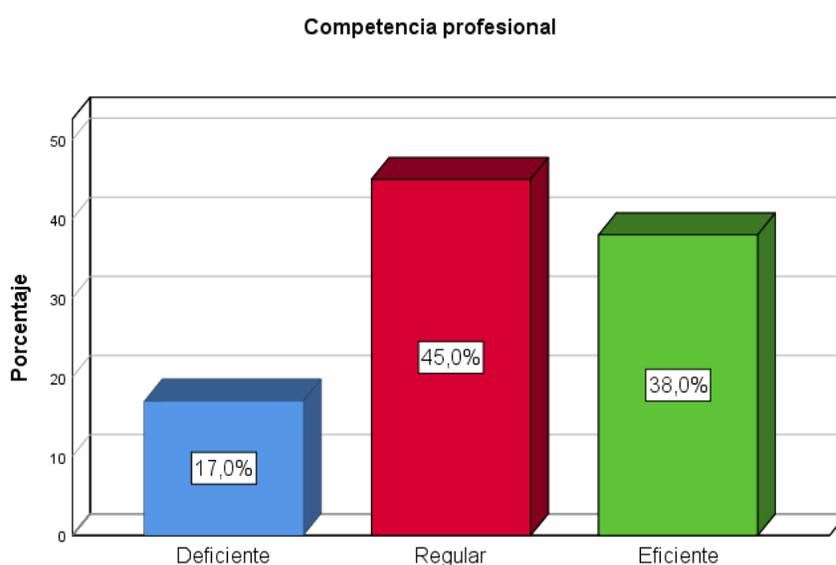
Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión competencia profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	17,0
Regular	45	45,0
Eficiente	38	38,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 7.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión competencia profesional.



Se observa que el desarrollo de la competencia profesional es regular en un 45%, asimismo se halló que en un 38% es eficiente, pero en un 17% este aspecto del desempeño profesional es deficiente.

Tabla 9.

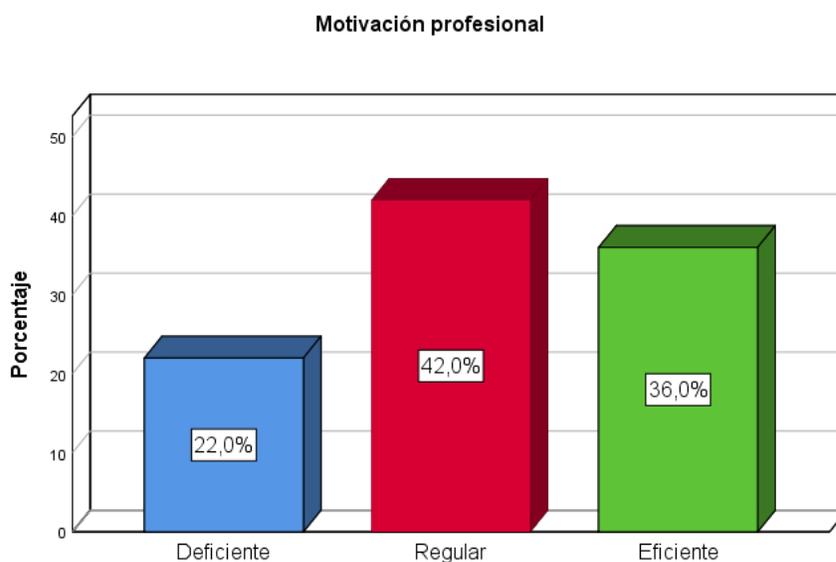
Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión motivación profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	22,0
Regular	42	42,0
Eficiente	36	36,0
Total	100	100,0

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 8.

Datos distribuidos de acuerdo a la medición del desempeño profesional en su dimensión motivación profesional.



Se observa que el desarrollo de la motivación profesional es regular en un 42%, asimismo se halló que en un 36% es eficiente, pero en un 22% este aspecto del desempeño profesional es deficiente.

Tabla 10.

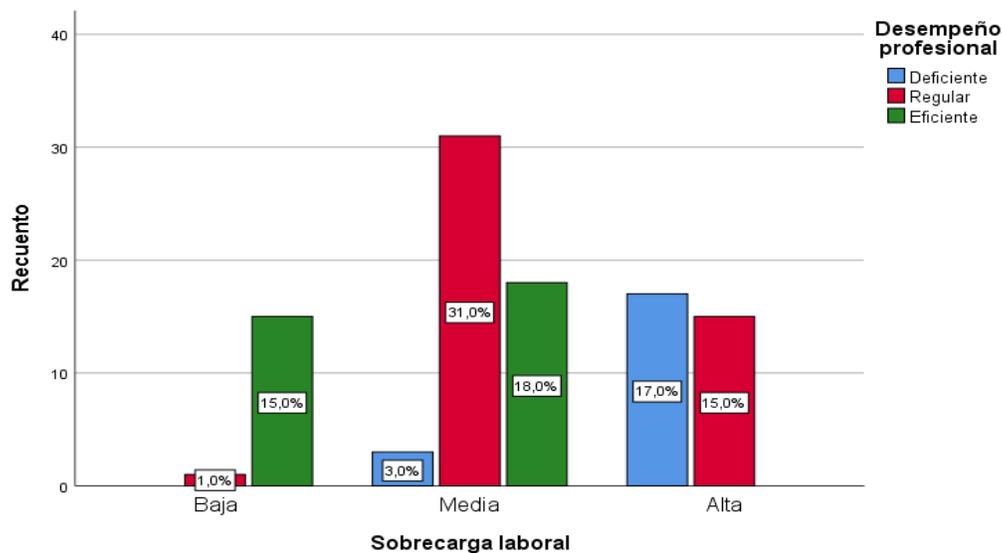
Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral y el desempeño profesional.

