



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA – 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS
SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:
**GABRIEL ANDRÉ GAMARA CRUZ
JULIO HUMBERTO MIGUEL MORALES ZARATE**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-4633-2997

CHINCHA, ICA, 2022

Asesor

DR. RODOLFO AMADO AREVALO MARCOS

Miembros del jurado

Dr. Carlos Gamarra Bustillos

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 09 de junio de 2022

Dr. JUANA MARIA MARCOS ROMERO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que los bachilleres: **Morales Zarate Julio Humberto Miguel**, con DNI N° 72885177; y **Gamarra Cruz Gabriel André**, con DNI N° 73244303 de la Facultad Ciencias de la Salud del programa Académico de **Enfermería**, ha cumplido con presentar su tesis titulada: **“SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA - 2022”** con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.


DR. RODOLFO AREVALO MARCOS
Enfermero CEP: 82604*
Maestro RNM: 891/1300
Auditor: RNA: 000035
RNE: 21800

Cordialmente,

ASESOR: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos
CODIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

ESTA CONSTANCIA TIENE VALIDEZ MÁXIMA DE 3 SEMANAS PARA PODER SOLICITAR Y PRESENTAR LOS DOCUMENTOS PARA SUSTENTACIÓN, POR EFECTOS DEL PORCENTAJE DE TURNITIN, POSTERIOR A LA FECHA INDICADA LA UNIVERSIDAD NO SE HACE RESPONSABLE SOBRE EL INCREMENTO DEL PORCENTAJE DE SIMILITUD QUE SE PUEDA PRESENTAR EN EL TRABAJO.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Gamarra Cruz Gabriel André, identificado(a) con DNI N° 73244303, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Sobrecarga y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa - 2022", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 24 de agosto de 2022



Gamarra Cruz Gabriel Andre

DNI N° 73244303

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Morales Zarate Julio Humberto Miguel identificado(a) con DNI N° 72885177, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Sobrecarga y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa - 2022", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 24 de agosto de 2022



Morales Zarate Julio Humberto Miguel

DNI N° 72885177

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, mi creador, a mi padre y madre que me han ayudado en mi formación y convertirme en la persona que soy hoy en día; han sido parte fundamental para mi vida y mi crecimiento profesional. Me dan el ejemplo de seguir creciendo día a día para alcanzar todos mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres por haberme guiado en esta gran oportunidad en mi vida. Gracias por todas sus bendiciones.

RESUMEN

Objetivo: El siguiente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

Metodología: Presentando un tipo de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y con un diseño no experimental, de corte transversal. El método de recolección de datos fue la del cuestionario mediante Google Forms; los instrumentos fueron un cuestionario para medir: Sobrecarga Laboral y cuestionario de satisfacción laboral s21/26.

Participantes: La muestra de estudio estuvo conformada por 140 profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa.

Resultados: Los resultados obtenidos en la investigación nuestra que existe profesionales de enfermería en tales rango el 8,6% son jóvenes; 88,5%, adultos y el 2,9%, adultos mayores; en relación al tipo de contrato de los profesionales de enfermería, se encontró que el 40,0% son CAS (covid o regular), el 57,1% son nombrados y sólo el 2,9% tiene otra modalidad de contrato; en relación a la variable sobrecarga laboral, el 45,7% tiene nivel alto; el 54,3% tiene nivel medio y ninguno tiene nivel bajo; en cuanto a la variable satisfacción laboral, el 33,6% obtuvo nivel de muy satisfecho; 51,4% alcanzaron nivel satisfecho y el 15,0% tienen un nivel de satisfacción laboral bajo.

Conclusiones: Las conclusiones de la investigación refieren que no existe relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,130, el cual indica que la relación es negativa y baja y un p-valor de 0,126, el cual es mayor al valor de significancia (0,05), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVES: sobrecarga laboral, satisfacción laboral, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

Objective: This research has as main objective to determine the relationship between work overload and job satisfaction on nursing professionals in José Casimiro Ulloa Hospital.

Methodology: This method corresponds to an quantitative research approach. It is a kind of applied research, correlation study and of a non-experimental design, cross-sectional study. The method of data collection involves a survey using Google Forms; The instruments used were survey to measure: work overload and job satisfaction s21/26.

Participants: The study sample was made up of 140 nursing professionals of the José Casimiro Ulloa Hospital.

Results: The results obtained in the study show nursing professionals in such range that 8,6% are young; 88,5% are adults and 2,9% are elderly In relation to the type of contract of the nursing professionals, it was found that 40,0% are administrative contract staff (C.A.S.- Covid or regular), 57,1% are nominated staff and only 2,9% has a different contract modality: In relation to the work overload , 45,7% has a high level, 54,3% has a middle level and none has a low level. In respect of job satisfaction variable, 33,6% has a very satisfied level, 51,4% has a satisfied level and 15,0% has a low satisfied level.

Conclusions: The conclusions of the study refer that there is not a relationship between work overload and job satisfaction on nursing professionals of José Casimiro Ulloa Hospital, having obtained a Spearman Rho correlation coefficient of -0,130, that indicates that the relationship is negative and low with a p-value of 0,126, which is greater to the significance value (0,05), and this permits refuse the alternate hypothesis and accept the null hypothesis.

Keywords: work overload, job satisfaction and nursing professionals.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	vi
Agradecimientos.....	vii
Resumen	viii
Palabras Claves.	viii
Abstract	ix
índice general.....	x
Índice de figuras y de cuadros.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. PLANTEAMIENTO DEI PROBLEMA.....	16
2.1. Descripción del problema	16
2.2. Pregunta de Investigación General	18
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	18
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación e importancia.....	19
2.7. Alcances y Limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1 Antecedentes	21
3.2. Bases Teóricas.....	24
3.3. Marco Conceptual	28
IV. METODOLOGÍA.....	30
4.1. Tipo y nivel de la investigación	30
4.2. Diseño de la Investigación.....	30
4.3. Hipótesis general y específicas	30
4.4. Identificación de las variables.....	32
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	33

4.6. Población y muestra	37
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	37
V. RESULTADOS	40
5.1 Presentación de Resultados.....	40
5.2 Interpretación de los Resultados	52
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	65
6.1. Análisis Inferencial	65
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
7.1 Comparación resultados.....	65
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencias	79
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	82
Anexo 3: Ficha de validacion de instrumentos de medicion	88
Anexo 4: Base de datos	102
Anexo 5: Informe de turnitin	109
Anexo 6: Evidencias fotográficas	110
Anexo 7: Carta de aceptación	111
Anexo 8: Consentimiento informado	112
Anexo 9: Corrector de estilos	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS Y DE CUADROS

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1.	Variables de caracterización.	40
Tabla 2.	Resultado de la variable sobrecarga laboral.	41
Tabla 3.	Resultado de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral.....	42
Tabla 4.	Resultado de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral.	43
Tabla 5.	Resultado de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral.....	44
Tabla 6.	Resultado de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral.....	45
Tabla 7.	Resultado de la variable satisfacción laboral.....	46
Tabla 8.	Tabla cruzada de la sobrecarga laboral y satisfacción laboral.	47
Tabla 9.	Tabla cruzada de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	48
Tabla 10.	Tabla cruzada de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	49
Tabla 11.	Tabla cruzada de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	50
Tabla 12.	Tabla cruzada de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.....	51
Tabla 13.	Prueba de Normalidad: kolmogorov-Smirnov.....	54
Tabla 14.	Correlaciones entre sobrecarga laboral y satisfacción laboral.	56
Tabla 15.	Correlaciones entre la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	58
Tabla 16.	Correlaciones entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	60
Tabla 17.	Correlaciones entre la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	62
Tabla 18.	Correlaciones entre la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.....	64

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Variables de caracterización.	40
Figura 2. Resultado de la variable sobrecarga laboral.	41
Figura 3. Resultado de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral.....	42
Figura 4. Resultado de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral.	43
Figura 5. Resultado de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral	44
Figura 6. Resultado de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral.....	45
Figura 7. Resultado de la variable satisfacción laboral.....	46
Figura 8. Sobrecarga laboral y satisfacción laboral.	47
Figura 9. Dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	48
Figura 10. Dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	49
Figura 11. Dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.	50
Figura 12. Dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.....	51

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral dentro de lo que es el ámbito de la salud, es lo que más riesgo genera a diferencia de otras áreas, debido a que esta sobrecarga influye directamente en el desempeño del profesional, en especial al personal de enfermería, esto debido a que el enfermero muchas veces tiene a cargo pacientes en exceso de lo que es habitualmente encomendado, generando así presión en el trabajo, conflictos con compañeros y problemas de estrés.

