



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Sobrecarga laboral y satisfacción n del personal de enfermería del Centro
Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Bustamante Farfan, Carol Jazmin


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0039-9477>

Asesora: Dra. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Lima – Perú

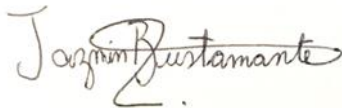
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, BUSTAMANTE FARFAN CAROL JAZMIN egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.” Asesorado por el docente: SUAREZ VALDERRAMA YURIK ANATOLI DNI 74846709 ORCID 0009-0004-0039-9477 tiene un índice de similitud de **14 (catorce) %** con código oid:14912:555494451 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado : BUSTAMANTE FARFAN CAROL JAZMIN
DNI: 74846709



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor SUAREZ VALDERRAMA YURIK ANATOLI
DNI: 40704687

Lima, 06 de mayo del 2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por guiarme durante el proceso, a mis padres y hermano que siempre me apoyaron en mi carrera universitaria hasta lograr mi meta.

Agradecimiento

Agradezco mi trabajo de investigación a DIOS por ayudarme y darme las fuerzas para seguir adelante, a mi Asesora Yurik Anatoli Suarez Valderrama por apoyarme en el desarrollo de mi trabajo.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	19

2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	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	24
3.7.1. Técnica.....	24
3.7.2 Descripción.....	24
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos.....	27
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
4.1. Resultados.....	28
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	28
4.1.2. Análisis inferencial de resultados	32
4.1.3. Discusión de resultados.....	37
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1. Conclusiones	41
5.2. Recomendaciones	42

Resumen

La sobrecarga laboral y la satisfacción laboral en enfermería son aspectos estrechamente relacionados que influyen directamente en el bienestar del personal y en la calidad de la atención brindada. Las altas demandas físicas y emocionales del trabajo pueden generar desgaste profesional y disminuir la motivación, por ello el estudio tuvo como objetivo el poder determinar como la sobrecarga en el trabajo del personal de enfermería se relacionaba con la satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrion, Villa María del Triunfo, 2025, se trabajó para ello con una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal que tiene un alcance correlacional, con el fin de evaluar las variables se hizo uso de la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios validados y confiables en una muestra de 80 trabajadores del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrion, Villa María del Triunfo, 2025, siendo de tipo censal. Como resultados se obtuvo que la sobrecarga en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 11.3% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral, el 36.3% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 18.8%. y según el resultado de Rho de Spearman -0.646 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo. Asimismo la investigación respetó los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, garantizando la participación voluntaria con consentimiento informado, ausencia de daño, uso de los resultados para la mejora institucional y un trato equitativo y respetuoso a todos los participantes.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, satisfacción laboral, personal de enfermería.

Abstract

Work overload and job satisfaction in nursing are closely related aspects that directly influence the well-being of the staff and the quality of care provided. The high physical and emotional demands of work can generate professional burnout and decrease motivation, so the study aimed to determine how the overload in the work of the nursing staff was related to the satisfaction of the nursing staff of the Daniel Alcides Carrion Maternal and Child Center, Villa María del Triunfo. 2025, we worked with a quantitative approach methodology with a non-experimental cross-sectional design that has a correlational scope, in order to evaluate the variables, the survey technique was used through two validated and reliable questions in a sample of 80 workers of the Daniel Alcides Carrion Maternal and Child Center, Villa María del Triunfo, 2025, being of the census type. As results, it was obtained that the overload in the work of the nurse at a low level presents a high satisfaction in 11.3%, also in a medium level of work overload, 36.3% present a medium satisfaction, and when the aforementioned overload is at a high level, satisfaction reaches a low level with 18.8%. and according to Spearman's Rho result -0.646 with a significance of 0.000 less than 0.01, it is concluded that there is an inverse relationship between work overload and nursing staff satisfaction with their work. Likewise, the research respected the ethical principles of autonomy, beneficence, non-maleficence and justice, guaranteeing voluntary participation with informed consent, absence of harm, use of the results for institutional improvement and equitable and respectful treatment of all participants.

Keywords: Work overload, job satisfaction, nursing staff.

Introducción

La profesión de enfermería es la esencia del sistema de salud, desempeñando funciones clave en la atención directa al paciente, la gestión del cuidado, y la promoción de la salud. Sin embargo, en tiempos recientes, se ha evidenciado un notable aumento las demandas laborales de este personal, generando escenarios de sobrecarga que afectan no solo su desempeño, sino también su bienestar físico y emocional. Esta sobrecarga laboral puede derivar en agotamiento, errores asistenciales y una disminución en la calidad del cuidado brindado.

La sobrecarga laboral se manifiesta en jornadas extensas, número elevado de pacientes por turno, escasez de recursos humanos y presión constante por cumplir múltiples tareas en poco tiempo. Esta situación se ve agravada por las condiciones organizacionales, como la falta de reconocimiento, inadecuada distribución de tareas o insuficiente apoyo institucional. Como consecuencia, el personal de enfermería experimenta altos niveles de estrés, fatiga crónica y disminución del compromiso laboral.

La satisfacción laboral del equipo de enfermería está estrechamente vinculada con el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Cuando los profesionales perciben que sus esfuerzos son valorados, que existe un ambiente laboral saludable y que cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar su labor, es más probable que se sientan satisfechos y motivados. Por el contrario, una sobrecarga persistente tiende a deteriorar este equilibrio, afectando negativamente la satisfacción y favoreciendo la rotación del personal.

En este contexto, resulta fundamental identificar como la sobrecarga y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras, especialmente en entornos hospitalarios donde estas condiciones son más evidentes. Comprender esta relación permitirá a las instituciones de salud implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo, promuevan un ambiente

laboral favorable y, en última instancia, optimicen la calidad de los servicios ofrecidos a los pacientes.

Es por tal motivo que se desarrolló la investigación con la finalidad de explorar el vínculo entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería. Y para tal fin, se emplea la estructura que a continuación se detalla para la exposición de la tesis: **Capítulo I: El problema** donde se desarrolla la problemática observada del estudio con ayuda de enfoque internacionales y nacionales, así como la formulación del problema, objetivos y la justificación y limitaciones del estudio. En el **Capítulo II: Marco Teórico**, se desarrolla la parte teórica con antecedentes del estudio, bases teóricas y teorías, en el **Capítulo III: Metodología** se desarrolla la metodología del estudio donde se presentan los sujetos a investigar así como las herramientas y las técnicas necesarias para obtener la información precisa, en el **Capítulo IV. Presentación y Discusión de Resultados**, se presentan los resultados y se discute con ello, así como el **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**, donde se presentan las conclusiones y recomendaciones del caso finalizando con las referencias y anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), el personal de enfermería representa más del 50% del personal de salud en el mundo, y presta servicios esenciales en el conjunto del sistema sanitario; a lo largo de la historia el personal de enfermería ha estado en primera línea de la lucha contra las epidemias y pandemias que amenazan la salud a nivel mundial como fue el caso del COVID-19, donde se evidencio de manera más contundente las carencias de la profesión de enfermería, donde el déficit fue de 5,9 millones , donde se observó una mayor sobrecarga de trabajo de este personal (1).

Por otro lado, en Estados Unidos en el 2022 el informe State of Nursing report, hizo revelaciones sobre el profesional de enfermería donde se encontró que 62% de las enfermeras sienten inseguridad del futuro laboral, 39% presenta insatisfacción laboral y 75% que no se siente satisfechas con su remuneración (2).

Un estudio en Corea del Sur 2024 observó que existen factores que perjudican o disminuyen la satisfacción laboral de las enfermeras como es el caso de las horas extras obligatorias donde el 40% informó haber trabajado horas extras obligatorias durante el último mes, asimismo, el estado de salud subjetivo y la carga de trabajo se asociaron significativamente con el síndrome de burnout y la insatisfacción del personal (3).

Asimismo, en un artículo del 2020 en Estados Unidos se evidencio que el 30% de las enfermeras profesionales mostraron altos niveles de agotamiento, el 31% estaban insatisfechas con su trabajo y el 72% informaron que no habían realizado una o más tareas de atención necesarias en su último turno debido a la falta de tiempo o recursos (4).

En Latinoamérica, un estudio realizado en México en 2020 reveló, a través de un análisis multivariante, que los detonantes más relevantes en el descontento laboral en

enfermeras fueron la modalidad de contratación temporal, un ambiente de trabajo con equidad y autonomía no óptimos, y una antigüedad laboral superior a 11 años. Esta insatisfacción laboral fue reportada por el 74% de las enfermeras participantes (5)

En otro estudio en México de Castro et al. del 2022, evidenció un nivel de satisfacción media en 89,8 % de los profesionales de enfermería, también refirieron que a mayor antigüedad en la institución mayor es el grado de insatisfacción, asimismo, se encontró que la satisfacción regular del personal se asociaba con la relación con sus jefes (6).

A nivel nacional en un estudio en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción encontró que existió un estrés moderado con 52,94% en el personal de enfermería, en cuanto a la variable nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, se presentan una insatisfacción parcial el 35.88 %; dichos elementos estuvieron asociados, indicando que una mayor nivel de estrés que se genera por la carga psicológica de trabajo puede afectar la satisfacción del trabajador (7).

En este contexto una investigación en Trujillo del 2023 refirió que la sobrecarga laboral de las enfermeras en un hospital se maneja de manera regular lo que influye en un nivel significativo en el desempeño de nivel medio que presentaron el 35% de las enfermeras, lo cual es un riesgo que puede afectar la calidad del servicio y su satisfacción laboral (8). De igual manera, en un estudio realizado en Lima se encontró que el 93,3% de las enfermeras que trabajan en un hospital en un servicio crítico reportaron una satisfacción laboral regular, mientras que el 6,7% expresó insatisfacción laboral (9).