		Desempeño profesional				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Sobrecarga laboral	Baja	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	1,0%	15,0%	16,0%
	Media	Recuento	3	31	18	52
		% del total	3,0%	31,0%	18,0%	52,0%
	Alta	Recuento	17	15	0	32
		% del total	17,0%	15,0%	0,0%	32,0%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20,0%	47,0%	33,0%	100,0%

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 9.

Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral y desempeño profesional



En la tabla y gráfico 9, se observó al desarrollarse la sobrecarga de trabajo baja el desempeño profesional se presenta en 1% de forma regular y en un 15% de manera eficiente, cuando la sobrecarga laboral es media el desempeño se presenta en un 3% de manera deficiente, en un 31% de manera regular y en un 18% de manera eficiente, pero cuando la sobrecarga es alta en un 17% el desempeño es deficiente y en un 15% regular

Tabla 11.

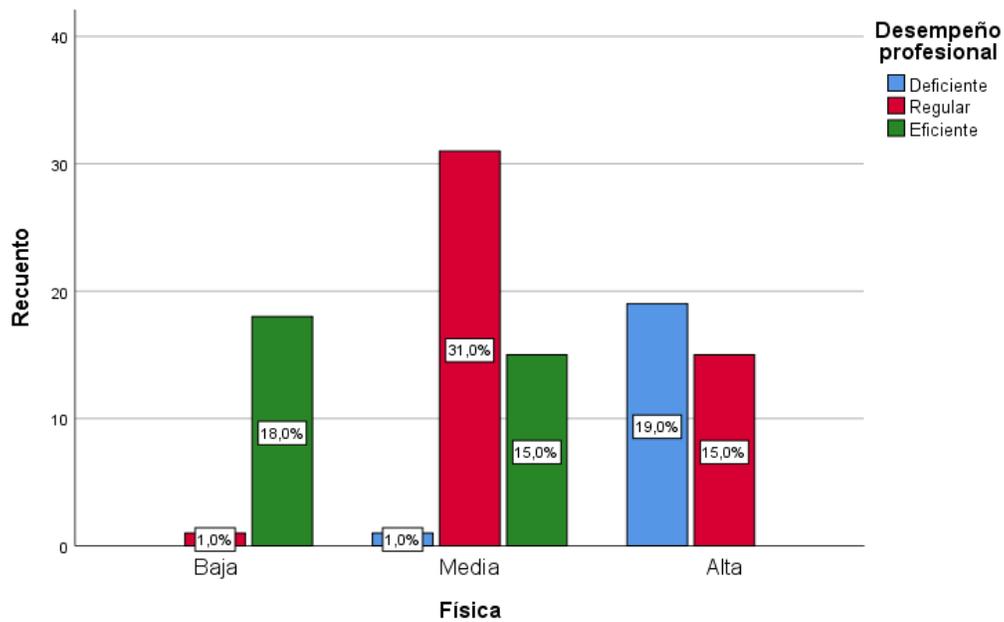
Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral física y el desempeño profesional

			Desempeño profesional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Física	Baja	Recuento	0	1	18	19
		% del total	0,0%	1,0%	18,0%	19,0%
	Media	Recuento	1	31	15	47
		% del total	1,0%	31,0%	15,0%	47,0%
	Alta	Recuento	19	15	0	34
		% del total	19,0%	15,0%	0,0%	34,0%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20,0%	47,0%	33,0%	100,0%

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 10.

Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral física y el desempeño profesional



En la tabla y gráfico 10, se observó que, cuando la sobrecarga laboral física se presenta en un nivel bajo, el desempeño profesional se presenta en 1% de forma regular y en un 18% de manera eficiente, cuando la sobrecarga física es media el desempeño se presenta en un 1% de manera deficiente, en un 31% de manera regular y en un 15% de manera eficiente, pero cuando la sobrecarga es alta en un 19% el desempeño es deficiente y en un 15% regular.

Tabla 12.

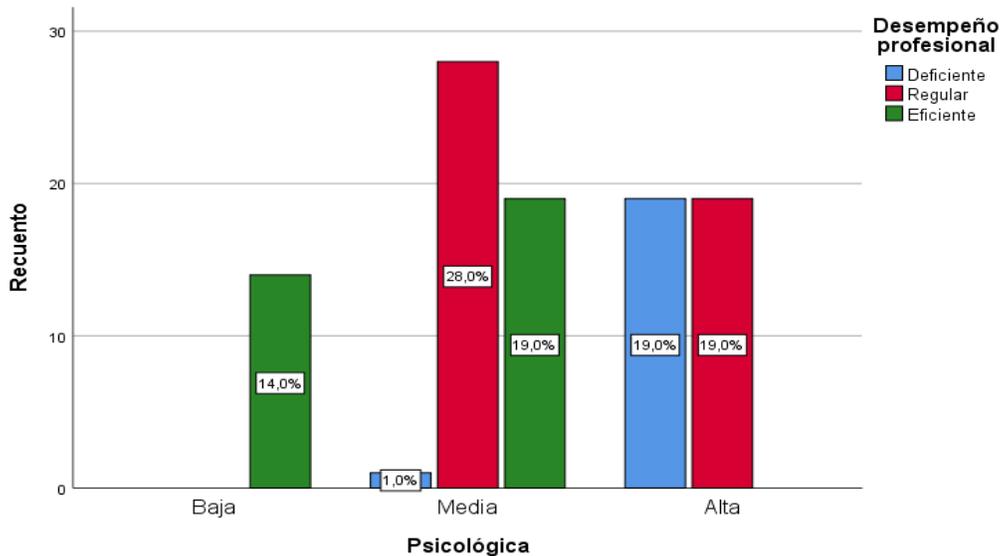
Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño profesional