Acerca del tema, un estudio realizado en Cuba, recalcó que la sobrecarga laboral incrementa con creces el riesgo a incidentes dentro del trabajo, ya que afecta la salud mental y emocional del trabajador, disminuyendo así su eficiencia como profesional (1).

Un estudio realizado en Chile, dio como conclusión que, dentro del área de enfermería, una de las problemáticas más recurrentes es el estrés. Este estrés nace debido a que el profesional está en una constante presión dentro del trabajo, afectándole física y psicológicamente, influyendo así en su desempeño y en el servicio que brinda (2).

Dentro del Perú, la situación no es distinta, convirtiéndose en una realidad nacional, las instituciones que más sufren de una sobrecarga laboral son los hospitales y centros de salud (3).

Nuestro trabajo toca temas de vital relevancia para el profesional de enfermería e incluso para la población en general, puesto que la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional afecta el servicio que da; es por eso que daremos a conocer acerca de esta problemática, para poder saber cómo actuar debidamente.

Teniendo en cuenta lo mencionado, el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa.

El estudio contiene se divide en 6 partes que se presenta de la manera siguiente:

- I. **Introducción**, se realiza un preámbulo sobre las investigaciones internacionales, nacionales y local que tenga relación con el mismo tema tratado.
- II. **Planteamiento del problema**, en el que se expone la descripción de la realidad problemática, identificación y formulación del problema así el general como los

específicos, a igual los objetivos respectivamente el general y los específicos, la justificación, los alcances y las limitaciones de la investigación.

- III. **Marco Teórico**, que presenta los antecedentes tanto los nacionales como los internacionales, base teórica de las variables de estudio y el marco conceptual
- IV. **Metodología**, que incluye el tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra, la formulación de hipótesis, operacionalización de la variable, la recolección de datos y técnica e instrumento.
- V. **Resultados**, aquí se presenta el procesamiento de datos y sus resultados de acuerdo a la base de datos recolectados con el instrumento correspondiente con cuadros y tablas con su respectiva interpretación, se prueba la hipótesis.
- VI. **Análisis de los resultados**, se realiza la discusión contrastando los resultados del estudio con los antecedentes y el marco teórico

Finalmente se realiza las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación, se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que la problemática de la calidad de los profesionales preocupa en gran magnitud. En Estados Unidos, la Universidad de Pensilvania, realizó una investigación en 168 hospitales; dicha investigación mostró que cuando existe un incremento del 10% en el número de enfermeras universitarias, se disminuye en un 6% la tasa de muertes de pacientes; mientras tanto en otras áreas y servicios en donde el profesional de enfermería cuenta con un exceso de pacientes a su cuidado, existe un mayor riesgo de elevar la tasa de mortalidad (4).

A nivel internacional, el trabajo de enfermería es la cuarta profesión más estresante debido a que más del 20% de estos profesionales sufren de un trastorno mental leve, a causa del vínculo directo que tiene con el malestar de sus pacientes; además, se presenta como un profesional que no tiene una buena calidad de vida, ya que el 50% de estos no tiene un lugar específico para descansar ni para la recreación (5).

Un estudio realizado en España, con una población de 535 profesionales de enfermería, demuestra que estos cumplen con sus labores en condiciones no óptimas que pueden afectar el servicio que brindan, además de afectar también la salud mental y física del profesional (6).

Asimismo, otro estudio hecho en España demostró que, en un Hospital de Murcia, el nivel de bienestar psicológico del profesional es del 84% bajo, todos los participantes se hallaban bien de salud. Según los análisis del investigador, esto puede mejorar aplicando estrategias sociolaborales que mejoren la satisfacción y ayuden con el manejo del estrés. Como conclusión, la carrera de enfermería demanda una exigencia psicológica significativa, debido a que trabaja con la salud de la población (7).

En una investigación hecha en Polonia, los resultados demostraron que la valoración hecha por las enfermeras sobre la demanda laboral fue alta (puntuación media de 3.5). La capacidad para la autogestión de trabajo y el nivel de apoyo se evaluó en un nivel medio (puntuaciones medias de 3.01 y 3.06 respectivamente). La satisfacción de vida fue calificada bastante alta (puntuación media de 3.62). La escala de cambios deseados que deberían producirse en su trabajo fue valorada también de forma muy alta (puntuación media de 3.57) (8).

A nivel nacional, las cifras indican que existe una desproporción en la relación enfermero – habitante, habiendo 15 profesionales de enfermería por cada 10 mil habitantes. Asimismo, la sobrecarga laboral se ha convertido en algo común dentro de las instituciones de salud como los hospitales, teniendo como mayor afectados al personal de enfermería (9).

En el Perú existe una relación de 15.6 enfermeros por cada 10.000 pobladores; en la región de San Martín, la proporción es de 8.4 enfermeros; Piura, 9.3; La Libertad llega al 11.7; Loreto y Cajamarca, 10.3 y 12.6 respectivamente, lo que deja a entrever que la situación en esas regiones es complicada; sin embargo, en la capital, la concentración de profesiones de la salud es del 32% (10).

Otra investigación nacional demuestra que un 13.9 del personal de salud realizaba sus funciones en lugares de extrema pobreza; a pesar de eso, el 10.1 son doctores; el 16.6 son licenciados en enfermería y el 26.6 son licenciadas en obstetricia; por ello, los licenciados en enfermería y obstetricia realizan funciones fuera de sus obligaciones profesionales, generando así una mayor carga de estrés en el personal (11).

A nivel nacional, un estudio realizado en el Hospital Nacional Alcides Carrión en Yalta en el año 2017, se observó que el 34% de los profesionales del servicio de emergencia presentó un nivel alto de sobrecarga laboral y el 37% un grado de sobrecarga laboral medio (12).

Según Escobedo, se realizó un estudio en el área de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto en Arequipa y se identificó que el 44.7% de los trabajadores presentan una carga laboral alta y el 40% una carga laboral media. A pesar de ello, hoy en día son muy pocos los estudios nacionales que indican las consecuencias de la sobrecarga laboral (13).

En nuestra localidad, en dicho trabajo de investigación el lugar del estudio fue en el Hospital Emergencias Casimiro Ulloa, 2022, en la ciudad de Lima, donde se ha evidenciado que el personal de enfermería lleva una sobrecarga de pacientes, lo que conlleva a presentar rasgos de estrés y mal humor. Además, también algunos manifiestan que no pueden alimentarse bien debido a esta sobrecarga laboral; se observa que lo que está en riesgo es su estilo de vida saludable. Este estudio busca

definir como la sobrecarga laboral interfiere en la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factor de la organización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.

2.5. Objetivos Específicos

- Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.
- Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.

- Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.
- Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factor de la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

Justificación Teórica: La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y descripción de las variables, servir de fundamento para futuros investigadores y así logren resolver algunas interrogantes acerca de la relación que puede existir entre la sobrecarga y la satisfacción laboral.

Justificación práctica: Esta investigación presenta resultados en forma de cifras porcentuales que dará a conocer la magnitud de la realidad problemática y a partir de estos resultados se podrá dar las recomendaciones adecuadas.