En este mismo contexto, otro estudio pudo encontrar una frecuencia alta en cuanto a la variable de sobrecarga laboral de 58% se relaciona con un 91,9% del personal que presento síndrome de burnout, siendo esto un factor para perjudicar su salud mental y su satisfacción laboral (10).

A nivel local, en el Centro Materno ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el internado comunitario se observó que el personal de salud, especialmente el de enfermería, se encuentra sometido a una elevada exigencia laboral debido a la escasez de personal, la realización frecuente de horas extras y el incumplimiento de los horarios establecidos; esta situación, sumada a la alta demanda de atención por el gran número de pacientes y el limitado recurso humano disponible, genera una sobrecarga laboral tanto física como mental que podría afectar el bienestar, la salud ocupacional y el desempeño del personal. De mantenerse estas condiciones, es probable que se incrementen los niveles de fatiga, estrés laboral y desgaste emocional, lo que podría derivar en la aparición de problemas de salud física y mental, ausentismo laboral y disminución de la calidad de la atención brindada a los usuarios. En ese sentido, resulta necesario identificar y evaluar esta problemática con el fin de generar evidencia que permita proponer estrategias orientadas a la mejora de las condiciones laborales, tales como una adecuada organización del trabajo, la redistribución del personal y el fortalecimiento de acciones de salud ocupacional, contribuyendo así a proteger la salud del personal y mejorar la calidad del servicio en el establecimiento.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería?

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería.
- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se sustenta teóricamente dado que brindara una evaluación de las investigaciones desarrolladas en base al tema de la carga excesiva de trabajo y el bienestar de los trabajadores de salud, con el fin de poder cubrir algunas dudas respecto al tema y la relación entre estos dos fenómenos, y con ello motivar a la continua investigación sobre el tema de relevancia para el

bienestar y seguridad del personal de salud, esto sustentado en enfoques teóricas como el modelo de adaptación elaborado por Callista Roy.

1.4.2 Metodológica

La presente disertación empleará un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional, ya que pretender examinar la asociación entre la carga excesiva de trabajo y el grado de complacencia en el ámbito enfermero, permitiendo identificar patrones y tendencias que aporten al entendimiento de estos fenómenos en el contexto hospitalario. Se utilizarán instrumentos estandarizados para medir ambos constructos, garantizando la validez y confiabilidad de los datos, y se aplicará un enfoque transversal para recolectar información en un periodo determinado, lo que facilitará obtener un panorama claro y representativo de la situación actual.

1.4.3 Práctica

Se fundamenta en su capacidad para proporcionar información valiosa a través de los resultados que se obtengan, que permita mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería. Al reconocer la asociación de los fenómenos en cuestión, los resultados podrán ser utilizados para desarrollar intervenciones específicas que reduzcan el estrés laboral y optimicen el ambiente de trabajo. Esto contribuirá no solo al bienestar del personal asistencial, sino también a la mejora de la calidad proporcionada a los usuarios, al aumentar la motivación, el compromiso y la eficiencia de los profesionales. Asimismo, los hallazgos pueden ser clave para la formulación de políticas institucionales orientadas a promover un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y el bienestar del personal, favoreciendo un entorno laboral más saludable y productivo.

Esto a través de estrategias como la implementación de jornadas laborales más flexibles, la redistribución adecuada de tareas, el fortalecimiento del apoyo emocional y psicológico al personal, y la promoción de programas de capacitación en manejo del estrés. Además, se pueden desarrollar iniciativas para fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones sobre sus horarios y carga de trabajo, así como la creación de espacios de descanso adecuados. Estas acciones contribuirán a reducir la sobrecarga laboral, mejorar la satisfacción del equipo de enfermeros y, como resultados, optimizar la excelencia del cuidado brindado a los usuarios.

1.5. Limitaciones de la investigación

El tiempo requerido para llevar a cabo la recolección de datos mediante encuestas. Con el fin de no interferir con las labores del personal, se decidió aplicar los cuestionarios en grupos, lo que prolongó el proceso de recopilación por cerca de cuatro semanas hasta completar el tamaño muestral establecido. Del mismo modo, al tratarse de una investigación de tipo correlacional, no fue posible establecer relaciones de causa y efecto directa entre las variables.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Hellín et al. (11), en el 2022 en España, realizaron un estudio para “determinar la relación entre la carga de trabajo de enfermería y la satisfacción laboral profesional”. Este estudio observacional, analítico, descriptivo y cuantitativo utilizó la escala de Satisfacción Laboral Global para medir la satisfacción general en 104 enfermeros de centro hospitalarios en el departamento de clínica médica y procedimientos quirúrgico. Resultados: Los grados más elevados de conformidad se encontraron en las relaciones con el superior directo y compañeros, mientras que las áreas con menor satisfacción fueron la alta dirección y la organización de la unidad. Los valores obtenidos fueron 75.63% en la conformidad global, 35.28% en el ámbito interno y 40.36% en la externa. Conclusión: Con mayores niveles de insatisfacción en los aspectos organizativos y de reconocimiento profesional se asocia a una alta carga de trabajo.

Ospina et al. (12), en el 2022 en Colombia, establecieron como propósito “describir la relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá”. El estudio utilizó un diseño metodológico cuantitativo, descriptivo y correlacional, con un enfoque transversal. La muestra consistió en 20 trabajadores de la UCI del hospital, y se emplearon el NASA TLX con el fin de evaluar la carga excesiva de trabajo y el SL-SPC para evaluar la insatisfacción laboral. El 70% de los trabajadores reportaron una alta exigencia mental, mientras que el 30% indicó una exigencia media. Además, el 55% de los trabajadores mostraron insatisfacción con su salario. Se concluyó que existe insatisfacción laboral en los 20 trabajadores asistenciales de la UCI.

Mariel et al. (13), en el año 2022 en Argentina ejecutaron su investigación con el propósito de “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y “satisfacción” del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina” Este estudio descriptivo de corte transversal incluyó a 97 enfermeros. Se utilizaron los cuestionarios Job Content y Font-Roja para la recolección de datos. Resultados: Se observó que el estrés laboral era mayor con un 54% en aquellos con menor nivel educativo, y la satisfacción disminuía con la antigüedad en la profesión en un 43%, pero aumentaba con la antigüedad en la institución en un 27%, ambos resultados fueron estadísticamente significativos. concluyeron que la sobrecarga laboral se asocia significativamente con el nivel de satisfacción del personal de enfermería.

Wang et al. (14), en el 2021 en China, realizaron un estudio para “examinar la relación entre la sobrecarga de roles y la satisfacción de las enfermeras chinas con el equilibrio trabajo”. El estudio, realizado con datos de 254 enfermeras en tres hospitales de Shanghái, examinó la relación entre la sobrecarga de roles y el bienestar entre el trabajo y la familia (SWFB). Los resultados mostraron que la sobrecarga de roles se presentó en un nivel regular con un 48%, y que las emociones negativas mediaban esta relación asimismo el nivel de satisfacción de las enfermeras alcanzaron un nivel medio en el 68%. concluyendo que la sobrecarga de roles se relacionaba de manera significativa con la satisfacción del personal.

Oliveira et al. (15), en el 2019 en Brasil, realizaron un estudio para “Evaluar la satisfacción laboral y la sobrecarga de trabajo del personal de salud”. Se llevó a cabo una investigación transversal con la colaboración de 61 especialistas en la salud de centros de atención psicosocial en un municipio del sur de Brasil, utilizando un muestreo por conveniencia. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario sociodemográfico y escalas

para evaluar el impacto laboral y la satisfacción profesional en salud mental. La carga excesiva de trabajo fue $2,92 \pm 0,42$, mientras que la complacencia laboral fue de $3,38 \pm 0,51$. Las enfermeras mostraron menor satisfacción con la calidad de los servicios en comparación con otros especialistas con $3,36 \pm 0,77$ en relación a $3,78 \pm 0,56$, con un p valor de 0,04. El mayor elemento negativo de sobrecarga fue la carga excesiva con una variación estándar de $2,99 \pm 0,92$, en tanto que el aspecto positivo más influyente para la satisfacción fue las buenas relaciones laborales ($4,06 \pm 0,65$).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Villanueva. (16), en el año 2024 en Lima realizó una investigación, con el propósito de “analizar la relación de sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Atención de Emergencia”. La investigación fue descriptivo y correlacional, se tuvo la colaboración de 74 enfermeros. Se empleó una encuesta con un cuestionario tipo escala de Likert para la recolección de datos y Spearman con el fin de evaluar las conjeturas. Los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras eran mujeres, de 40 a 49 años, casadas, con hijos, con una segunda especialidad en urgencias, titulares de un nombramiento y con 11 a 15 años de experiencia. Se concluye una asociación directa y relevante entre la sobrecarga de trabajo y la SL (coeficiente = 0,606; con un p valor de 0,000 indicando que la sobrecarga influye en la satisfacción de las enfermeras de emergencia.

Rodríguez. (17) ,en el año 2023 en Pucallpa realizó un estudio, para “Determinar la relación entre carga laboral y satisfacción del personal de salud en un puesto de salud nivel I-2 de la ciudad de Pucallpa, 2023.”. El estudio, de enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño prospectivo transversal, recopiló datos a través de dos encuestas. Se determinó que el 80.4% de los empleados experimentan una carga laboral de nivel medio. Además, el p-valor obtenido

fue 0.000 inferior al 0.05. El coeficiente de Spearman fue de 0.514, considerado como positivo y moderado entre los fenómenos. En conclusión, se halló una asociación significativa y positiva entre las variables analizadas.

Huamani (18), en el año 2023 en Arequipa llevó a cabo un estudio para “determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora más de 6 meses uno de sus servicios médicos”. Investigación descriptiva, correlacional, transversal, con una muestra de 46 enfermeros y 31 técnicos en enfermería. Se utilizó una encuesta con dos formularios sobre sobrecarga laboral y el cuestionario de Font Roja para la recolección de datos. El análisis se realizó con estadístico Paramétrico r de Pearson. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los participantes tienen 21 y 38 años, predominando las mujeres y un periodo inferior de 12 meses de servicio. El 74% mostró un bajo nivel de sobrecarga laboral, y el 83% expresó satisfacción laboral. Se encontró una correlación significativa entre ambas variables.