			Desempeño profesional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Psicológica	Baja	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	14,0%	14,0%
	Media	Recuento	1	28	19	48
		% del total	1,0%	28,0%	19,0%	48,0%
	Alta	Recuento	19	19	0	38
		% del total	19,0%	19,0%	0,0%	38,0%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20,0%	47,0%	33,0%	100,0%

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 11.

Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño profesional



En la tabla y gráfico 11, se observó que, cuando la sobrecarga laboral psicológica se presenta en un nivel bajo, el desempeño profesional se presenta en un 14% de manera eficiente, cuando la sobrecarga psicológica es media el desempeño se presenta en un 1% de manera deficiente, en un 28% de manera regular y en un 19% de manera eficiente, pero cuando la sobrecarga es alta en un 19% el desempeño es deficiente y en un 19% regular.

Tabla 13.

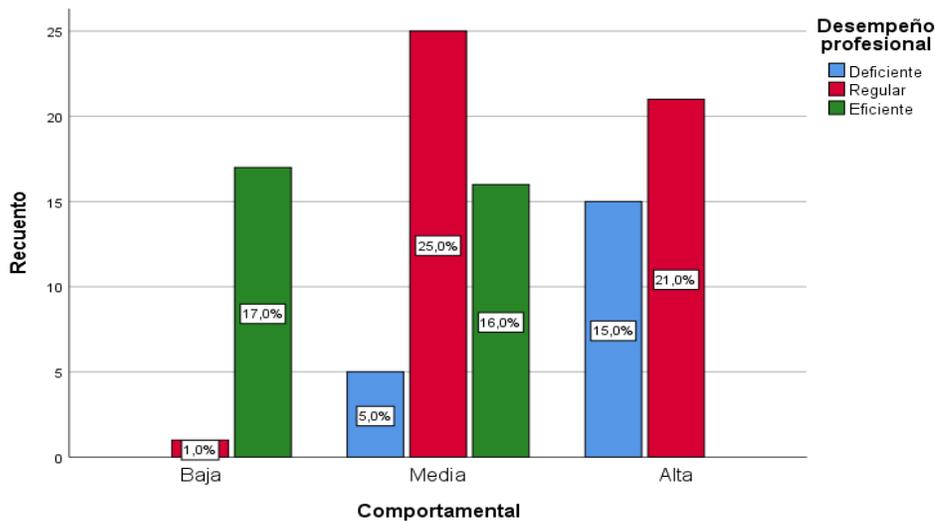
Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño profesional

			Desempeño profesional			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Comportamental	Baja	Recuento	0	1	17	18
		% del total	0,0%	1,0%	17,0%	18,0%
	Media	Recuento	5	25	16	46
		% del total	5,0%	25,0%	16,0%	46,0%
	Alta	Recuento	15	21	0	36
		% del total	15,0%	21,0%	0,0%	36,0%
Total	Recuento		20	47	33	100
	% del total		20,0%	47,0%	33,0%	100,0%

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 12.

Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño profesional



En la tabla y gráfico 12, se observó que, cuando la sobrecarga laboral comportamental se presenta en un nivel bajo, el desempeño profesional se presenta en un 17% de manera eficiente, cuando la sobrecarga comportamental es media el desempeño se presenta en un 5% de manera deficiente, en un 25% de manera regular y en un 16% de manera eficiente, pero cuando la sobrecarga es alta en un 15% el desempeño es deficiente y en un 21% regular.

Tabla 14.

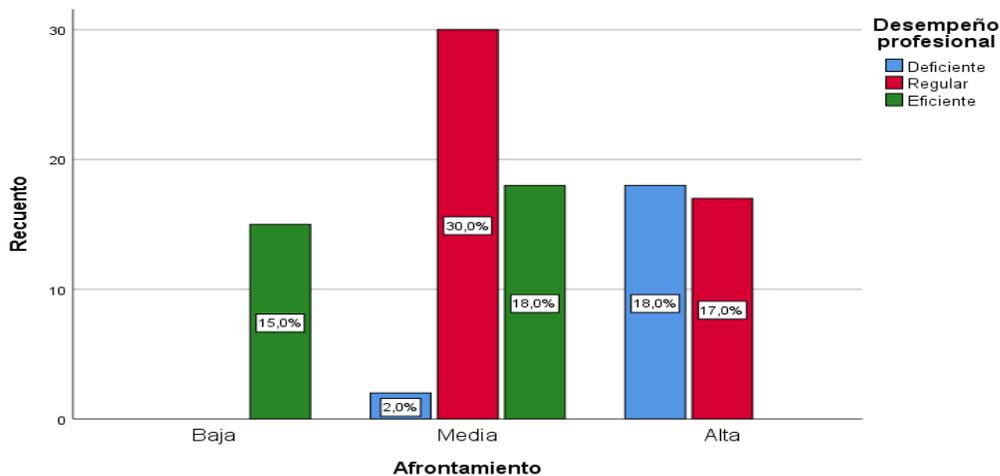
Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño profesional

		Desempeño profesional				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Afrontamiento	Baja	Recuento	0	0	15	15
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
	Media	Recuento	2	30	18	50
		% del total	2,0%	30,0%	18,0%	50,0%
	Alta	Recuento	18	17	0	35
		% del total	18,0%	17,0%	0,0%	35,0%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20,0%	47,0%	33,0%	100,0%

Fuente: instrumentos de recolección de datos.