Justificación Metodológica: El presente estudio, de forma estructurada y ordenada, nos ayuda a medir la sobrecarga y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos y procesos ayudarán a los futuros investigadores que busquen entender cómo la sobrecarga laboral afecta a la satisfacción dentro del trabajo.

2.6.2. Importancia

El presente estudio es importante porque se enfocará en las condiciones en las que se desenvuelve el personal de enfermería, demostrando así el impacto que puede tener la sobrecarga laboral en la satisfacción dentro del trabajo identificando así, los diversos factores de riesgo que generan una disminución de calidad de vida en el personal. Es por esta razón que esta investigación contribuirá con la mejora de la calidad de vida y se prestará un mejor servicio al paciente.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance espacial o geográfico: El presente estudio se realizó en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa ubicado en la Av. República de Panamá 6399, Miraflores, Lima.

Alcance temporal: El estudio se realizó en el año 2022 durante los meses de marzo a junio; se efectuó la aplicación del instrumento en el mes de mayo con la autorización de la institución.

Alcance social: Personal de enfermería del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

2.7.2. Limitaciones

Una de las limitaciones que tuvimos fue el tiempo para aplicar el instrumento, ya que el personal contaba con poco tiempo de receso y la complejidad de laborar en un hospital de emergencia, pero con una buena coordinación se pudo aplicar a todo el personal de enfermería.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

Galindo B. (2017) realizó su trabajo sobre “Satisfacción laboral de los empleados que laboran en el Hospital La Carlota, México, 2017”, teniendo como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados que laboran en el Hospital La Carlota, siendo un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, en donde la muestra fue de 326 trabajadores del hospital; se realizó la encuesta a 100 personas; se aplicó una encuesta conformada por 31 ítems; se observó, con la presentación de resultados, que las medias aritméticas más altas de las declaraciones del cuestionario son: “su estado de salud” (6.30), “su estilo de vida” (6.25) y “el tiempo que dedica a su vida familiar” (6.09) (14).

García M., Luja M. y Martínez M. (2017) realizaron su trabajo sobre “Satisfacción laboral del personal de salud”, teniendo como objetivo identificar el nivel de satisfacción del personal de salud en una unidad médica de segundo nivel, siendo un estudio transversal, descriptivo, en donde la muestra fue de 277 trabajadores de diferentes servicios y categorías; se aplicó un cuestionario de 23 ítems; en los resultados se muestra que la satisfacción laboral global media a través de la dimensión intrínseca y extrínseca se ubicó en el nivel de indiferente con 4.8 puntos. La mayor puntuación se ubicó en la dimensión intrínseca (algo satisfecho) y la menos puntuación en la extrínseca (indiferente) (15).

Del Valle S. (2021) realizó su trabajo sobre “Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería, Ecuador, 2021” , teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de cuidado del profesional de enfermería, desde la perspectiva del número de pacientes atendidos en el servicio de neonatología, siendo un estudio descriptivo de corte transversal, en donde la muestra fue de 35 profesionales de enfermería que laboran en el área de neonatología; se aplicó el instrumento NASA TLX y dos cuestionarios INSHT de 15 y 16 ítems; en los resultados, una vez procesada la información del método de evaluación NASA TLX, se pudo determinar que el total de puntuación ponderada es de 985 que según este método equivale al nivel medio de carga. (16).

Ruiz P. y Lafauire M. (2017) realizaron su trabajo sobre “Estrés y Sobrecarga laboral durante el embarazo: Experiencias de médicas del sector asistencial de Bogotá, 2017”, teniendo como objetivo explorar como fueron sus embarazos desde las experiencias médicas que trabajan en el sector asistencial, siendo un estudio cualitativo fenomenológico, en donde la muestra fue de 8 médicas que trabajaron durante el proceso de gestación en los últimos 2 años; se aplicó una entrevista a profundidad a cargo de la investigadora principal, basada en 10 preguntas abiertas, orientadas por el marco teórico, presentando como resultados que el estrés generado por su actividad y la sobrecarga laboral como situaciones de riesgo que asocian a las complicaciones de sus embarazos (17).

Herrera E., Rojas C. y Bustamante M. (2020) realizaron su trabajo sobre “Falta de competencia y sobrecarga laboral como estresores en prácticas clínicas intrahospitalarias en la Universidad de Talca, Chile, 2020” teniendo como objetivo estudiar la falta de competencia y sobrecarga laboral como estresores en prácticas clínicas intrahospitalarias de enfermería, siendo un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional; la muestra estuvo constituida por un censo realizado a los estudiantes de la carrera de enfermería que cursaban el 3er. año y que realizaron practicas clínicas intrahospitalarias, siendo un 74% de sexo femenino y un 26% de sexo masculino; se aplicó el cuestionario bilingüe Kezkak que consta de 50 ítems; en los resultados se logró determinar una alta frecuencia de casos, donde se logró calcular que un relevante 75.4% de los practicantes de enfermería de tercer año, les preocupa mucho y bastante la “sobrecarga de trabajo” durante sus respectivas actividades intrahospitalarias que les fueron asignadas (18).

Antecedentes Nacionales:

Nieto M. (2019) realizó su trabajo sobre “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo,2018”, teniendo como objetivo el poder determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción que tiene el personal, siendo un estudio de tipo correlacional y de corte transversal, en donde la muestra estuvo compuesta por 76 trabajadores a quienes se le aplicaron 2 instrumentos, uno de sobrecarga laboral con 40 preguntas y otro de satisfacción labora con 27 preguntas, presentando como resultados que la sobrecarga laboral es baja (73%) y el nivel de la satisfacción alcanzada por los trabajadores es muy satisfecho (66%) (19).

Puglisevich S. (2018) realizó su trabajo sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018”, teniendo como objetivo el poder determinar la relación de la sobrecarga laboral y la satisfacción que tiene el personal de enfermería, siendo un estudio de tipo descriptivo correlacional, no experimental; la muestra fue conformada por 93 enfermeras de dicho hospital, a quienes se le aplicaron una encuesta estructurada mediante el uso de una escala Likert: para la variable independiente con 56 preguntas y una escala dicotómica y para la variable dependiente con 27 preguntas. Se encuentra que la mayoría presenta una sobrecarga laboral general en nivel alto (98%) y sobre todo se encuentran no satisfechos (56%) (20).

Huamán R. (2019) realizó su trabajo sobre “Sobrecarga laboral en Enfermeras del servicio de emergencias en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Lima, 2019”, teniendo como objetivo determinar la sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencias, siendo un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo; la muestra fue de 45 enfermeras; se aplicó una encuesta de 43 preguntas. Se evidencia que el 51.1% presenta un nivel medio de sobrecarga laboral, seguido del 28.9% de un nivel alto y del 20% de enfermeras de un nivel bajo (21).

Gonzales E. (2017) realizó su trabajo sobre “Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2017”, teniendo como objetivo comparar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería entre los servicios de medicina y cirugía, siendo un estudio descriptivo comparativo, de corte transversal; la población fue de 60 profesionales de enfermería; para recolectar los datos se utilizó el instrumento de sobrecarga laboral con 68 preguntas. Los resultados demuestran una sobrecarga laboral en el área de medicina (promedio = 23.02) a diferencia de los resultados de la encuesta del servicio de cirugía (promedio = 37.98) (22).

Sánchez R. (2020) realizó un trabajo titulado “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Dos de Mayo, Lima, 2020”, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería dentro del Hospital Dos de Mayo, siendo un estudio de tipo descriptivo y transversal; la población fue de 75 profesionales de enfermería quienes respondieron 2 cuestionarios, teniendo 40 ítems el cuestionario

de sobrecarga laboral y 39 ítems el cuestionario de bienestar psicológico. En los resultados se observa que el 40% presenta sobrecarga laboral media; 32%, baja y 28%, alta (23).