Regalado (19), en el año 2022 en Lima llevó a cabo un estudio para “determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022” Este estudio, de tipo básico, cuantitativo y con diseño no experimental, transversal y correlacional, incluyó a 85 profesionales de enfermería. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario como métodos de recopilación de información. Los hallazgos mostraron una asociación directa, aunque débil, entre la carga laboral y la complacencia en el trabajo, con un p-valor de 0.000 (Sig. < 0.05) y un Spearman de 0.427, lo que evidencia una asociación relevante entre ambos fenómenos.

Velásquez (20), en el año 2022 en Lima llevaron a cabo un estudio para “determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la satisfacción laboral en un instituto Nacional de

salud, Lima.”, esta investigación aplicada, de diseño descriptivo y correlacional, fue no experimental y utilizó dos instrumentos validados por 3 especialistas. Se contó con la colaboración de 60 especialistas en enfermería. Los resultados evidenciaron asociación inversa entre los fenómenos con un p valor inferior al 0.05). Del mismo modo, no se encontró asociación entre el desgaste físico y el ambiente de trabajo, ni entre la exigencia cognitiva y la interacción profesional ($p > 0.05$). En conclusión, se establece que existe una relación entre la exigencia del trabajo y la complacencia laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

Es el exceso de tareas o demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos, generando un estrés considerable tanto en calidad como en cantidad. Esto puede llevar a un desgaste psicológico, incrementando el cansancio físico y mental de los profesionales. Se distingue entre dos tipos de sobrecarga: la sobrecarga cualitativa, que implica un exceso de exigencias en competencias y habilidades del trabajador, y la sobrecarga cuantitativa, que se refiere a un exceso de actividades a realizar durante la jornada laboral (21). Además, se considera que todas las tareas en una organización implican un nivel de actividad física que activa el sistema musculoesquelético. Para facilitar el transporte de aire vital y los compuestos procesados por el tejido muscular durante la actividad física, los aparatos respiratorio y circulatorio deben ajustarse a las contracciones musculares. Por lo tanto, la respuesta de estos sistemas está directamente relacionada con la cantidad de trabajo realizado. Técnicamente, el trabajo se puede definir como el esfuerzo físico requerido y las respuestas fisiológicas asociadas a ese esfuerzo (22).

Por otro lado, se ha demostrado que la carga de trabajo de los enfermeros genera estrés y afecta la seguridad del paciente. Los efectos directos de esta carga en la atención al

paciente pueden manifestarse en la falta de tiempo para llevar a cabo tareas cruciales, lo que puede resultar en complicaciones, resultados adversos y un aumento en la mortalidad (23).

Consecuencias de la carga de trabajo

Asimismo, la carga de trabajo puede provocar efectos como estrés, tensión y agotamiento tanto físico como psicológico, además de generar una sensación de amenaza y malestar. Esto puede llevar a una baja motivación y satisfacción laboral, así como a trastornos fisiológicos y psicosomáticos, agotamiento emocional y físico, una mayor propensión a dejar el empleo e incluso un aumento en el riesgo de enfermedades (24). La sobrecarga dificulta que un empleado satisfaga sus necesidades y expectativas laborales. Desde una perspectiva psicológica, la sobrecarga cuantitativa se relaciona con la depresión, irritabilidad, insatisfacción laboral y trastornos psicosomáticos, mientras que la sobrecarga cualitativa está vinculada a la tensión, insatisfacción laboral y una baja autoestima (25).

Evaluación de la sobrecarga laboral

Tradicionalmente, las cargas de trabajo en enfermería se han evaluado con estándares internacionales que no reflejan la realidad local, o mediante sistemas que solo consideran acciones de riesgo. Según el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), aunque el concepto de carga de trabajo ha sido explorado en diversas publicaciones, no existe una definición única. Las primeras definiciones se enfocaban en el volumen y nivel del trabajo, sin tener en cuenta el proceso de cuidado que las enfermeras brindan a pacientes, familias y comunidades, ni su labor en áreas como formación, investigación y administración. Dado que la enfermería es una profesión predominantemente femenina, es esencial abordar los problemas laborales y de salud de las mujeres, considerando las cuestiones de género y las luchas que enfrentan en los ámbitos familiar, profesional y social. Desde esta perspectiva es necesario valorar las dimensiones de análisis que diferencian las características de la carga de trabajo en profesionales de la salud

como lo son las enfermeras respecto de los turnos de trabajo, edad y antigüedad; cuál es su importancia y presencia en el ámbito laboral hospitalario conocida como la triple carga; trabajo profesional, práctica doméstica y procreación (26).

La Teoría de la Demanda Control de Karasek

Plantea que el estrés y la sobrecarga laboral se originan cuando las exigencias del trabajo son elevadas y el trabajador tiene un bajo nivel de control sobre sus tareas y decisiones. Según este enfoque, la combinación de altas demandas psicológicas, como la presión del tiempo, el volumen de trabajo y la responsabilidad constante, junto con una limitada autonomía para organizar las actividades, incrementa el riesgo de agotamiento físico y mental. En el contexto del personal de salud, especialmente en enfermería, la escasez de personal y la alta demanda asistencial favorecen condiciones laborales desfavorables que pueden afectar la salud, el bienestar y el desempeño profesional (27).

2.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral

a) Dimensión física:

La cantidad de actividad física necesaria para realizar una tarea se conoce como carga de trabajo. Todas las actividades laborales demandan una cierta cantidad de energía, y a mayor esfuerzo requerido, mayor es el consumo de energía (28). Todo trabajo muscular implica una cantidad de fuerza, que puede clasificarse como estática o dinámica según la forma en que se aplique. Además, se refiere a las transformaciones o adaptaciones corporales que una persona experimenta, las cuales generan fatiga física debido a las exigencias del cuerpo (29).

b) Dimensión psicológica:

La sobrecarga laboral, influenciada por los rasgos de personalidad de cada individuo, puede generar problemas conductuales y emocionales, tales como ansiedad, depresión, dificultades de concentración y una inclinación hacia el aislamiento. Además, se define como el conjunto

de demandas mentales, intelectuales o cognitivas que enfrenta un trabajador durante su jornada laboral; en otras palabras, es la cantidad de esfuerzo intelectual o actividad mental necesaria para llevar a cabo un trabajo (30).

c) Dimensión comportamental:

La carga laboral se refiere a las situaciones que surgen en la rutina diaria de un individuo, incluyendo aspectos sociales, migratorios y académicos. Estas circunstancias pueden generar respuestas tanto asertivas como reactivas en el contexto del proceso interactivo (31).

d) Dimensión de afrontamiento:

En individuos que enfrentan una carga superior a su capacidad de tolerancia, el estrés a menudo se convierte en un fenómeno autoinducido. Esto se debe a la habilidad de la persona para afrontar la adversidad, así como a la evaluación subjetiva que realiza sobre su capacidad para manejar la presión (32).

2.2.2. Satisfacción laboral de los trabajadores de salud

Alude a los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su labor, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos. Esto implica una conexión de actitudes específicas que se relacionan con factores laborales, los cuales están vinculados, ya sea de forma directa o indirecta, al logro de objetivos (33).

Esta satisfacción es una referencia sobre el desarrollo de las habilidades de atención y la atmósfera de trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral se configura como una percepción que los colaboradores desarrollan al procurar armonizar ambos elementos. Las necesidades y las estrategias para alcanzarlo están orientadas hacia objetivos específicos (34). Asimismo, la

satisfacción se define como un estado emocional placentero o positivo que se genera a partir de la evaluación tanto objetiva como subjetiva de una situación en proceso (35).

Importancia de la satisfacción de los trabajadores de salud

El grado de excelencia en el cuidado al paciente en las organizaciones sanitarias está estrechamente relacionada con el desempeño de los trabajadores. Ante la creciente escasez de personal sanitario a nivel mundial, surgieron estudios sobre la satisfacción laboral para identificar estrategias que favorezcan la retención del personal. En este sentido, la satisfacción laboral se ha convertido en un factor esencial para motivar y mantener a los profesionales de la salud, ofreciendo a los investigadores y a la comunidad internacional herramientas valiosas para mejorar las condiciones laborales en el sector. Los estudios que se han realizado sobre la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores de salud indican la importancia de esta variable para explicar el comportamiento de los trabajadores de la salud y la atención del paciente (36).

2.2.2.1 Dimensiones de la Satisfacción de los trabajadores de salud

a) Reto de trabajo:

Se refiere a las diversas habilidades empleadas para llevar a cabo distintas actividades. Además de la motivación laboral, es fundamental el reconocimiento de los logros de los empleados, así como fomentar su independencia, confianza y responsabilidad, proporcionando retroalimentación sobre su desempeño (37).

Asimismo, en el entorno profesional, los trabajadores tienden a elegir por posiciones que impulsen el desarrollo de sus competencias y aplicar sus habilidades, mientras les brindan la oportunidad de contar con diversidad de opciones, capacidad de decisión y comentarios constructivos durante el desarrollo del proceso. Por otro lado, los puestos con menor exigencia podrían generar frustración y provocar que los colaboradores se consideren poco valorados y fracasados. En cambio, en roles con requisitos y responsabilidades moderados, los empleados

tienen mayor potencial para experimentar crecimiento y, a su vez, alcanzar una mayor satisfacción laboral (38).

b) Sistema de recompensas:

Los empleados que tienen éxito en una organización se fundamentan en sus proyecciones y apreciaciones acerca de las ventajas que pueden obtener mediante el estímulo previo. Si consideran que sus esfuerzos y desempeño son significativamente recompensados, se centrarán en alcanzar las metas establecidas. En otras palabras, el compromiso de los individuos con la organización está determinado por el nivel de reciprocidad que perciben: a mayor cantidad de resultados esperados derivados de su trabajo, mayor será su compromiso (39).