Gráfico 13.

Cruce en la distribución de la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño profesional



En la tabla y gráfico 13, se observó que, cuando la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento se presenta en un nivel bajo, el desempeño profesional se presenta en un 15% de manera eficiente, cuando la sobrecarga de afrontamiento es media el desempeño se presenta en un 2% de manera deficiente, en un 30% de manera regular y en un 18% de manera eficiente, pero cuando la sobrecarga es alta en un 18% el desempeño es deficiente y en un 17% regular

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral y el desempeño.

			Sobrecarga laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Según la correlación de Spearman se pudo conocer que entre los elementos en investigación la relación es inversa, con un coeficiente de -0.710 con un $p= 0.000$.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión física y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión física y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral física y el desempeño.

			Física	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Física	Coefficiente de correlación	1,000	-,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Según la correlación de Spearman se pudo conocer que entre los elementos en investigación la relación es inversa, con un coeficiente de -0.767 con un $p= 0.000$.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión psicológica y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión psicológica y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral psicológica y el desempeño.

			Psicológica	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Psicológica	Coefficiente de correlación	1,000	-,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		100	100
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,749**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		100	100	

Según la correlación de Spearman se pudo conocer que entre los elementos en investigación la relación es inversa, con un coeficiente de -0.749 con un $p= 0.000$.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión comportamental y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión comportamental y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral comportamental y el desempeño

			Comportamental	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Comportamental	Coefficiente de correlación	1,000	-,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Según la correlación de Spearman se pudo conocer que entre los elementos en investigación la relación es inversa, con un coeficiente de -0.680 con un $p= 0.000$.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión afrontamiento y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión afrontamiento y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y el desempeño

			Afrontamiento	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	-,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		100	100
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,737**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N			100	100

Según la correlación de Spearman se pudo conocer que entre los elementos en investigación la relación es inversa, con un coeficiente de -0.737 con un $p= 0.000$.

4.1.3. Discusión de resultados

Según los análisis de los resultados estadísticos la sobrecarga laboral encontrada en las enfermeras se presentó un nivel regular, asimismo se encontró que el desempeño laboral fue regular, lo que indica una relación entre ellas comprobándose con el cruce de datos con una correlación inversa y negativa de -0.710 lo que indica que a una mayor sobrecarga laboral habrá un desempeño laboral más deficiente.

Resultados que se comparan con el estudio de **Pilco (2021)** en Ecuador quien entre sus principales resultados encontró que el desempeño del personal y la satisfacción se presenta una relación significativa, en donde se concluye que a un mejor nivel del desempeño laboral habrá un mejor nivel en la satisfacción de los usuarios(11). Lo que concuerda con los resultados donde la relación encontrada en el estudio del autor fomenta evitar la sobrecarga para un mejor resultado en el desempeño y una repercusión positiva en la calidad de los estándares de atención.

Otro estudio es el de **Castro y Chantong (2020)** en Ecuador quienes encontraron que entre sus variables de estudio calidad de vida laboral y la carga de trabajo se presentó un nivel de relación significativa (13). Concordando con la investigación presente donde la motivación y las competencias de enfermería forman del desempeño, pero este se ve perjudicando por el nivel de la sobrecarga de trabajo, lo que a su vez afecta el bienestar del trabajador, similar a lo encontrado por **Bustamante (2021)** quien halló que en 78% la sobrecarga de trabajo fue de nivel medio, y en un 66.7% el desempeño laboral fue regular, concluyendo que los elementos investigados presentan una asociación directa es decir que en un nivel de sobrecarga laboral bajo habrá un mejor desempeño que en un nivel alto de la sobrecarga laboral (17). Asimismo **Mejía y Murga (2019)** encontró que el 65.7% presentó una sobrecarga alta y el 34.3% muy alta, por otro lado el 76.6% desarrolla

un cuidado regular, concluyéndose que hay nivel de relación directa entre los elementos en estudio (18). De acuerdo con este estudio, que también encontró una relación moderada entre las variables, pero en nuestro caso se determinó que es inversa y negativa.