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Sobrecarga laboral

La carga laboral se refiere a aquellos requisitos psicológicos y físicos que pasan los trabajadores en cada día de trabajo. Antes era común solo observar el aspecto físico; hoy en día también se mide el desgaste mental que puede generar fatiga. La sobrecarga laboral se relaciona con una alta demanda de habilidades, destrezas y conocimientos del personal, todo esto llevando a un nivel de estrés altísimo (24).

3.2.2. Teorías de Sobrecarga

Teoría del diseño de trabajo equilibrado

Según Smith y Carayon (2010), es un método de trabajo que incluye piezas fundamentales como son las personas, las tareas, las herramientas y tecnologías, en medio del trabajo físico y la institución que frecuentan pueden originar una carga de estrés, causando impactos positivos o negativos en el personal.

La influencia de la carga laboral se presenta tanto a nivel físico como psicosocial y puede traer consigo consecuencias fisiológicas, psicológicas e incluso afectar directamente el estado mental y la motivación del individuo (25).

3.2.3. Autores y precursores de conceptos modernos de sobrecarga

De Arco O. refiere que la sobrecarga se presenta a causa de un exceso de tareas y origina daño psicológico que incrementa los niveles de cansancio físico y afecta la salud emocional del individuo (26).

Para Guerra M., la sobrecarga laboral es que un trabajador sobrepase sus capacidades físicas y mentales, traídos a consecuencia por las largas jornadas laborales (27).

Veloutsou y Panigyrakis refieren que la sobrecarga laboral es cuando un trabajador siente que las demandas laborales sobrepasan sus capacidades para cumplir con su labor de forma correcta en el tiempo que tiene establecido (28).

3.2.4. Sobrecarga laboral en Salud

En el área de enfermería, la sobrecarga laboral es mundialmente reconocida como la problemática más importante que ha surgido a lo largo de estos años. Todo este desgaste físico y mental que sufre el profesional, reduce con creces su capacidad de trabajo.

Investigaciones relacionadas al tema sugieren que el personal de enfermería constituye el que mayor sobrecarga laboral experimentan, esto debido al incremento y exceso de pacientes que tienen a cargo (29).

3.2.5. Dimensiones de la sobrecarga laboral

Carga física: Es una exigencia del cuerpo en forma estática o dinámica. Se evidencia en forzarse a tomar posturas incómodas, en repetir movimientos o en la falta de descanso; además, de otros factores que pueden generar lesiones musculares (30).

Carga mental: Considerada un riesgo emergente. Los expertos han identificado dos enfoques: el primer enfoque considera a la carga mental de trabajo como la relación entre las exigencias dentro del trabajo y el lado cognitivo de la persona; el segundo enfoque se refiere a las demandas externas que debe afrontar la persona con sus habilidades y recursos personales, tomando en cuenta aspectos sociales y emocionales (31).

Trabajo a turno: Se señala que la turnicidad laboral genera importantes repercusiones en los rangos normales de presión arterial, frecuencia cardíaca, condiciones gastrointestinales e, incluso, el cáncer de mama. Las implicaciones de tipo social y familiar se ven afectadas por la rotación nocturna y acarrearán múltiples afecciones de tipo emocional, tales como la tristeza y la depresión (32).

Factores de la organización: Se sabe que el contexto en el que se desarrollan las tareas o labores muchas veces influyen en la generación de estrés y afectan la salud del profesional. El horario de trabajo y las horas extras han demostrado que afectan de forma negativa la salud física y mental del trabajador (33).

3.2.6. Instrumentos para medir y evaluar la sobrecarga laboral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, realizó un cuestionario en el año 2013 que comprende 40 ítems y miden cuatro dimensiones: carga mental, carga física, presión de tiempo y organización de trabajo. La carga laboral se clasifica en tres categorías: baja (40-55), media (56-73), alta (74-80) (34).

Miguel Ángel Venturo Ruiz creó su propio instrumento para medir la sobrecarga laboral en el año 2020, el cual fue evaluado por un juicio de expertos. Posteriormente se aplicó una prueba piloto para medir la confiabilidad mediante la prueba de Cronbach Alpha; su instrumento consta de 15 preguntas (35).

Hart y Stavelan, en el año 1988, crearon el cuestionario para medir la sobrecarga laboral; comprende 68 ítems que miden las dimensiones carga mental, carga física, trabajo a turno y factores de organización, clasificándose en tres categorías: baja (0-22), medio (23-45) y alto (46-68) (36).

3.2.7. Satisfacción Laboral

Se define como un estado de ánimo óptimo, positivo y placentero a consecuencia del mismo ambiente laboral en el que se ve envuelta la persona. También se busca el equilibrio entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que el empleado siente que recibe (37).

3.2.8. Teorías de satisfacción

Teoría de la jerarquía de necesidades básicas de Abraham Maslow (1954)

Es una teoría donde se han formulado una hipótesis donde se dice que el ser humano tiene 5 necesidades:

1. Fisiológicas: Abarca el hambre, sed, hogar, sexo y otras necesidades.
2. Seguridad: Conformado por la seguridad y protección del daño físico y emocional.
3. Social: Quiere decir que la persona sienta que recibe afecto, que sea aceptado por la sociedad y tenga amigos.
4. Estima: Que la persona se quiera y respete a sí mismo y que tenga la confianza y autoestima para lograr un status, reconocimiento y atención.
5. Autorrealización: El querer lograr cumplir sus propias metas, teniendo en cuenta el potencial individual, convertirse en lo que es capaz de ser y lograr una satisfacción con uno mismo (38).

3.2.9. Autores y precursores de conceptos modernos de satisfacción

Según Fritzsche y Parrish, en 2005, se define como la situación en la que los empleados disfrutan de su trabajo, involucrando procesos emocionales como también cognitivos (39).

Según Weiss, en 2002, la define como un juicio que irá evolucionando de forma positiva o negativa dependiendo de la evaluación que haga el individuo en su situación en el trabajo (40).

Según Igbaria y Guimaraes, en 1993, la satisfacción laboral se refiere a las reacciones efectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo (41).

Según Thompson y Phuaen, 2012, define que se divide en dos categorías: la primera la satisfacción laboral cognitiva, la cual toma en cuenta las características del trabajo, y la segunda la satisfacción laboral afectiva la cual representa una respuesta emocional positiva del trabajador hacia su trabajo (42).

3.2.10. Satisfacción laboral en salud

Uno de los aspectos más fundamentales en el sector salud es la satisfacción laboral, ya que es importante para que una institución pueda obtener resultados positivos y óptimos en términos de eficiencia e indicadores de atención de salud, pues una buena satisfacción laboral del personal influirá con creces en su desenvolvimiento para y con la institución y, sobre todo, con el paciente a tratar.

Por esta razón, la satisfacción influirá en la calidad del servicio brindado, es decir, en la relación con el paciente y en la actitud del trabajador (43).

3.2.11. Dimensiones de satisfacción laboral

Satisfacción con la supervisión y participación de la organización:

Se refiere a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido, las relaciones personales y a la igualdad y justicia de trato recibida por la organización y/o institución.

Satisfacción con la remuneración y prestaciones:

Esta referido al nivel en que la institución cumple el acuerdo, la forma en que se da la negociación del contrato el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación.

Satisfacción intrínseca con el trabajo:

Se refiere al agrado que da el mismo trabajo en sí; las oportunidades que nacen para hacer lo que se guste o en lo que uno destaque y las metas a alcanzar.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo:

Describe que deben existir 5 características fundamentales dentro del ambiente laboral que son: la limpieza, la higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación. Cumpliéndose todo esto se logrará una buena satisfacción laboral en el enfoque físico.

Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo:

Quiere decir que el personal se sienta satisfecho por la participación que pueda tener en la toma de decisiones dentro del grupo de trabajo, departamento, o sección de la propia tarea (44).