Por lo tanto, es crucial implementar estrategias que proporcionen incentivos apropiados para incentivar a las personas a involucrarse con la organización. Las compensaciones corporativas, como remuneraciones, ascensos y otros estímulos, representan motivadores eficaces que contribuyen al incremento del rendimiento y la complacencia de los colaboradores. Como resultado, los expertos en desarrollo organizacional están cada vez más enfocados en la creación e implementación de estos sistemas (40).

c) Condiciones favorables:

Conjunción de aspectos que inciden en el desenvolvimiento y progresión de un colaborador, abarcando aspectos como la organización del tiempo laboral, la jornada laboral, la estructura de las tareas y las compensaciones sociales. De igual manera, se centran únicamente en elementos tangibles. Por lo tanto, si se presentan en niveles bajos o deficientes, pueden generar indicadores de problemas como accidentes laborales, infecciones, enfermedades, estrés y agotamiento emocional (41).

d) Colegas que brindan apoyo:

Interacción entre individuos que forman el círculo de respaldo de una persona, donde se brindan asistencia mutua y cubren requerimientos básicos. Este aspecto es fundamental para facilitar que los sujetos afronten circunstancias desgastantes y llevar vidas más equilibradas. Además, la cantidad de contactos en la red de apoyo de un individuo puede influir positivamente en su salud, especialmente si estos contactos demuestran interés en su bienestar (42).

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Sostiene que la satisfacción laboral está determinada por dos tipos de factores: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos incluyen las condiciones de trabajo, el salario, los horarios y la carga laboral, cuya ausencia genera insatisfacción, mientras que los factores motivacionales, como el reconocimiento, el logro y el crecimiento profesional, promueven la satisfacción laboral cuando están presentes. En el ámbito sanitario, condiciones laborales inadecuadas y una elevada sobrecarga pueden provocar insatisfacción en el personal, mientras que la mejora de los factores motivacionales contribuye a incrementar el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral (43).

2.2.3 Teoría de enfermería**Adaptación de Callista Roy**

Propone que algunas reacciones favorecen la integridad del individuo, están fundamentadas en metas y aportan a la preservación, procreación y control. Se enfoca en los esquemas humanos y los modelos a imitar, con un énfasis particular en familias, individuos saludables, grupos y la sociedad en general. Según Callista Roy, el individuo se adapta al entorno; es decir, los humanos perciben a las personas como individuos, en lugar de considerarlas simplemente como parte de grupos que incluyen familias, comunidades, instituciones y la sociedad en su conjunto (44).

La salud se define como la condición y trayectoria desarrollo de un individuo hacia una integración más completa, lo que implica su adaptación a la interacción con el entorno. De acuerdo con Roy, las restricciones de una colectividad influyen tanto en el crecimiento individual como en la dinámica del conjunto. Los cambios en el entorno requieren que los individuos se adapten. El personal de salud puede actuar educando a las personas sobre sus reacciones a ciertas motivaciones y promoviendo el uso de técnicas que procesen respuestas cerebrales mediante la estimulación del sistema nervioso simpático, lo que puede resultar en cambios en los signos vitales (45)

Términos básicos

Burnout (síndrome de desgaste profesional): Condición caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, frecuente en profesionales de la salud (46).

Carga física: Exigencia corporal asociada a actividades como movilización de pacientes, posturas forzadas y esfuerzos repetitivos (47).

Carga mental: Demanda cognitiva y emocional derivada de la toma de decisiones, la atención constante y la responsabilidad sobre la salud de los pacientes (48).

Clima laboral: Conjunto de percepciones que tiene el personal sobre el ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y apoyo institucional (49).

Condiciones laborales: Factores que influyen en el trabajo, como horarios, infraestructura, recursos disponibles y organización del servicio (50).

Estrés laboral: Respuesta física y psicológica que se produce cuando las exigencias del trabajo exceden los recursos o capacidades del trabajador (51).

Fatiga laboral: Estado de cansancio físico y mental generado por esfuerzos prolongados, jornadas extensas o insuficiente tiempo de descanso (52).

Salud ocupacional: Disciplina orientada a la prevención de riesgos laborales y a la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (53).

Satisfacción laboral: Grado de bienestar y conformidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo, condiciones laborales y reconocimiento profesional (54).

Sobrecarga laboral: Exceso de demandas físicas, mentales o emocionales que superan la capacidad del trabajador para afrontarlas adecuadamente dentro de su jornada laboral (55).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del C.M.I. Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería C.M.I Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: La sobrecarga laboral física se relaciona significativamente con la satisfacción del personal de enfermería

Ho: La sobrecarga laboral física no se relaciona significativamente con la satisfacción del personal de enfermería

Hi: La sobrecarga laboral psicológica se relaciona significativamente con la satisfacción del personal de enfermería

Hi: La sobrecarga laboral comportamental se relaciona significativamente con la satisfacción del personal de enfermería

Hi: La sobrecarga laboral de afrontamiento se relaciona significativamente con la satisfacción del personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizará el método hipotético deductivo, método que implica examinar inicialmente los rasgos globales del evento antes de ahondar en los desenlaces definitivos y alcanzar deducciones concretas (56).

3.2. Enfoque investigativo

Se aplicará el enfoque cuantitativo, este enfoque se basa en el uso de mediciones ordinales y análisis estadísticos para identificar tendencias (57).

3.3. Tipo de investigación

El trabajo es de tipo aplicada porque su finalidad es contribuir activamente a la resolución del problema observado a través de la aplicación del conocimiento (58).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, porque se ejecutará en momento y lugar específicos sin manipular las variables de estudio solo observándolas en un contexto real (59). Además, el estudio presenta un nivel correlacional porque tiene el fin de medir el nivel de relación entre las variables de estudio (60).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un grupo de personas que comparten características similares, lo cual fue conformado por 80 trabajadores de salud, C.M.I Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo.

Muestra

La muestra es un subgrupo del total de la población, por lo cual en el presente estudio no se tuvo muestra, porque se trabajó con toda la población por ser una cantidad pequeña.

Muestreo

Es el muestreo censal.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que trabaje en el centro de salud y que otorgue su conformidad mediante el consentimiento informado.

Criterios para excluir

- Personal de enfermería que no trabaje en el centro de salud
- Personal de enfermería que no acepte firmar el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que se encuentre con licencia, vacaciones o descanso médico.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Sobrecarga laboral	Se define como un exceso de tareas o demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos, generando un estrés considerable tanto en calidad como en cantidad (21).	Se evaluará por un cuestionario de 35 elementos, repartidas en 4 dimensiones	Física	Esfuerzos físicos, posturas prolongadas, problemas de sueño.	Ordinal	Alta (129-175) Media (82-128) Baja (35-81)
			Psicológica	Presión constante Estrés Conflictos Desgaste emocional		
			Comportamental	Errores Falta de experiencia		
			Afrontamiento	Adaptación Estrategias Resiliencia		
V2: Satisfacción del personal de enfermería	Alude a los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su labor, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos. Esto implica una conexión de actitudes específicas que se relacionan con factores laborales, los cuales están vinculados, ya sea de forma directa o indirecta, al logro de objetivos (32).	Se evaluará mediante un cuestionario de 20 preguntas divididas en 4 dimensiones	Reto de trabajo	Logros profesionales Oportunidades laborales Capacitación Desafíos	Ordinal	Alta (74 - 100), Media (47 - 73), Baja (20- 46).
			Sistema de recompensas	Reconocimientos Recompensas Incentivo Motivación		
			Condiciones favorables	Recursos Trabajo en equipo Materiales Horarios adecuados Clima laboral		
			Colegas que brindan apoyo	Apoyo Liderazgo Comprensión ante la diferencia Conciencia del deber asumido		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se utilizará la encuesta técnica estructurada muy utilizada en la investigación por su rápida obtención de datos de una población determinada (49).

3.7.2 Descripción

a) Instrumento para medir la variable sobrecarga laboral:

El instrumento que se utilizará para medir el “sobrecarga laboral”, será un cuestionario de Sotelo (50) del año 2018 en Perú, que consta de 35 preguntas en una escala de tipo Likert con respuestas que van gradualmente desde: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5); en 4 dimensiones: dimensión física (10 ítems), dimensión psicológica (8 ítems), dimensión comportamental (8 ítems), y dimensión de afrontamiento (9 ítems).

La variable se trabajará con los siguientes niveles y rangos:

Alta (129-175)

Media (82-128)

Baja (35-81)

Ficha Técnica	Variable 1: sobrecarga laboral
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Sotelo (50) del año 2018
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Profesionales de enfermería
Ámbito de aplicación	Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrion, Villa María del Triunfo
Total de población	80 trabajadores de salud
Muestra	80 trabajadores de salud
Dimensiones	Dimensión física (10 ítems), dimensión psicológica (8 ítems), dimensión comportamental (8 ítems), y dimensión de afrontamiento (9 ítems).
Escala valorativa	Alta (129-175) Media (82-128) Baja (35-81).
Estructura	35 ítems

Tiempo	Administración: Directa 30 minutos
Tipo de escala	Ordinal
Escala de medición	Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Método de validación	3 expertos con grado de Magister y obtuvo con la prueba binomial con un valor p menor al 0.05.
Método de confiabilidad	Coefficiente Alfa de Cronbach 0.818.

b) Instrumento para medir la variable satisfacción de los trabajadores de salud:

Para medir el “Satisfacción de los trabajadores de salud”, se utilizará un cuestionario de la autora Peceros (51) en Perú del año 2019 contiene 20 elementos divididos en cuatro dimensiones: Se considera las dimensiones Reto del trabajo (5 ítems), Sistema de recompensas (6 ítems) Condiciones favorables (4 ítems) y Colegas que te brindan apoyo (5 ítems) Para la calificación de la respuestas se empleó la escala Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la categorización de la variable, se utilizó los siguientes niveles:

Alta (74 - 100)

Media (47 - 73)

Baja (20– 46).