Asimismo **Campusano y Huamán (19)** concuerda con el presente estudio porque encontró que la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo en el desempeño en el personal enfermero, por lo que su relación es inversa, además de afectar su salud y bienestar. Cabe mencionar que la sobrecarga laboral es el desarrollo de un exceso de tareas que requieren de una demanda de habilidad, conocimiento y destrezas suficientes para cumplirlas, en donde dicha situación genera un desgaste en la persona tanto mental como física, por lo que se asocia con temas como el estrés, el burnout, problemas musculoesqueléticos, entre otros. Dentro de esta sobrecarga esta la cuantitativa y la cualitativa, siendo la primera por la cantidad de actividades y la segunda por la complejidad de la actividades y el tiempo límite para lograrlas (21). Asimismo el desempeño laboral la medición de las funciones que cumple el trabajador, el desarrollo de sus habilidades tanto a nivel profesional como personal y social, lo que puede afectar tanto a su entorno como los objetivos propuesto en una organización(34). Por lo que se observa tanto en la teoría como en investigaciones de diversos autores la sobrecarga de trabajo es un exceso de tareas que conllevan al trabajador a exigirse física como mentalmente, y con ello como tal ser humano se generara un agotamiento de dichos factores con lo cual se efectuara una disminución en la calidad de sus acción y en sus desempeño como profesional, afectando tanto su servicio como la seguridad del paciente.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera** La variable sobrecarga laboral y el desempeño profesional presentaron una relación inversa con un índice de -0.710 significativa al 0.000 , lo que indica que a menos sobrecarga laboral habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.
- Segunda** La dimensión física y el desempeño profesional presentaron una relación inversa con un índice de -0.767 significativa al 0.000 , lo que indica que a menos sobrecarga laboral física habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.
- Tercera** La dimensión psicológica y el desempeño profesional presentaron una relación inversa con un índice de -0.749 significativa al 0.000 , lo que indica que a menos sobrecarga laboral psicológica habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.
- Cuarta** La dimensión comportamental y el desempeño profesional presentaron una relación inversa con un índice de -0.680 significativa al 0.000 , lo que indica que a menos sobrecarga laboral comportamental habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.
- Quinta** La dimensión afrontamiento y el desempeño profesional presentaron una relación inversa con un índice de -0.737 significativa al 0.000 , lo que indica que a menos sobrecarga laboral en cuanto el afrontamiento habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.

5.2 Recomendaciones

- Primera** A la directiva del hospital implementar estrategias de evaluación que mida constantemente la sobre exposición de los trabajadores a la sobrecarga laboral, esto con el fin de diagnosticar oportunamente y actuar para evitar algún perjuicio en el personal y afectar al servicio.
- Segunda** A los profesionales de enfermería realizar actividad física para el fortalecimiento de su organismo y de esta manera aumentar la resiliencia y adaptación a situaciones de estrés y presión, además de prevenir lesiones durante su servicio.
- Tercera** A la directiva la implementar talleres de autodesarrollo para fortalecer la motivación del personal, esencial para mejorar la seguridad y la confianza en sí mismo fortaleciendo su estado mental muy importante en sus labores.
- Cuarta** A la directiva del hospital reconocer siempre los logros del personal de enfermería en el servicio para generar una mayor motivación y compromiso influyentes positivamente en su desempeño laboral.
- Quinta** A la jefa de enfermería trabajar con el área de psicología para brindar a las enfermeras estrategias para el afrontamiento de situaciones estresantes y mejorar el manejo de estas situaciones que pueden afectar su desempeño.

REFERENCIAS

1. OMS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Organización Mundial de Salud [Internet] 2019 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
2. Letourneau R. Las enfermeras están abandonando la profesión y reemplazarlas no será fácil/Nurses are leaving the profession, and replacing them won't be easy. University of South Florida; [Internet] 2021 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://theconversation.com/nurses-are-leaving-the-profession-and-replacing-them-wont-be-easy-166325>
3. NSI Nursing Solutions, Inc. 2021 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. Estados Unidos; 2021. [Internet] 2021 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf
4. Shah M, Gandrakota N, Cimiotti J. Prevalencia y factores asociados con el agotamiento de las enfermeras en los EE. UU. JAMA Netw Open. [Internet] 2021 [Citado el 15 de Febrero del 2022] 4(2). Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2775923>
5. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Revista Med Segur Trab, 62(245). [Internet] 2017 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
6. Achury L. Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares de Villavicencio, Neiva y Bogotá entre abril y agosto del año 2021. [Tesis] 2021 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1>
7. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Rev. Cienc. Salud. [Internet] 2020 [Citado el 15 de Febrero del 2022] 2(2) Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

8. La República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. [Internet] [Citado el 15 de Febrero del 2022] Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>
9. Calderón De la Cruz G, Merino C, Juárez A, Jiménez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. septiembre de 2018 [Citado el 15 de Febrero del 2022]; 21 (3): 123-127. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002&lng=es.
10. Carranza R, Mamani O, Quinteros D, Farfán R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. Revista Colombiana de Psiquiatría. [Internet]. 2021; [Citado el 15 de Febrero del 2022]1(1). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001116>
11. Pilco A. Sobrecarga laboral del personal de enfermería y satisfacción del usuario con COVID-19 de una Clínica Privada en Quito, 2021. [Tesis]. 2021; [Citado el 15 de Febrero del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72500>
12. Acosta-Romo MF, Maya-Pantoja GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. cuidad. [Internet]. 1 de mayo de 2020 [Citado el 15 de Febrero del 2022];17(2):22-3. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
13. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. [Tesis de titulación] 2020 [Citado el 15 de Febrero del 2022] Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo Mayo – Agosto 2019. Universidad de Guayaquil. Ecuador. [Tesis de titulación] 2019 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

15. Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34 (2) [Internet] 2018 [Citado el 20 de Febrero del 2022]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
16. Zapata M. Factores de riesgos laborales y desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. [Tesis de maestría] 2021 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75077>
17. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Trabajo académico para optar por el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres] 2021 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Trujillo - Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. [Tesis de titulación] 2019 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
19. Campusano M, Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener. [Tesis de titulación] 2018 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD%20-%20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. [Tesis de maestría] 2018 [Citado el 20 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
21. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [Citado el 22 de