3.2.12. Instrumentos para medir y evaluar la satisfacción laboral

Melia y Piero, en el año 1998, crearon un cuestionario para medir la satisfacción laboral y comprende 27 ítems; miden las dimensiones satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo; se clasifican en tres categorías: Muy satisfecho (46-54), satisfecho (36- 45) y no satisfecho (27-35); fue evaluado por juicio de expertos y aprobado, posteriormente se aplicó una prueba piloto para medir la confiabilidad mediante la prueba de Cronbach Alpha 0.89 (45).

3.3. Marco Conceptual

Sobrecarga: Uso excesivo de un servicio determinado que puede provocar su interrupción. Exceso de carga.

Satisfacción: Confianza o seguridad del ánimo.

Psicofísicos: Disciplina que estudia las relaciones entre la magnitud de los estímulos físicos y la intensidad de las sensaciones que producen.

Destrezas: Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo.

Equilibrada: Ecuánime, sensato o prudente.

Factores: Elemento o causa que actúan junto con otros.

Estática: Que permanece en un mismo estado, sin mudanza de él.

Dinámica: Pertenece o relativo a la fuerza cuando hace movimiento.

Exigencias: Acción y efecto de exigir.

Cognitivo: Pertenece o relativo al conocimiento.

Confiabilidad: Cualidad de confiable.

Dimensiones: Importancia o relevancia de algo.

Jerarquía: Gradación de personas, valores o dignidades.

Placentero: Agradable, apacible, alegre.

Empleado: Persona que desempeña un empleo o destino.

Autorrealización: Consecuencia satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios.

Estima: Aprecio que se hace de alguien o algo su calidad y circunstancias.

Potencial: Que tiene o encierra en sí potencia.

Evolución: Acción o efecto de evolucionar.

Remuneración: Aquello que se da o sirve para remunerar (46).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

Enfoque de investigación: Cuantitativa. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas y probar teorías; es secuencial y probatorio; el orden es riguroso y no se puede saltar pasos. Parte de una problemática y posteriormente se plantean objetivos y preguntas de investigación, se construye un marco teórico, se establecen hipótesis y un plan para probarlas, se miden las variables y se analizan las mediciones utilizando métodos estadísticos para llegar a una serie de conclusiones (47).

Tipo de investigación: Aplicada. Busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad (48).

Nivel de investigación: Correlacional. Busca determinar la relación entre dos variables (48).

4.2. Diseño de la Investigación

Según Kerlinger, el diseño de investigación es un plan que se sigue de acuerdo a una estructura con el propósito de obtener las respuestas a las preguntas de la investigación (50).

El estudio fue no experimental de corte transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo debido a los datos recolectados y posteriormente analizados por procesos estadísticos.

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

4.3.2. Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 01

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis Específica 02

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis Específica 03

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis Específica 04

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

4.4. Identificación de las variables

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Dimensiones:

- Carga Física.
- Carga Mental.
- Trabajo a turnos.
- Factor de la organización.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones:

- Satisfacción con la supervisión y participación de la organización.
- Satisfacción con la remuneración y prestaciones.
- Satisfacción intrínseca con el trabajo.
- Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.
- Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Nivel de medición
Sobrecarga laboral	Carga Física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	Alto (46 – 68) Medico (23 – 45) Bajo (0 – 22)	Ordinal
	Carga Mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencia	17,18 19,20 21,22 23,24,25,26 27,28, 29,30,31		
	Trabajo a turno	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto de ciclo del sueño Protección y seguridad	32 33 34,35 36 37 38,39,40,41 42,43		

		Limitaciones	44		
	Factores de la Organización	Tareas	45,46,47		
		Preparación	48,49,50,51		
		Iniciativa	52,53,54,55,56,57,58		
		Informes	59		
		Toma de decisiones	60,61,62,		
		Relaciones Interpersonales	63,64,65,67,68		

Variable 2: Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Nivel de medición
Satisfacción Laboral	La supervisión y participación de la organización	Percepción de la supervisión Justicia en el trato recibido Participación en la toma de decisiones	12,14,21 16,18,20,23 17,22	Muy satisfecho (16 - 18) Satisfecho (12 - 15) Insatisfecho (9 - 11)	Ordinal
	La remuneración y prestaciones	Cumplimiento de convenios laborales Incentivos económicos Negociaciones laborales y salario La promoción de puesto Formación recibida por la empresa	13,15 4 24 10 11	Muy satisfecho (11 - 12) Satisfecho (8 - 10) Insatisfecho (6 - 7)	
	Intrínseca con el trabajo	Oportunidades que ofrece el trabajo La satisfacción que ofrece el trabajo	3 1	Muy satisfecho (7 - 8) Satisfecho (5 - 6)	

		Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área	2,19	Insatisfecho (4)
	El ambiente físico del trabajo	Entorno físico y espacio adecuado	9	Muy satisfecho (7 - 8)
		Higiene, limpieza y salubridad	6	Satisfecho (5 - 6)
		Temperatura, ventilación e iluminación	7,8	Insatisfecho (4)
	La cantidad y calidad de producción en el trabajo	Ritmo de trabajo	27	Muy satisfecho (7 - 8)
		Cantidad del trabajo	5	Satisfecho (5 - 6)
		Materiales con los que se dispone	25	Insatisfecho (4)
		Calidad final del trabajo	26	

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Según Zita A. (2020), la población, también llamada universo, es la totalidad de elementos que se van a estudiar; los elementos que conforman la población son cada uno de los individuos que se asocian entre sí debido y que tienen una o más características en común (51).

Nuestra población está conformada por un total de 160 profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa.

4.6.2. Muestra

Según Pedro L. López (2004), es un subconjunto o parte de la población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población (52).

Según Zita A. (2020), es la parte representativa de la población que comparte características similares, mayormente la población es utilizada para estudios de una forma más viable, debido a que se puede contabilizar fácilmente (53).

Se aplicó a 140 profesionales de enfermería de dicho hospital, ya que 20 profesionales están de licencia por ser población vulnerable

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Según Arias, existe diversas formas o maneras para obtener información, esto mediante la utilización de instrumentos de recolección de datos, entre los más comunes: encuestas y entrevistas (54).

En nuestra investigación se utilizó encuestas dirigidas a los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2022.

4.7.1. Técnica

Se creó un cuestionario mediante Google Forms que contiene presentación, consentimiento informado, instrucciones y las preguntas de ambos cuestionarios. Este formulario fue compartido vía WhatsApp a los enfermeros y enfermeras de la sede de investigación, con previa coordinación con la jefa del departamento de enfermería. Se

otorgo un plazo de 21 días para que los participantes completen los cuestionarios de forma voluntaria. Pasado el tiempo establecido se procedió a cerrar el acceso al formulario.

4.7.2. Instrumentos

Ficha técnica del primer instrumento

Nombre	Cuestionario para medir: Sobrecarga Laboral.
Objetivo	Medir el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería.
Autor	Hart y Staveland. (1988)
Adaptación	Edith Margot Gonzales Salazar (2017)
Administración	Individual
Duración	30 min
Sujetos de aplicación	Profesionales de Enfermería
Estructura	El cuestionario consta de 68 ítems con 4 dimensiones relativas a la sobrecarga: Dimensión 1: Carga Física. Dimensión 2: Carga Mental. Dimensión 3: Trabajo a turno. Dimensión 4: Factores de la organización.
Validez del contenido	Juicio de expertos: aplicable
Confiabilidad	Valor de Kr – 20 = 0.92

Ficha técnica del segundo instrumento

Nombre	Cuestionario de satisfacción laboral s21/26
Objetivo	Medir la satisfacción laboral
Autor	Malia y Peiró (1998)
Adaptación	Bar. María Susana Nieto Polo Salinas Dra. Miryam Griselda Lora Loza (2018)
Administración	Individual
Duración	20 min
Sujetos de aplicación	Profesionales de Enfermería