Ficha Técnica	Variable 2: satisfacción de los trabajadores de salud
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Peceros (51) en Perú del año 2019
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Profesionales de enfermería
Ámbito de aplicación	Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrion, Villa María del Triunfo
Total de población	80 trabajadores de salud
Muestra	80 trabajadores de salud
Dimensiones	Reto del trabajo (5 ítems), Sistema de recompensas (6 ítems) Condiciones favorables (4 ítems) y Colegas que te brindan apoyo (5 ítems)
Escala valorativa	Alta (74 - 100) Media (47 - 73) Baja (20– 46).
Estructura	20 ítems Administración: Directa
Tiempo	20 minutos

Tipo de escala	Ordinal
Escala de medición	Tipo Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
Método de validación	3 expertos con grado de Magister y obtuvo una V de Aiken con un 0.96
Método de confiabilidad	Coefficiente Alfa de Cronbach 0.836.

3.7.3. Validación

a) Validación del instrumento que mide la variable sobrecarga laboral

El instrumento utilizado fue un cuestionario construido por Sotelo (50) en el año 2018 en Perú, lo valido a través del juicio de 3 expertos, obteniendo con la prueba binomial con un valor p menor al 0.05.

b) Validación de la variable satisfacción de los trabajadores de salud

El instrumento utilizado fue un cuestionario construido por Peceros (51) en Perú en el año 2019 mediante 3 expertos de grado de magister lo validado y obtuvo una V de Aiken con un 0.96 de validez indicando alta validez.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad del instrumento que mide la variable sobrecarga laboral:

El instrumento utilizado fue un cuestionario construido por Sotelo (50) en el año 2018 en Perú midió mediante la prueba piloto con 20 personas, la confiabilidad del instrumento obteniendo un resultado de 0.818 de Alfa Cronbach considerada una confiabilidad alta.

b) Confiabilidad de la variable satisfacción de los trabajadores de salud

El instrumento utilizado fue un cuestionario construido por Peceros (51) en Perú en el año 2019 midió mediante la prueba piloto con 20 personas, la confiabilidad del instrumento obteniendo un resultado de 0.836 de Alfa Cronbach considerada una confiabilidad alta.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Luego de los registros obtenidos contando con las autorizaciones y validaciones pertinentes y en una base de datos (Excel) se registraron las contestaciones. Luego, dicha información se procesó mediante el software estadístico SPSS versión 25.0. Este programa permitió obtener estadísticas descriptivas e inferenciales a través de tablas de frecuencia y porcentaje, así como la prueba de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Se acató la decisión de cada participante al formar parte del proceso investigativo, para ello se tomará la encuesta solo a los que hayan firmado el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Para respetar este principio, los resultados que se obtengan servirán para que el centro de salud tome en cuenta las estadísticas y en conjunto de los enfermeros pueda mejorar.

Principio de no maleficencia

La muestra conoció que su participación no les generará ningún tipo de afectación.

Principio de justicia

Cada sujeto involucrado en la investigación fue atendido con consideración y trato afable, garantizando equidad plena, sin manifestar favoritismos ni discriminaciones de ningún tipo.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Nivel de sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Sobrecarga laboral	Baja	R	0	5	9	14
		%	0,0%	6,3%	11,3%	17,5%
	Media	R	4	29	7	40
		%	5,0%	36,3%	8,8%	50,0%
	Alta	R	15	11	0	26
		%	18,8%	13,8%	0,0%	32,5%
Total	R	19	45	16	80	
	%	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%	

Se observa que la sobrecarga en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 11.3% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral el 36.3% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 18.8%.

Tabla 2.

Dimensión física y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Física	Baja	R	1	7	9	17
		%	1,3%	8,8%	11,3%	21,3%
	Media	R	5	31	7	43
		%	6,3%	38,8%	8,8%	53,8%
	Alta	R	13	7	0	20
		%	16,3%	8,8%	0,0%	25,0%
Total		R	19	45	16	80
		%	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Se observa que la sobrecarga física en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 11.3% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral física el 38.8% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 16.3%.

Tabla 3.

Dimensión psicológica y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Psicológica	Baja	R	0	9	10	19
		%	0,0%	11,3%	12,5%	23,8%
	Media	R	5	28	5	38
		%	6,3%	35,0%	6,3%	47,5%
	Alta	R	14	8	1	23
		%	17,5%	10,0%	1,3%	28,7%
Total		R	19	45	16	80
		%	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Se observa que la sobrecarga psicológica en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 12.5% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral psicológica el 35.0% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 17.5%.

Tabla 4.

Dimensión comportamental y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Comportamental	Baja	R	0	10	11	21
		%	0,0%	12,5%	13,8%	26,3%
	Media	R	11	31	4	46
		%	13,8%	38,8%	5,0%	57,5%
	Alta	R	8	4	1	13
		%	10,0%	5,0%	1,3%	16,3%
Total		R	19	45	16	80
		%	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Se observa que la sobrecarga comportamental en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 13.8% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral comportamental el 38.8% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 10.0%.

Tabla 5.

Dimensión afrontamiento y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Afrontamiento	Baja	R	0	3	8	11
		%	0,0%	3,8%	10,0%	13,8%
	Media	R	11	35	8	54
		%	13,8%	43,8%	10,0%	67,5%
	Alta	R	8	7	0	15
		%	10,0%	8,8%	0,0%	18,8%
Total		R	19	45	16	80
		%	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Se observa que la sobrecarga de afrontamiento en el trabajo de la enfermera en un nivel bajo presenta en un 10.0% una satisfacción alta, asimismo en un nivel medio de sobrecarga laboral de afrontamiento el 43.8% presenta una satisfacción media, y cuando la sobrecarga mencionada está en un nivel alto la satisfacción llega hasta un nivel bajo con un 10.0%.

Tabla 6.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,260	80	,000	,799	80	,000
Física	,272	80	,000	,801	80	,000
Psicológica	,240	80	,000	,808	80	,000
Comportamental	,299	80	,000	,788	80	,000
Afrontamiento	,347	80	,000	,742	80	,000
Satisfacción laboral	,285	80	,000	,795	80	,000
Reto de trabajo	,290	80	,000	,792	80	,000
Sistema de recompensas	,214	80	,000	,806	80	,000
Condiciones favorables	,285	80	,000	,795	80	,000
Colegas que brindan apoyo	,310	80	,000	,781	80	,000

Los hallazgos presentados en la tabla 6, considerando el apartado de Kolmogorov-Smirnov aplicado a conjuntos superiores a 50 elementos, evidencian el análisis de normalidad de las variables y sus componentes. Se observa una distribución ajena al modelo paramétrico, dado que los niveles de significancia se sitúan por debajo de 0.05. En virtud de ello, todas las mediciones deben abordarse mediante técnicas estadísticas no paramétricas, siendo el coeficiente Rho de Spearman el más pertinente conforme a la estructura metodológica de la investigación"

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del C.M.I. Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del C.M.I. Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

Tabla 7

Rho de Spearman entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería

			Sobrecarga laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga a laboral	Rs	1,000	-,646**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Satisfacci ón laboral	Rs	-,646**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Se observa según la significancia de 0.000 menor al 0.01 que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula., asimismo el coeficiente de -0.646 nos indicó que esta relación comprobada es inversa.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería

Tabla 8

Rho de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería.

			Física	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Física	Rs	1,000	-,584**	
		Sig.	.	,000	
			N	80	80
	Satisfacción laboral	Rs	-,584**	1,000	
Sig.		,000	.		
		N	80	80	

Se observa según la significancia de 0.000 menor al 0.01 que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula., asimismo el coeficiente de -0.584 nos indicó que esta relación comprobada es inversa.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería

Tabla 9

Rho de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería

			Psicológica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Psicológic a	Rs	1,000	-,600**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Satisfacci ón laboral	Rs	-,600**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Se observa según la significancia de 0.000 menor al 0.01 que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula., asimismo el coeficiente de -0.600 nos indicó que esta relación comprobada es inversa.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería.

Tabla 10

Rho de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería.

			Comportamenta l	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comporta mental	Rs	1,000	-,542**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Satisfacci ón laboral	Rs	-,542**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Se observa según la significancia de 0.000 menor al 0.01 que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula., asimismo el coeficiente de -0.542 nos indicó que esta relación comprobada es inversa.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería.

Tabla 11

Rho de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería

			Afrontamiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Afrontami ento	Rs	1,000	-,524**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Satisfacci ón laboral	Rs	-,524**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Se observa según la significancia de 0.000 menor al 0.01 que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula., asimismo el coeficiente de -0.524 nos indicó que esta relación comprobada es inversa.

4.1.3. Discusión de resultados

Conforme al **objetivo general** se evidencio que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del C.M.I. Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025. Esta relación indica que a medida que la carga laboral aumenta o disminuye, también lo hace el nivel de satisfacción del personal, lo cual refleja una interacción significativa entre ambas variables. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan la influencia del entorno laboral y las demandas laborales sobre el bienestar del personal de salud.

En ese sentido, el estudio de Villanueva (16), realizado en Lima, respalda estos resultados al demostrar una correlación positiva (coeficiente = 0.606; $p = 0.000$) entre la sobrecarga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de un servicio de emergencia. Este análisis, basado en una muestra de profesionales con características demográficas similares, sugiere que el exceso de responsabilidades puede afectar directamente la percepción del entorno laboral, generando niveles de insatisfacción o desmotivación. Este paralelo fortalece la validez externa del estudio actual, indicando que dicha relación puede replicarse en otros contextos sanitarios con características similares.