- Febrero del 2022] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
22. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
 23. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 24. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. [Internet] 2016 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
 25. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
 26. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
 27. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título enfermera especialista en emergencia y desastres] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CAMPOS_BRIDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 28. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la

- Vega; 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
29. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título enfermera especialista en emergencia y desastres] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CAMPOS_BRIDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
31. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título enfermera especialista en emergencia y desastres] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CAMPOS_BRIDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
33. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título enfermera especialista en emergencia y desastres] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CAMPOS_BRIDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20ita_z_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

35. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021. [Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/1/TESIS%20RIVERA%20-%20MARTINEZ.pdf>
37. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. Primera edición. Edición IESA. Caracas, Venezuela. 2010
38. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022]; 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en.
39. IsoTools. Balanced Scorecard: gestión de competencias. [Internet] 2015 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/12/17/las-siete-competencias-profesionales-mas-valoradas-en-la-actualidad/#:~:text=Las%20competencias%20profesionales%20son%20aquellas,por%20lo%20que%20son%20valorados>.
40. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. [Tesis de Maestría] Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza Amazonas; 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://1library.co/document/qod8xj7z-desempeno-profesional-enfermeria-hospital-hospital-santiago-utcubamba-amazonas.html>
41. Núñez M. La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad

Señor de Sipan; 2016. [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>

42. Galván M. Motivación laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] 2018 [Citado el 24 de Febrero del 2022] Disponible en:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

43. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, 2018 México: Mc Graw Hill Education.

Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación (6 ed.). México D.F.2014: Mc Graw-Hill Interamericana

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Título: SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL de LIMA METROPOLITANA, 2022.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>Específicas ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el</p>	<p>General Hi: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022. Ho: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>Específicas Existe una relación significativa entre la dimensión física de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones Dimensión física Dimensión psicológica Dimensión comportamental Dimensión afrontamiento</p> <p>Variable 2: Desempeño</p> <p>Dimensiones Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica Enfoque cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación Método hipotético deductivo</p> <p>Diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Población y muestra: 135 profesionales de enfermería y una muestra de 100</p> <p>Técnica: la encuesta Instrumentos: cuestionarios</p>

<p>desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión afrontamiento de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SOBRECARGA LABORAL

Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años ()
 b) 31 a 40 años ()
 c) 41 a 50 años ()
 d) 51 a más años ()

Sexo

- a) Masculino ()
 b) Femenino ()

Indicaciones: Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN FÍSICA						
1	A Ud. sobrecarga laboral de enfermería le permite combinar la posición de pie-sentado					
2	Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su labor					
3	Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4	Para Ud. la tarea de interna de enfermería le exige desplazamientos					
5	Para Ud. El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral					
6	A Ud. la enfermería le genera esfuerzo muscular					
7	Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña					
8	Ud. Durante su labor como interna de enfermería tiene mucho sueño					
9	Ud. Luego de terminar su jornada como interna de enfermería se siente cansada con ganas de querer dormir					
10	Ud. El trabajo de interna de enfermería le genera dolor de cabeza					
11	Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
12	Para Ud. Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.					
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA						
13	Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como interna es elevado.					
14	Ud. Siente mucha presión como interna de parte de las enfermeras					
15	Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento					
16	Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como interna de enfermería					
17	Para Ud. Su labor le genera desgaste mental					
18	Para Ud. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
19	Para Ud. El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.					

20	Para Ud. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como interna de enfermería					
DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL						
21	Ud. Puede cometer algún error recibe mucha crítica					
22	Ud. El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.					
23	Ud. Como interna percibe que le falta experiencia práctica.					
24	Ud. Suele realizar su labor de interna de enfermería sin interrupciones					
25	Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad					
26	Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27	Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás					
28	Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.					
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO						
29	Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo					
30	A Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
31	Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante					
32	Ud. Entiende las indicaciones con facilidad					
33	Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					
34	Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo					
35	Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral					
36	Ud. Busca información sobre lo que desconoce					
37	Ud. considera que es importante observar los valores y confidencialidad					

Variable 2: Desempeño profesional

Nº	ÍTEMS	Si	A veces	No
Competencia profesional				
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
7	utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.			
12	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
16	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			

Motivación profesional		Altamente motivado	Medianamente motivado	Nada motivado
17	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			

24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir			
26	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	37

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	119,15	424,976	,565	,868
Item2	119,65	430,450	,489	,870
Item3	119,60	432,463	,449	,870
Item4	119,15	435,608	,455	,871
Item5	119,20	437,853	,527	,870
Item6	119,55	456,366	,086	,878
Item7	119,10	439,884	,457	,871
Item8	119,50	450,895	,202	,875
Item9	119,10	453,884	,183	,875
Item10	118,95	432,050	,541	,869
Item11	119,25	433,355	,516	,869
Item12	119,45	438,366	,371	,872
Item13	119,30	427,905	,536	,869
Item14	119,15	453,082	,164	,876
Item15	119,70	429,695	,509	,869
Item16	119,80	431,326	,473	,870
Item17	119,15	437,608	,371	,872
Item18	119,35	433,713	,442	,871
Item19	118,90	456,411	,097	,877
Item20	119,10	452,726	,144	,877
Item21	119,15	446,555	,302	,873
Item22	119,35	431,082	,486	,870
Item23	119,25	449,566	,215	,875
Item24	119,30	441,589	,319	,873
Item25	119,40	450,989	,179	,876
Item26	118,95	431,629	,569	,869
Item27	119,15	441,082	,369	,872
Item28	119,10	443,674	,361	,872
Item29	119,40	456,463	,098	,877
Item30	119,10	445,042	,275	,874
Item31	119,30	434,853	,474	,870
Item32	119,50	440,789	,325	,873
Item33	119,30	440,432	,434	,871
Item34	119,70	418,537	,595	,867
Item35	119,35	441,924	,336	,873
Item36	119,00	447,895	,219	,875
Item37	119,20	430,063	,644	,867