Estructura	<p>El cuestionario consta de 27 enunciados con 5 dimensiones relativas a la satisfacción laboral:</p> <p>Dimensión 1: Satisfacción con la Supervisión y Participación con 9 ítems.</p> <p>Dimensión 2: Satisfacción con la Remuneración y Prestaciones con 6 ítems.</p> <p>Dimensión 3: Satisfacción Intrínseca con 4 ítems.</p> <p>Dimensión 4: Satisfacción con el Ambiente Físico con 4 ítems.</p> <p>Dimensión 5: Satisfacción con la Cantidad y Calidad con 4 ítems.</p>
Validez de contenido	Juicio de expertos: aplicables
Confiabilidad	Valor de Kr – 20 = 0.899

V. RESULTADOS

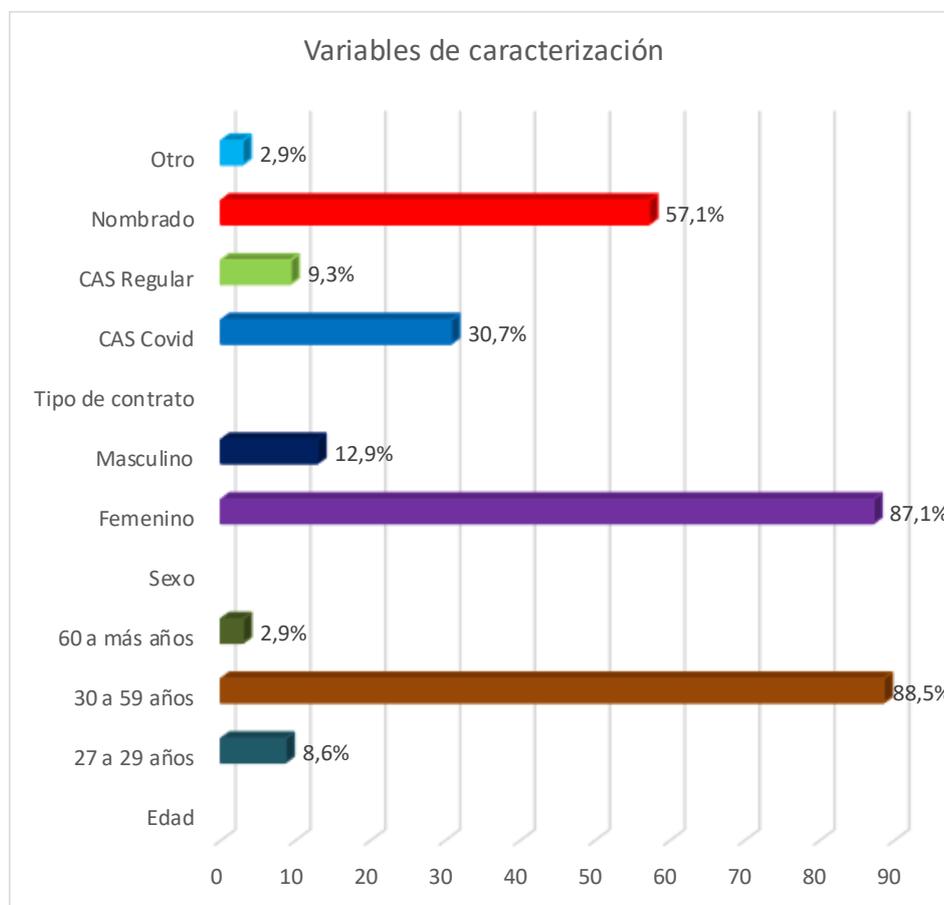
5.1 Presentación de Resultados

Tabla 1. Variables de caracterización.

Variable (n=140)	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
27 a 29 años	12	8,6
30 a 59 años	124	88,5
60 a más años	4	2,9
Sexo		
Femenino	122	87,1
Masculino	18	12,9
Tipo de contrato		
CAS Covid	43	30,7
CAS Regular	13	9,3
Nombrado	80	57,1
Otro	4	2,9

Fuente: Matriz de datos

Figura 1. Variables de caracterización.



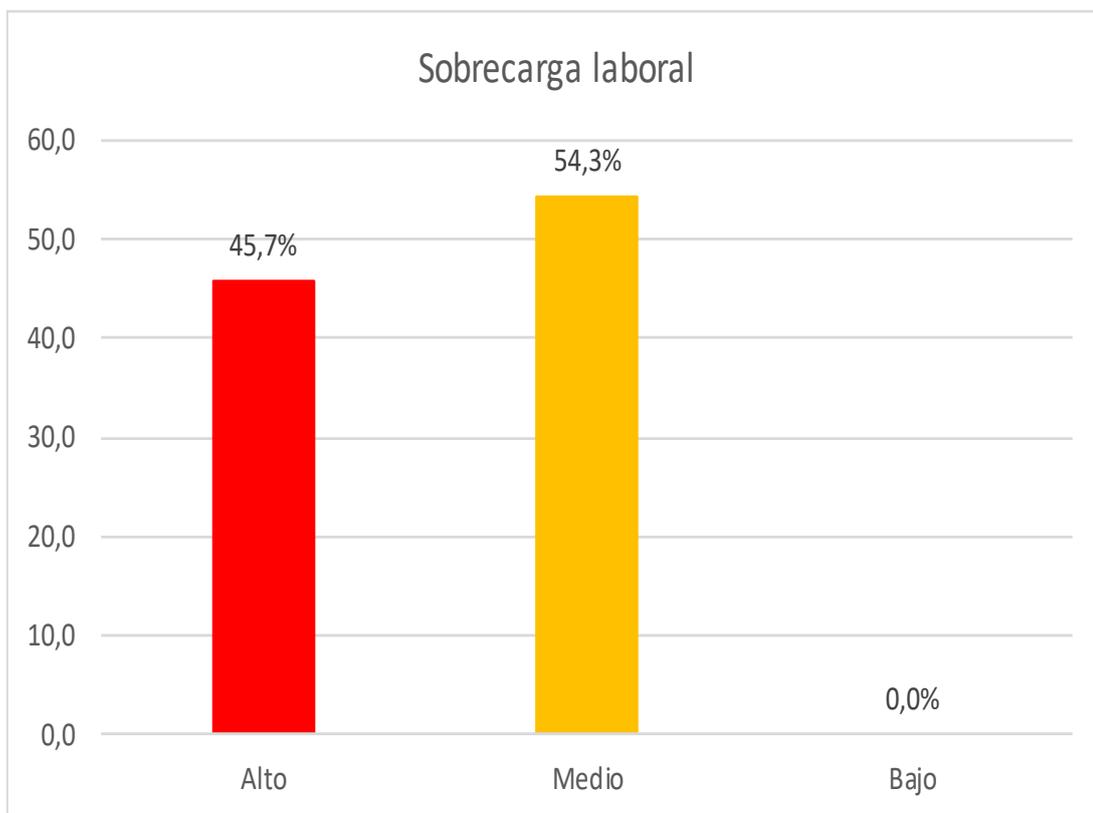
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Resultado de la variable sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	64	45,7	45,7	45,7
Medio	76	54,3	54,3	100,0
Bajo	0	0,0	0,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 2. Resultado de la variable sobrecarga laboral.