Asimismo, investigaciones como la de Rodríguez (17) en Pucallpa y Huamani (18) en Arequipa también reportaron resultados convergentes. Rodríguez halló una asociación significativa con un coeficiente de Spearman de 0.514, mientras que Huamani evidenció que, pese a que la mayoría de los encuestados presentaba baja sobrecarga, un alto porcentaje manifestó satisfacción laboral, confirmando también una relación entre ambas variables. En conjunto, estos resultados refuerzan la importancia de atender el factor de la carga laboral como un determinante clave en el grado de conformidad del personal asistencial, lo que sugiere la necesidad de implementar políticas institucionales orientadas a una mejor distribución de tareas y al fortalecimiento del bienestar laboral.

De acuerdo al **objetivo específico 1** se evidencio la existencia de una asociación directa entre la sobrecarga física y la satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que las demandas corporales a las que está expuesto el colectivo enfermero influyen de manera significativa en su percepción de satisfacción laboral. La fatiga física, producto de jornadas prolongadas, posturas forzadas y esfuerzos repetitivos, puede reducir la motivación y el bienestar del trabajador, afectando su desempeño y compromiso institucional. Este resultado concuerda con lo reportado por Velásquez (20), quien en su estudio realizado en Lima identificó una asociación significativa y negativa entre la exigencia física del trabajo y la satisfacción laboral, con un valor $p < 0.05$, lo que confirma la influencia de las demandas físicas sobre el estado anímico y la percepción del entorno laboral del personal de salud.

De acuerdo al **objetivo específico 2** se evidenció la exigencia de una asociación directa entre la sobrecarga psicológica y la satisfacción laboral. Esta relación indica que los altos niveles de exigencia emocional, presión constante, multitareas y toma de decisiones bajo estrés afectan negativamente el bienestar psicológico del profesional, influyendo directamente en su satisfacción laboral. Este hallazgo es relevante, ya que destaca que no solo los aspectos físicos del trabajo afectan al personal, sino también los factores emocionales y mentales, los cuales pueden generar desgaste, ansiedad y reducción del compromiso laboral.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Wang et al. (14) en China, quienes encontraron que la sobrecarga de roles influía negativamente en el equilibrio trabajo-familia (SWFB), mediada por emociones negativas, y que las autoevaluaciones centrales moderaban este efecto. Asimismo, Mariel et al. (13) en Argentina identificaron que el estrés laboral era más intenso en profesionales con menor nivel educativo, y que la satisfacción disminuía con los años de experiencia profesional, pero aumentaba con la permanencia en una misma institución, concluyendo que los factores psicosociales influyen directamente en la percepción del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estos hallazgos

refuerzan la importancia de abordar integralmente la salud mental del personal de salud para mejorar su bienestar y desempeño.

De acuerdo al **objetivo específico 3** se evidenció la existencia de una asociación directa entre la dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería. Estos factores comportamentales, al estar presentes en un entorno laboral exigente, afectan la percepción de bienestar y satisfacción de los trabajadores, especialmente en contextos como el de enfermería, donde la demanda física y emocional es constante.

Este hallazgo coincide con lo reportado por Regalado (19) en Lima, quien halló una asociación significativa entre la carga laboral y la complacencia en el trabajo, con un coeficiente de Spearman de 0.427 y un p-valor de 0.000, lo que demuestra que, a mayor sobrecarga, menor satisfacción laboral. Asimismo, Ospina et al. (12) en Colombia encontraron que el 70% de los trabajadores reportaban alta exigencia mental y un 55% manifestaba insatisfacción con su salario, concluyendo que la insatisfacción laboral estaba presente en gran parte del personal de la UCI. Estos resultados refuerzan la necesidad de abordar las condiciones laborales desde una perspectiva integral, incluyendo el impacto que las conductas derivadas del estrés pueden tener sobre la motivación y permanencia del personal en los servicios asistenciales.

De acuerdo al **objetivo específico 4** se evidenció la existencia de una asociación directa entre la dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería. Esta dimensión se refiere a las estrategias cognitivas, emocionales y conductuales que el personal utiliza para enfrentar las demandas laborales excesivas. Cuando estas estrategias no son eficaces o se ven desbordadas por la magnitud de la carga laboral, la satisfacción con el entorno laboral tiende a disminuir, afectando tanto el bienestar del trabajador como la calidad del servicio brindado. Estos resultados son concordantes con el estudio de Oliveira et al. (15) en Brasil, quienes identificaron una carga excesiva de trabajo promedio donde las enfermeras

mostraron menor satisfacción en comparación con otros profesionales. Estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar intervenciones organizacionales orientadas a fortalecer el afrontamiento saludable del estrés laboral y fomentar relaciones interpersonales positivas en los equipos de enfermería.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Primera:** Según el resultado de Rho de Spearman -0.646 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo
- Segunda:** Según el resultado de Rho de Spearman -0.584 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral física y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo
- Tercera:** Según el resultado de Rho de Spearman -0.600 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral psicológica y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo
- Cuarta:** Según el resultado de Rho de Spearman -0.542 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral comportamental y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo
- Quinta:** Según el resultado de Rho de Spearman -0.524 con una significancia de 0.000 menor al 0.01 se concluye que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral de afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería con su trabajo

5.2. Recomendaciones

- Primera** A la dirección de la institución implementar estrategias de gestión del talento humano que permitan una redistribución equitativa de las cargas laborales, así como reforzar mecanismos de motivación y reconocimiento del desempeño del personal de enfermería. La mejora del clima laboral y el fortalecimiento de espacios de comunicación entre los equipos de trabajo contribuirían a una mayor satisfacción laboral.
- Segunda** A la jefa de enfermería desarrollar programas de pausas activas, rotación de tareas físicas exigentes y la dotación de recursos adecuados para la realización de sus funciones, con el fin de disminuir el desgaste físico y mejorar su bienestar general.
- Tercera** A la jefa de enfermería incorporar intervenciones orientadas al manejo del estrés, como talleres de inteligencia emocional, sesiones de psicoterapia breve o grupos de apoyo emocional. Además, se debe fomentar un entorno de trabajo respetuoso y empático que permita a los trabajadores expresar sus emociones y preocupaciones sin temor a represalias.
- Cuarta** Se aconseja al director y la jefa de enfermería reforzar los canales de retroalimentación continua, en los cuales el personal pueda manifestar sus dificultades conductuales relacionadas con la carga de trabajo, y así tomar acciones oportunas.
- Quinta** Al personal capacitarse en técnicas efectivas de afrontamiento del estrés, como el mindfulness, la resolución de conflictos y la gestión del tiempo, con el fin de facilitar la adaptación frente a las demandas laborales.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. OMS; 2020 [citado el 31 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Gaines K. 2,000 nurses reveal the realities of nursing in 2023 [Internet]. Nurse; 2023 [citado el 4 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://nurse.org/articles/state-of-nursing-2023/>
3. Bae S. Nurse staffing, work hours, mandatory overtime, and turnover in acute care hospitals affect nurse job satisfaction, intent to leave, and burnout: A cross-sectional study. *Int J Public Health* [Internet]. 2024;69. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068>
4. White E, Aiken L, McHugh M. Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes. *J Am Geriatr Soc* [Internet]. 2019;67(10):2065–71. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jgs.16051>
5. Arvizu I, Barrón A, Moreno E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado. *Rev Mex Enferm Cardiol* [Internet]. 2020 [citado el 26 de diciembre de 2024];28(2):52–8. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
6. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig innov* [Internet]. 2022 [citado el 19 de octubre de 2024];2(2):21–9. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>

7. Fonseca S, Huatuco H, Meza A. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. [Tesis de especialidad] Universidad Continental; 2021; Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14017>
8. Figueroa M. Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133009>
9. Flores M. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa- Lima 2020 [Tesis para optar el Grado de Maestro en Enfermería con Mención en Gestión Administrativa]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma; 2021 Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/fa5e6b4a-37ea-4748-9bc4-383389b34314>
10. Avila J, Hernandez G, Sotomayor M. Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un hospital de Perú Durante el COVID-19. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2023 [citado el 4 de octubre de 2024];10(1):11–6. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235>
11. Hellín M, Ruiz J, Ibáñez F, Seva A, Roldán M, Mikla M, et al. Relationship between job satisfaction and workload of nurses in Adult Inpatient Units. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [citado el 4 de octubre de 2024];19(18):11701. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11701>
12. Ospina D., Velásquez K. Relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá Valle durante el año 2022. [Tesis de Administración en Salud Ocupacional] Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2022. Disponible en:

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/3a00ce63-9ec8-40c3-85fd-f4c0ccb3f1f6/content>

13. Mariel S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado el 4 de octubre de 2024];(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212022000200008&script=sci_arttext
14. Wang H, Li Y. Role overload and Chinese nurses' satisfaction with work-family balance: The role of negative emotions and core self-evaluations. Curr Psychol [Internet]. 2021;40(11):5515–25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-019-00494-5>
15. Oliveira J, Santos A, Primo L, Silva M, Domingues E, Moreira F, et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. Cien Saude Colet [Internet]. 2019 [citado el 27 de diciembre de 2024];24(7):2593–9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/NWhbQ5yQmz677KBfp7P7Lbm/?lang=en>
16. Villanueva Y. Sobrecarga de trabajo y grado de satisfacción laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital CASE, Arequipa 2023 [Tesis Para optar el Título de la Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Emergencia]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/14734794-1fe1-45bb-91aa-bd2d6355091c>
17. Rodriguez K. Carga laboral y satisfacción del personal de salud en un puesto de salud nivel I-2 de la ciudad de Pucallpa, 2023. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123883>
18. Huamani V. Sobrecarga y satisfacción laboral del personal de Enfermería de una clínica privada de Arequipa 2021. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestra en