Confiabilidad desempeño profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	57,70	105,905	,323	,859
Item2	57,05	105,945	,251	,862
Item3	57,35	106,976	,284	,860
Item4	57,10	106,411	,283	,860
Item5	57,20	102,695	,467	,855
Item6	57,40	103,200	,605	,853
Item7	57,50	108,579	,167	,863
Item8	57,50	104,789	,352	,859
Item9	57,25	104,092	,494	,855
Item10	57,55	100,997	,571	,852
Item11	57,15	100,134	,724	,849
Item12	57,50	105,526	,340	,859
Item13	57,50	103,526	,428	,857
Item14	57,05	103,945	,393	,858
Item15	57,45	106,997	,291	,860
Item16	57,50	103,737	,381	,858
Item17	57,20	104,800	,376	,858
Item18	57,40	101,832	,568	,853
Item19	57,60	104,779	,411	,857
Item20	57,35	106,345	,291	,860
Item21	57,35	102,766	,480	,855
Item22	57,20	106,589	,263	,861
Item23	57,40	102,989	,449	,856
Item24	57,15	106,555	,284	,860
Item25	57,10	106,411	,320	,859
Item26	57,20	105,116	,323	,860
Item27	57,10	100,305	,579	,852
Item28	57,30	104,326	,447	,856
Item29	57,20	102,063	,505	,854
Item30	57,40	111,832	-,058	,869

Anexo 04: BASE DE DATOS

Variable sobrecarga laboral

*Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	var		
1	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5			
2	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4		
3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	
6	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4		
7	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	
8	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	
9	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3		
10	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	3	5
11	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	3	
12	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	6	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
14	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
15	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5
16	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3
17	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3
19	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3
20	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3
21	4	4	1	1	3	1	2	1	1	2	4	4	5	4	3	4	3	1	5	4	4	5	5	4	1	3	1	2	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1	4
22	3	5	4	3	2	5	1	3	1	1	5	4	3	3	5	5	5	2	5	1	2	4	3	4	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	5	5
23	4	4	5	5	1	3	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	5	1	5	4	3	5	2	2	3	2	5	3	4	3	4	3	1	1	2	
24	4	5	4	5	2	3	1	2	5	1	3	4	3	5	4	4	1	1	5	5	5	1	2	1	3	2	1	4	4	5	5	4	1	1	5	3	3	3	
25	4	4	2	2	5	3	3	5	1	5	1	4	5	4	4	2	5	4	3	2	1	3	5	4	2	2	2	2	5	2	1	5	1	5	1	5	3	3	
26	4	5	1	1	4	4	2	5	1	3	1	2	4	2	1	2	4	4	3	1	4	5	4	5	4	3	2	5	4	5	2	5	3	4	2	2	2	5	
27	3	2	5	3	3	4	1	3	4	5	5	5	3	2	3	4	1	1	5	1	1	2	4	1	1	5	1	1	4	3	3	1	1	4	4	3	3	2	3
28	1	2	5	1	1	2	2	4	5	2	4	3	4	5	3	1	1	3	1	3	5	3	4	1	3	3	2	5	4	3	4	5	1	5	5	4	3	3	
29	1	2	5	1	2	5	1	2	3	5	3	2	1	1	4	3	4	1	3	3	2	4	2	1	2	3	5	5	5	1	3	1	1	5	1	2	1	2	1
30	2	3	5	4	5	5	3	1	5	4	5	1	5	4	5	2	5	2	2	3	2	1	4	1	1	5	1	2	3	5	4	2	1	1	4	2	5	5	
31	4	1	2	1	4	3	1	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	3	2	1	2	1	4	3	2	5	1	2	1	2	1	5	5	1	5	3	1	1	5
32	2	1	1	3	4	1	4	2	4	2	2	4	2	5	3	3	1	2	3	5	3	1	5	1	4	2	1	5	4	2	4	4	3	3	2	4	3	5	5
33	1	1	2	4	1	3	5	5	2	4	2	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	1	5	4	4	5	1	4	2	3	2	5	4	3	3	2	4	5	5
34	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	2	5	5	4	3	1	1	3	2	2	5	2	3	3	1	1	
35	1	2	3	5	5	4	3	5	1	4	4	4	4	3	2	2	1	3	1	5	4	2	1	2	5	3	1	1	4	5	2	2	2	3	5	1	5	4	
36	4	1	1	4	2	5	3	4	5	2	2	1	1	4	5	3	4	3	5	3	1	5	1	4	3	5	3	4	1	4	4	3	4	2	3	2	3	3	
37	4	2	1	3	3	1	4	5	2	2	1	3	1	3	3	2	2	4	3	2	3	1	5	1	4	1	5	2	4	1	1	5	3	1	2	5	1	2	5
38	3	5	2	4	1	5	5	2	4	3	5	2	1	2	1	5	1	4	3	5	5	2	4	1	2	2	3	2	2	1	5	5	2	1	5	4	1	1	
39	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	5	2	4	1	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	1	3	4	4	5	4	2	1	4	2	3	5	2	3	4
40	5	3	5	2	2	4	2	1	4	5	5	1	4	2	4	2	2	3	4	5	5	2	5	1	5	5	2	2	4	3	2	1	3	2	5	2	4	4	2
41	3	2	3	1	3	3	2	2	1	5	5	4	1	5	5	2	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5	5	5	2	5	5	1	5	4	1	5	4	2	4
42	4	5	2	5	4	3	1	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	2	1	4	3	2	3	1	4	1	4	4	1	4	4	5	1	3	5	4	2	2	1
43	1	1	3	1	3	4	3	3	5	1	2	4	3	5	2	4	3	2	3	1	1	2	3	5	3	5	2	4	1	3	1	1	5	3	5	5	5	5	5
44	2	3	4	2	4	5	1	3	1	3	2	1	4	2	2	2	1	4	4	1	1	2	3	2	5	1	4	2	5	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4
45	4	3	4	3	1	1	1	6	2	2	2	3	3	3	4	5	3	6	2	2	3	4	4	6	5	2	1	5	1	1	3	4	3	1	6	1	1	6	1
46	1	2	1	3	1	5	3	5	5	4	4	3	4	5	1	5	3	5	1	3	1	1	3	4	3	2	4	3	2	3	5	2	5	1	3	1	3	1	4
47	4	2	4	4	5	3	1	1	5	2	3	5	1	5	5	5	5	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5	3	4	1	4	4	1	4	5	2	1	1	
48	5	4	1	4	2	3	3	2	5	1	2	5	2	1	4	1	2	5	4	1	5	2	4	2	5	5	1	4	5	5	1	4	3	2	2	5	4	4	
49	2	3	1	4	1	1	5	3	5	2	4	4	5	1	3	2	3	4	5	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	3	1	5	3	2	4	1			