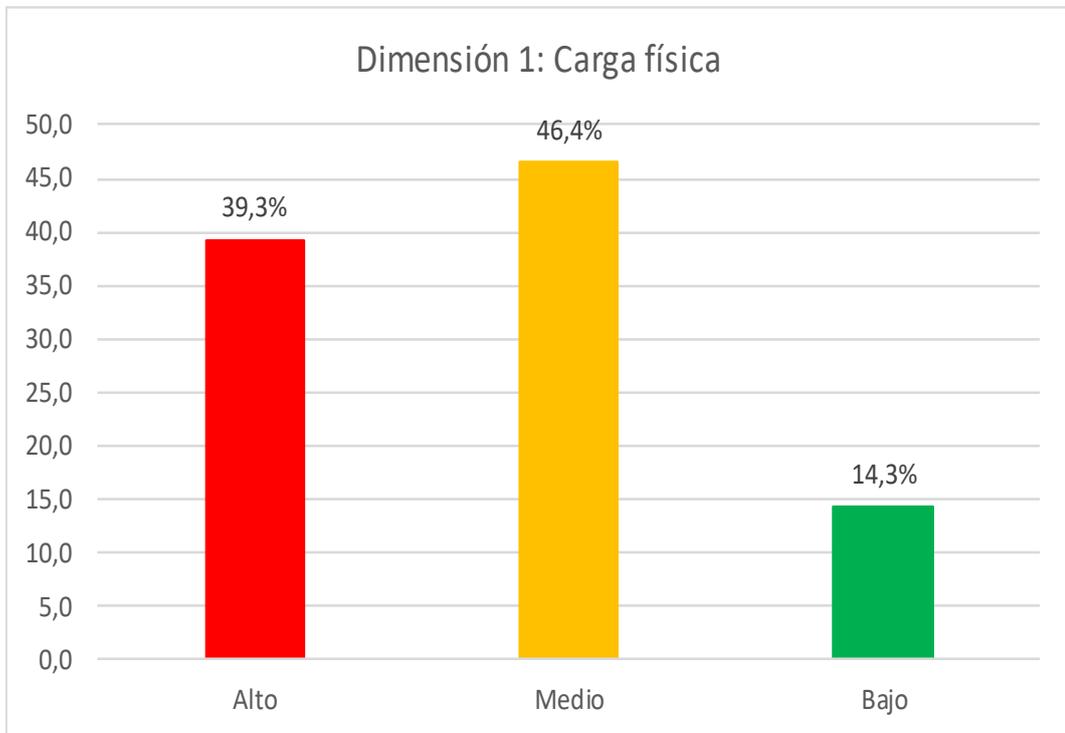
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Resultado de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	55	39,3	39,3	39,3
Medio	65	46,4	46,4	85,7
Bajo	20	14,3	14,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 3. Resultado de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral.



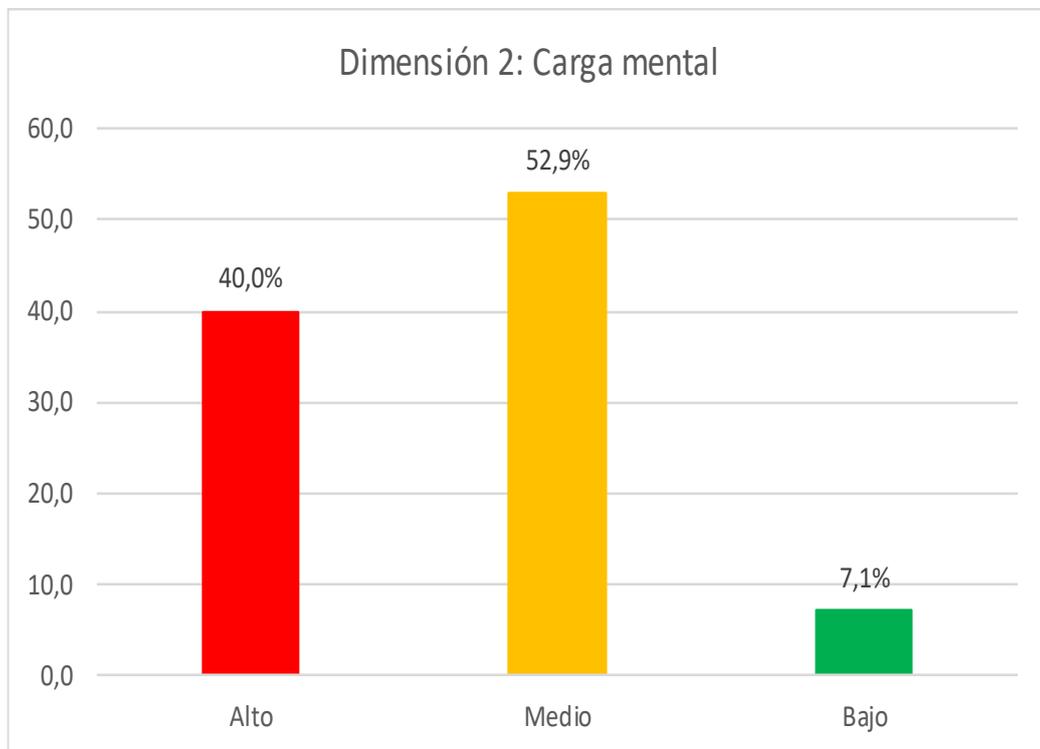
Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Resultado de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	56	40,0	40,0	40,0
Medio	74	52,9	52,9	92,9
Bajo	10	7,1	7,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 4. Resultado de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral.



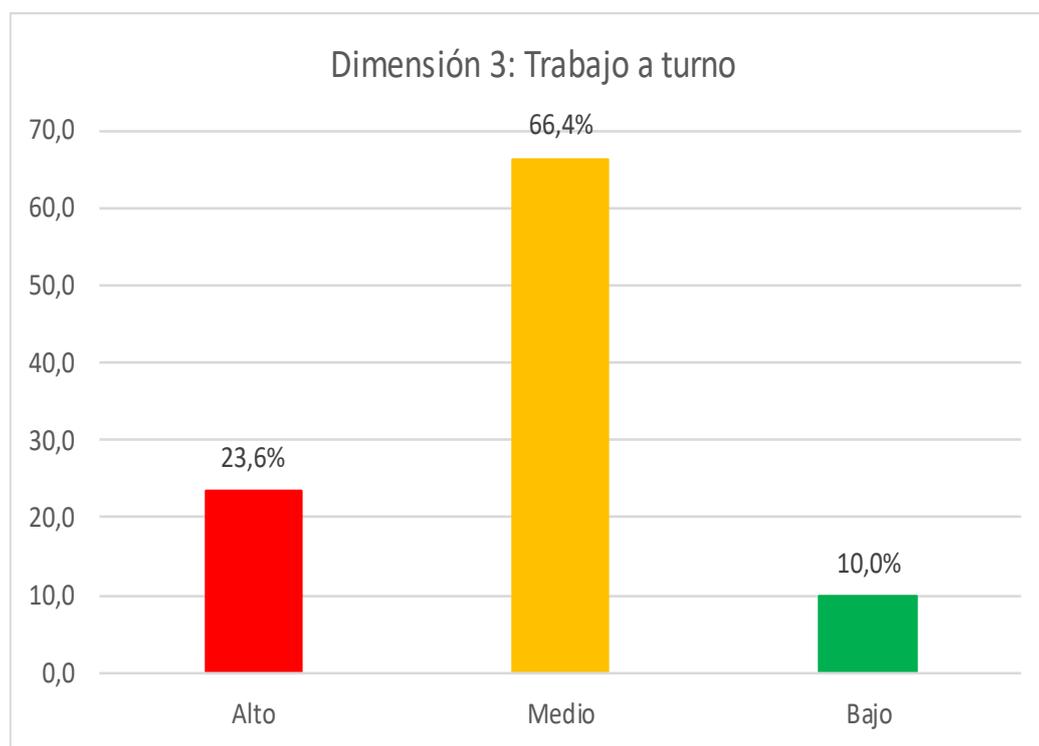
Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Resultado de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	33	23,6	23,6	23,6
Medio	93	66,4	66,4	90,0
Bajo	14	10,0	10,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 5. Resultado de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral.