- Ciencias: Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/840c0214-f397-4e00-a256-1d1bdde65dee>
19. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97714>
 20. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84432>
 21. 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 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28265>
 22. 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. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 23. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] OIT; 2016 [citado 5 de octubre de 2024] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
 24. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis de especialidad] Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [citado 5 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>

25. Sigampa J, del Valle E, Romero M, Diez M, Montenegro F, Cufre C, et al. Carga de trabajo , percepción y repercusión en la salud de las enfermeras y en la organización de hospitales públicos provinciales de Córdoba. CS [Internet]. 2019 [citado el 19 de octubre de 2024];(13). Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/31498>
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 Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
27. Fernández J, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Medica Hered [Internet]. 2017;28(4):281. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
28. Silvera A, Prol S, Gallardo Y. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. RUE [Internet]. 2022 [citado 5 de octubre de 2024];17(2):e2022v17n2a4. Disponible en: <https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/359>
29. Ccorahua D. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, Lima 2022. [Tesis de especialidad] Universidad Norbert Wiener; 2023; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9417>
30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [Internet]. 2018 [citado 5 de octubre de 2024] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

31. Alvarez C. Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023. [Tesis de especialidad] Universidad Peruana Unión; 2023. Disponible en: <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/6916>
32. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
33. Vega C. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019. [Tesis de especialidad] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
34. Valenzuela R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57291>
35. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020. [Tesis de maestría] Andahuaylas: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
36. Rivera Y. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. [Tesis de especialidad] Universidad del Pacífico; 2018. Disponible de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2268>
37. Pastor L, Carbajal J. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. Gob gest pública [Internet].

- 2022 [citado 5 de octubre de 2024];9(1). Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2424>
38. Charles H, Aguirre J, Sánchez R. Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. *Contad Adm* [Internet]. 2020 [citado 5 de octubre de 2024];66(3):261. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000300006&script=sci_arttext
39. Almeida D, Beuren IM, Monteiro J. Reflexes of organizational values on the reward system in a family business. *Braz Bus Rev* [Internet]. 2021 [citado 5 de octubre de 2024];18(2):140–59. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/bbr/a/WfwJcbxTV7nsBLpV7H77jRK/?format=html&lang=pt>
40. Hayashi M. Epígrafes no sistema de recompensas da ciência: Notas teóricas e modelo de análise. *RDBCI Rev Digit Bibliotecon Ciênc Inf* [Internet]. 2022 [citado 5 de octubre de 2024];20:e022004. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rdbci/a/4cKWnQsm9fDD5x6rrJ7Xzcx/?lang=pt>
41. Arias C, Comte P, Donoso A, Gómez G, Luengo C, Morales I. Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2022 [citado 5 de octubre de 2024];67(265):278–97. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400278&script=sci_arttext
42. Acosta R. Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2022 [citado 5 de octubre de 2024];2:61. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/61>

43. Latam S. Teoría de Herzberg: aprende qué es la Teoría de Dos Factores [Internet]. Salesforce. 2023 [citado el 7 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/>
44. Mesquita E, Lopes M de O, Carvalho A, Teixeira F, Barbosa I. Teorías de enfermería: importancia de la correcta aplicación de los conceptos. *Enferm Glob* [Internet]. 2009 [citado 5 de octubre de 2024];(17):0–0. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300017
45. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010 [citado 5 de octubre de 2024];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
46. Moreno M, Sánchez I. The associated factors of work engagement, work overload, work satisfaction, and emotional exhaustion and their effect on healthcare workers: A cross-sectional study. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2025;13(2):162. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare13020162>
47. Hakro T, Jhatial A, Chandio J. Employee turnover intentions: Investigating the role of work overload, job satisfaction, employee engagement and job stress. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review* [Internet]. 2022 [citado el 7 de febrero de 2026];3(2):71–82. Disponible en: <https://rjsser.org/ojs/index.php/rjsser/article/view/488>
48. Baş M, Güney S. The mediating role of work-family conflict in the relationship between work overload perception and job satisfaction. *J Inf Organ Sci* [Internet]. 2022 [citado el 7 de febrero de 2026];46(2):345–60. Disponible en: <https://hrcak.srce.hr/291078>
49. Hakro TH, Jhatial AA, Chandio JA. Exploring the influence of work overload and job stress on employees turnover intentions. *Gomal Univ J Res* [Internet]. 2022 [citado el

- 7 de febrero de 2026];38(02):193–204. Disponible en: <http://www.gujr.com.pk/index.php/GUJR/article/view/1463>
50. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2023;31(e3893). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>
51. Tran QHN. Exploring relationships among overload stress, work-family conflict, job satisfaction, person–organisation fit and organisational commitment in public organizations. *Public Organ Rev* [Internet]. 2023;23(2):759–75. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3>
52. Serra N, Botti S, Guillari A, Simeone S, Latina R, Iacorossi L, et al. Workload, job satisfaction and quality of nursing care in Italy: A systematic review of native language articles. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2023;11(18):2573. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare11182573>
53. Lee H-F, Chang Y-J. The effects of work satisfaction and work flexibility on burnout in nurses. *J Nurs Res* [Internet]. 2022;30(6):e240. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/jnr.0000000000000522>
54. Nugraha BW, Rukhviyanti N. The effect of Work Engagement, work-Life Balance, and work Overload on employee productivity: The role of Job Satisfaction as A mediating variable at BRI employees in Bandung City. *Indones Interdiscip J Sharia Econ* [Internet]. 2024 [citado el 7 de febrero de 2026];7(2):3808–33. Disponible en: <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/5235>
55. Izdebski Z, Kozakiewicz A, Białorudzki M, Dec-Pietrowska J, Mazur J. Occupational burnout in healthcare workers, stress and other symptoms of work overload during the COVID-19 pandemic in Poland. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2023;20(3):2428. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20032428>

56. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 7 de febrero de 2026]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
57. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
58. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 7 de febrero de 2026]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
59. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
60. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
61. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
62. 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 Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
63. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería. Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 202.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.</p> <p>Hipótesis Específica Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería.</p>	<p>V1: Sobrecarga laboral Física Psicológica Comportamental Afrontamiento</p> <p>V2: Satisfacción de los trabajadores de salud</p> <p>Dimensiones Reto de trabajo Sistema de recompensas Condiciones favorables Colegas que brindan apoyo</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Método y diseño de Investigación Método hipotético -Deductivo Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Población y muestra 80 personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumentos

Datos Sociodemográficos

EDAD

- a) 18-25
- b) 26-33
- c) 34 a más años

ESTADO CIVIL

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Conviviente
- d) Divorciada

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Indicaciones: Estimado personal de salud este instrumento nos permitirá recopilar información sobre la sobre carga laboral que usted presenta por lo cual se le solicita que responda con total claridad y honestidad, sus datos y respuestas serán respetados. Gracias

Instrucciones: A continuación, Ud. tiene que marcar la respuesta que mejor considere, en los casilleros con una (X).

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- Algunas veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN FÍSICA						
1	En su jornada de trabajo tiene la posibilidad de combinar la postura de pie a sentado o viceversa.					
2	Mantiene la columna en posición recta durante toda su jornada					
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4	Para Ud. Sus tareas laborales le exigen desplazamientos continuos					
5	El desplazamiento en tiempo es inferior al 25% de la jornada laboral					
6	Sus labores le generan esfuerzo muscular de manera constante					
7	Durante su trabajo tiene mucho sueño					
8	Luego de terminar su jornada laboral se siente cansada con ganas de querer dormir					
9	Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
10	Los pesos que se manipulan en su servicio son inferiores a 25 kg.					

DIMENSIÓN PSICOLÓGICA							
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de su trabajo es elevado.						
12	Siente mucha presión de sus superiores						
13	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento						
14	Tiene problema para concentrarse en su labor						
15	Su labor le genera excesivo desgaste mental						
16	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.						
17	El procesar la información en su servicio es sencilla, se evita la memorización.						
18	El entorno físico le facilita el desarrollo de su trabajo						
DIMENSIÓN COMPORAMENTAL							
19	Si comete algún error recibe mucha crítica						
20	El trabajo que le encomiendan lo hace de manera correcta.						
21	Percibe que le falta experiencia práctica.						
22	Suele realizar su labor sin interrupciones						
23	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad						
24	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.						
25	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás						
26	Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.						
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO							
27	En el entorno laboral se adapta a la rutina del trabajo						
28	A recibido capacitación de la correcta manipulación de cargas y posturas en el trabajo						
29	El ritmo de trabajo es demandante						
30	Entiende las indicaciones con facilidad						
31	La rutina de trabajo es manejable.						
32	Percibe que es mejor organizarse en el trabajo						
33	Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral						
34	Ud. Se sigue instruyendo, estudiando, capacitando constantemente						
35	Considera que es importante observar los valores y confidencialidad						