Variable desempeño profesional

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 30 de 30 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	var1	var2	var3	var4		
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1						
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1						
3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1						
4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1						
5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1						
6	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1						
7	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1						
8	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
9	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1						
10	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1					
11	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1						
12	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1				
13	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1				
14	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1					
15	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1					
16	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1				
17	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1				
18	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1					
19	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1					
20	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1					
21	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1					
22	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1					
23	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1					
24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1					
25	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1				
26	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1					
27	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1				
28	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1				
29	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1					
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1					
31	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	2	2	1				
32	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1					
33	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1					
34	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1					
35	1	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3					
36	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1					
37	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3					
38	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	1					
39	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3					
40	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1				
41	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1				
42	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1					
43	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1					
44	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1						
45	1	1	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1					
46	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	1					
47	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1				
48	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3					
49	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1				
50	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1					
51	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1					
52	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1					
53	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1				
54	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1. Visible: 30 de 30 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	var	var	var	var			
54	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1							
55	1	1	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3								
56	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1							
57	3	1	1	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2						
58	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2						
59	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3							
60	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1							
61	1	2	1	3	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1						
62	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	3					
63	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1						
64	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1					
65	1	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2					
66	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3					
67	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3						
68	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	2	3				
69	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	3	3							
70	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2							
71	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2						
72	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2						
73	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2					
74	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2						
75	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2						
76	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2							
77	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2							
78	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2						
79	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2						
80	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2							
81	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2							
82	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2							
83	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2						
84	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2							
85	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2							
86	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2							
87	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2							
88	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2						
89	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2							
90	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2							
91	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2							
92	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2							
93	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2						
94	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2							
95	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2							
96	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2							
97	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2							
98	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2							
99	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2							
100	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2						
101																																					
102																																					
103																																					
104																																					
105																																					
106																																					
107																																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente formulario de consentimiento contiene información para ayudarlo a decidir si desea participar en esta investigación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Antes de decidir si participar o no, debe comprender cada una de las siguientes secciones y tomar el tiempo necesario para leer detenidamente la siguiente información. Si aún tiene preguntas, comuníquese con el investigador con el número de teléfono móvil o la dirección de correo electrónico proporcionados en el documento. Debe dar su consentimiento solo después de comprender la información y responder a todas las preguntas.

Título del proyecto: “SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2022”

Nombre de la Investigadora principal: De La Cruz Castillo, Sorayda

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Lima Metropolitana, 2022.

Participantes: personal de enfermería del Hospital Lima Metropolitana, 2022.

Participación: La participación es voluntario y con el consentimiento informado aceptado y firmado por las participantes.

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

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 servicio

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: El costo por participar es cero, no se recibirá ningún pago por participar en el proyecto de investigación

Remuneración por participar: La remuneración por participar es cero, no se entregará ninguna remuneración por participar en el proyecto de investigación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione está protegida, solo la investigadora puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificada 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 del proyecto de investigación, puede dirigirse a De La Cruz Castillo, Sorayda, Coordinadora de equipo (teléfono móvil N° _____) o al correo electrónico: _____

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 correo electrónico.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y entendido la información proporcionada, que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, que no me he sentido coaccionado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en el estudio, y que mi respuesta final a la encuesta indica que estoy de acuerdo en participar voluntariamente en este estudio de Investigación. Para ello proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Resultado del Turnitin

24/8/2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	0%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%