Fuente: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

1 Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

Anexo 3: Validez del instrumento

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Piloto

N°	SOBRECARGA LABORAL																																		
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35
1	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	5	5
2	5	4	5	1	2	5	5	5	4	4	3	2	4	2	3	5	3	5	2	3	4	4	5	2	4	2	5	3	2	2	2	1	4	3	2
3	2	5	5	1	3	3	3	3	4	1	4	2	2	3	3	1	3	1	3	5	1	4	3	1	1	5	4	1	3	2	2	4	3	3	1
4	1	1	5	1	5	2	3	3	4	1	3	4	2	1	1	4	5	4	1	1	3	1	4	4	2	1	4	5	5	1	2	4	1	2	1
5	2	3	2	5	2	1	1	5	4	1	2	1	3	5	1	4	3	4	1	5	5	4	1	3	3	3	1	2	1	1	3	4	5	1	5
6	4	4	1	3	3	2	1	2	3	2	5	3	1	3	5	3	3	1	1	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	3	1	1	2	2	1
7	2	3	5	2	5	5	1	5	2	5	4	3	1	4	5	1	2	3	2	2	4	4	2	3	1	1	5	1	3	4	3	3	3	2	4
8	1	5	4	4	2	1	3	5	1	4	2	5	2	1	1	2	2	4	1	4	4	4	2	5	1	4	1	3	3	1	3	3	4	4	5
9	5	2	3	5	1	1	5	2	3	5	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	5	2	5	3	5	4	2	4	3	5	2	1	2	4	1
10	1	4	3	2	3	4	1	1	4	4	1	1	5	2	5	4	3	5	1	1	3	3	2	1	2	2	4	5	4	4	2	1	5	1	5
11	5	2	3	5	3	2	5	1	4	4	1	3	3	5	3	2	3	3	3	5	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	5
12	5	5	2	4	2	3	3	4	2	1	1	5	1	5	1	1	1	1	2	1	3	1	3	4	1	3	4	5	2	1	1	3	2	1	2
13	4	1	1	4	3	5	1	3	2	1	1	4	2	1	3	2	5	4	1	3	3	5	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	4	5	1
14	4	2	1	4	2	5	3	5	2	4	4	2	3	5	5	2	2	3	3	1	5	5	1	3	2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	3
15	3	2	3	1	4	1	3	4	4	3	1	2	5	1	3	2	2	1	5	4	1	3	1	2	3	5	4	1	5	4	3	4	4	4	4

1 6	4	2	2	1	2	5	4	3	5	4	2	4	3	2	5	4	3	1	5	1	4	2	2	1	4	4	3	5	2	3	5	4	4	4	3	
1 7	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1 8	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	
1 9	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2 0	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																			
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5
2	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5
3	1	3	5	2	1	3	4	4	5	2	3	1	1	4	1	5	4	4	2	4
4	1	1	4	3	2	1	3	5	2	2	2	4	3	4	4	1	5	2	5	2
5	1	1	3	2	5	3	5	5	1	4	5	3	3	4	1	3	2	1	1	3
6	2	5	1	3	4	1	2	3	2	5	4	3	5	1	2	3	5	3	5	1
7	3	4	1	4	1	3	5	5	2	3	4	4	5	5	1	1	2	5	2	1
8	1	3	5	2	1	3	4	5	3	4	1	4	5	4	2	2	2	5	3	2
9	3	1	2	1	4	1	4	5	2	1	2	2	4	1	3	5	2	5	3	3
10	5	2	5	2	2	1	4	1	5	1	4	5	5	1	2	5	4	1	3	1
11	2	4	1	2	3	3	3	4	1	4	3	4	3	5	3	4	1	3	4	3
12	1	1	2	1	5	1	5	4	5	3	4	2	2	1	1	4	3	4	2	3
13	5	3	3	5	2	1	1	2	5	4	2	3	1	3	4	2	2	2	4	4
14	3	5	3	2	4	4	2	5	4	2	3	3	1	1	5	4	4	5	1	1
15	3	3	5	1	3	4	4	1	3	3	5	1	5	3	3	4	2	5	4	4
16	2	5	1	5	1	1	1	1	2	3	5	4	3	2	2	3	4	2	3	3
17	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2
18	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1
19	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2
20	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Variable 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
,869	35

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
Item01	92,35	397,924	,450	,864
Item02	92,40	405,937	,331	,867
Item03	92,45	401,313	,408	,865
Item04	92,45	412,892	,210	,870
Item05	92,60	408,253	,377	,866
Item06	92,35	404,871	,333	,867
Item07	92,65	399,187	,463	,864
Item08	92,25	406,724	,309	,867
Item09	92,35	400,555	,524	,863
Item10	92,55	392,471	,557	,861
Item11	92,80	419,642	,138	,870
Item12	92,35	411,187	,291	,867
Item13	92,65	412,134	,281	,868
Item14	92,70	410,853	,233	,869
Item15	92,50	401,105	,378	,866
Item16	92,55	407,839	,372	,866
Item17	92,55	406,471	,436	,865
Item18	92,45	396,366	,469	,863
Item19	93,10	407,884	,362	,866
Item20	92,45	399,313	,390	,866
Item21	92,10	406,411	,391	,865
Item22	92,35	393,082	,546	,862
Item23	92,50	410,368	,277	,868
Item24	92,55	409,524	,324	,867
Item25	92,70	400,958	,475	,864
Item26	92,30	409,905	,309	,867
Item27	92,35	402,871	,426	,865
Item28	92,00	402,737	,356	,866
Item29	92,35	402,134	,455	,864
Item30	92,50	404,789	,379	,866
Item31	93,10	413,147	,327	,867
Item32	92,50	402,789	,430	,865
Item33	92,15	403,187	,505	,863
Item34	92,55	405,839	,383	,866
Item35	92,30	411,589	,218	,870

Variable Satisfacción 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
,829	20

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
Item01	53,55	176,892	,304	,825
Item02	52,90	170,305	,429	,820
Item03	53,15	164,345	,516	,815
Item04	53,25	169,039	,456	,818
Item05	53,30	178,747	,220	,829
Item06	53,40	169,621	,455	,818
Item07	52,65	164,239	,561	,813
Item08	52,50	174,789	,284	,827
Item09	52,95	177,629	,235	,829
Item10	53,05	169,945	,523	,816
Item11	52,85	174,555	,353	,823
Item12	52,80	182,800	,159	,830
Item13	53,00	168,947	,408	,821
Item14	53,25	165,776	,503	,816
Item15	53,00	180,421	,181	,831
Item16	52,80	169,958	,437	,819
Item17	52,90	176,411	,333	,824
Item18	52,65	161,713	,584	,811
Item19	53,00	170,316	,479	,818
Item20	53,25	168,303	,524	,815

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 15 de marzo de 2025

Investigador(a)
CAROL JAZMÍN BUSTAMANTE FARFAN
Exp. N°: 0341-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBO** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025." con fecha 21/02/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) CAROL JAZMÍN BUSTAMANTE FARFAN.

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. Toda **enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

Título del proyecto: “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.”.

Nombre del investigador principal: Bustamante Farfán, Carol Jazmín

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería.

Participantes: personal de enfermería del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, Villa María del Triunfo, 2025.

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

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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

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

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

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y que en última instancia respondo la encuesta. Aceptando la participación voluntaria en esta investigación, al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

	Ministerio de Salud Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur	DIRECCION GENERAL		Firmado digitalmente por CHUMBILE ANDIA Sheyla Karen FAU 20602251641 hard Cargo: Directora General Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 04.12.2025 09:39:29 -05:00
--	---	-------------------	--	---

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Barranco, 04 de Diciembre del 2025

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN N° D000052-2025-DG-DIRISLS

AUTORIZACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

ACTA DE EXPOSICION 19.09.25 COM.ET.IN.DIRIS-LS

ACTA EXTRAORDINARIA 02.10.25

ACTA DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES

EXPEDIENTE N° 2025-0017181

La que suscribe, directora general de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, hace constar que:

CAROL JAZMÍN BUSTAMANTE FARFÁN

Investigadora del proyecto de Investigación **"SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MATERNO INFANTIL DANIEL ALCIDES CARRION, VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2025"**, ha concluido satisfactoriamente el proceso de aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, motivo por el cual se autoriza a través del presente el desarrollo del mismo.

El presente proyecto se desarrollará en el CMI DANIEL ALCIDES CARRIÓN de la jurisdicción de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Hacemos de su conocimiento que, al término de la investigación, deberá presentar a la Dirección General de nuestra institución un ejemplar del informe final en formato físico y virtual (PDF), con la finalidad de socializar los resultados, que servirán para fortalecer las acciones de los establecimientos de salud.

De no cumplir con remitir lo indicado, se hará de conocimiento a la universidad de procedencia o institución a la que pertenecen, a fin de ejecutar las acciones que correspondan.

Esta constancia tiene validez por tres (03) meses, a partir de su expedición, la misma que puede ser renovable hasta la conclusión de la investigación; para tal fin, deberá presentarse la solicitud 10 días hábiles antes del vencimiento. No autoriza la publicación del estudio por ser un proceso independiente.

La investigadora se adecuará a las condiciones establecidas por la DIRIS LS respecto a la factibilidad de desarrollar el proyecto de investigación bajo modalidad presencial o virtual. Asimismo, deberá cumplir con todos los protocolos de seguridad, como utilizar equipos de protección personal, a fin de evitar el riesgo de infección.

Firmado digitalmente por ATOCHE GONZALEZ Jorge Emmanuel FAU
 20602251641 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 04.12.2025 09:27:12 -05:00

Documento firmado digitalmente

SHEYLA KAREN CHUMBILE ANDIA
DIRECTORA GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL
 Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur
 (SCA/jgm)

Firmado digitalmente por PERA ARMAS Elias Antonio FAU
 20602251641 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 03.12.2025 16:55:05 -05:00

Calle Martínez de Martín Pallas 124, Barranco 15003
 Teléfono (01) 4775390
<https://www.gob.pe/dirislimasur>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la DIRIS Lima Sur. Su autenticidad e integridad pueden ser comprobadas a través de la siguiente dirección web: <https://dirislimasur.gob.pe/VerDocumento> e ingresando la siguiente clave: ZHN3KHQ

MINSA
DIRIS LIMA SUR

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::14912:555494451

Fecha de entrega

10 feb 2026, 6:54 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 feb 2026, 6:59 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Bustamante Farfan, Carol Jazmin..docx

Tamaño del archivo

1.3 MB

78 páginas

15.998 palabras

87.665 caracteres



Página 1 de 83 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::14912:555494451



Página 2 de 83 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:555494451




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Evidencias fotográficas






14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		4%
2	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-06-27		1%
3	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-10-15		1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-06		<1%
5	Internet		
	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe		<1%
6	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-10-02		<1%
7	Internet		
	repositorio.unjbg.edu.pe		<1%
8	Trabajos entregados		
	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-27		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-10		<1%
10	Internet		
	hdl.handle.net		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2025-11-14		<1%