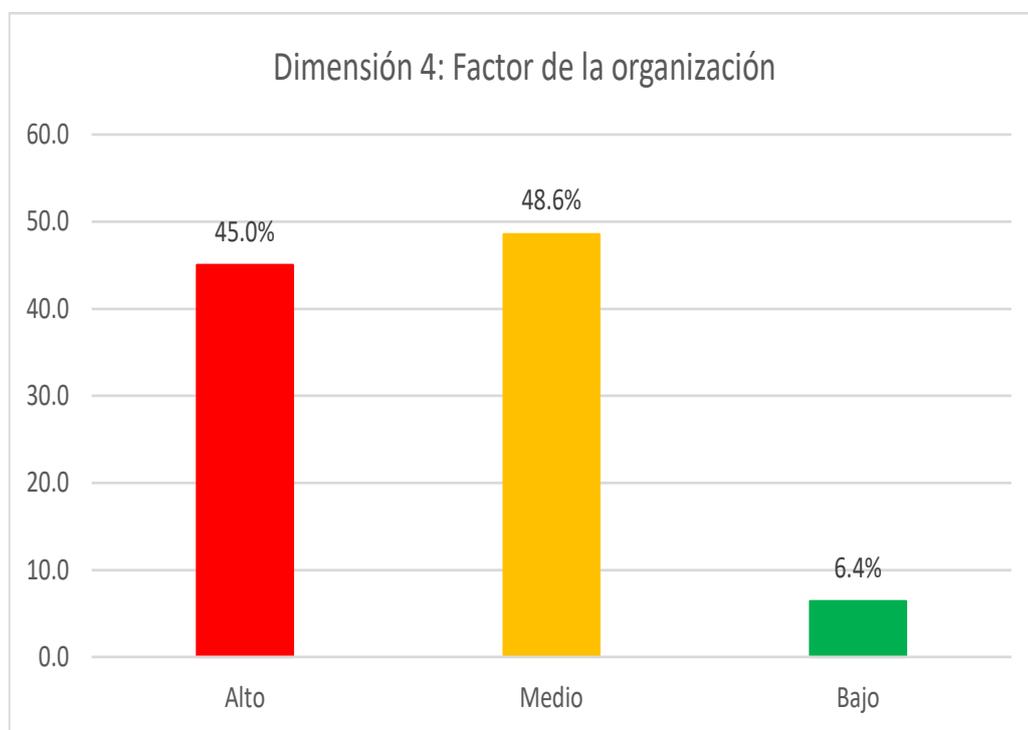
Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Resultado de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	63	45,0	45,0	45,0
Medio	68	48,6	48,6	93,6
Bajo	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 6. Resultado de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral.



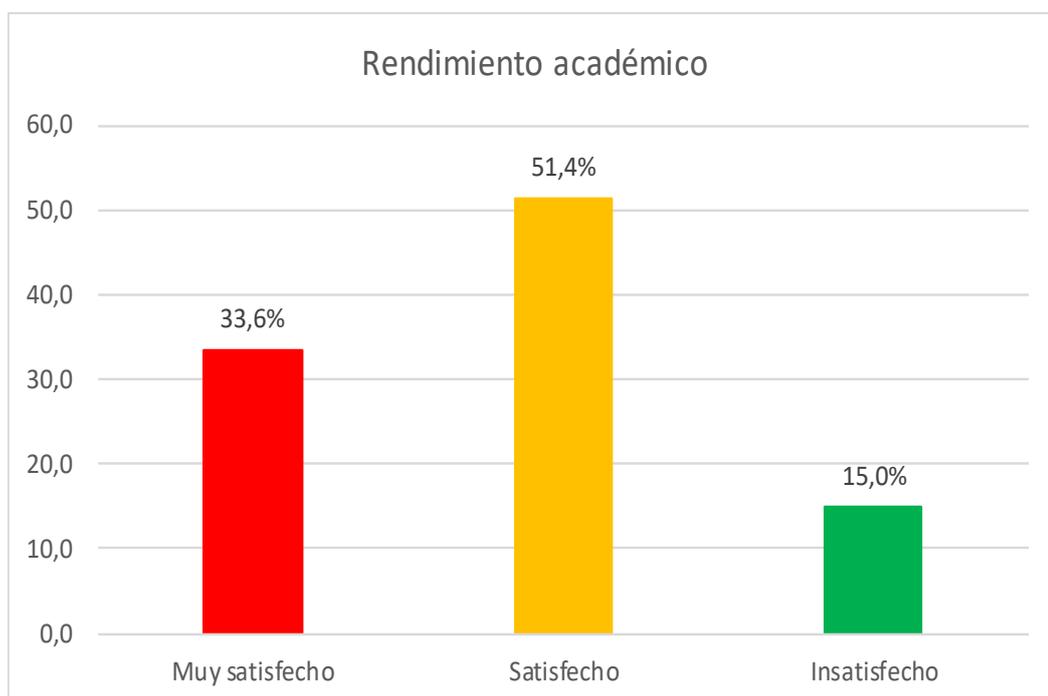
Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Resultado de la variable satisfacción laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	47	33,6	33,6	33,6
Satisfecho	72	51,4	51,4	85,0
Insatisfecho	21	15,0	15,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Matriz de datos

Figura 7. Resultado de la variable satisfacción laboral.



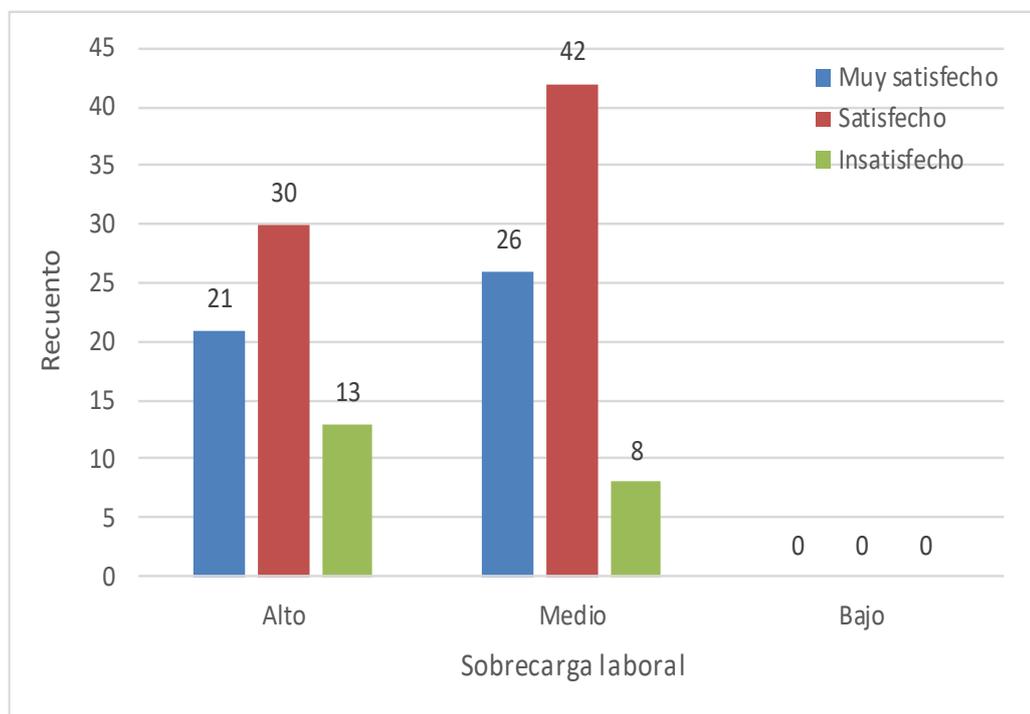
Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Tabla cruzada de la sobrecarga laboral y satisfacción laboral.

Sobrecarga laboral		Satisfacción laboral			Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
Alto	Recuento	21	30	13	64
	%	32.8%	46.9%	20.3%	100.0%
Medio	Recuento	26	42	8	76
	%	34.2%	55.3%	10.5%	100.0%
Bajo	Recuento	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	Recuento	47	72	21	140
	%	33.6%	51.4%	15.0%	100.0%

Fuente: Matriz de datos

Figura 8. Sobrecarga laboral y satisfacción laboral.



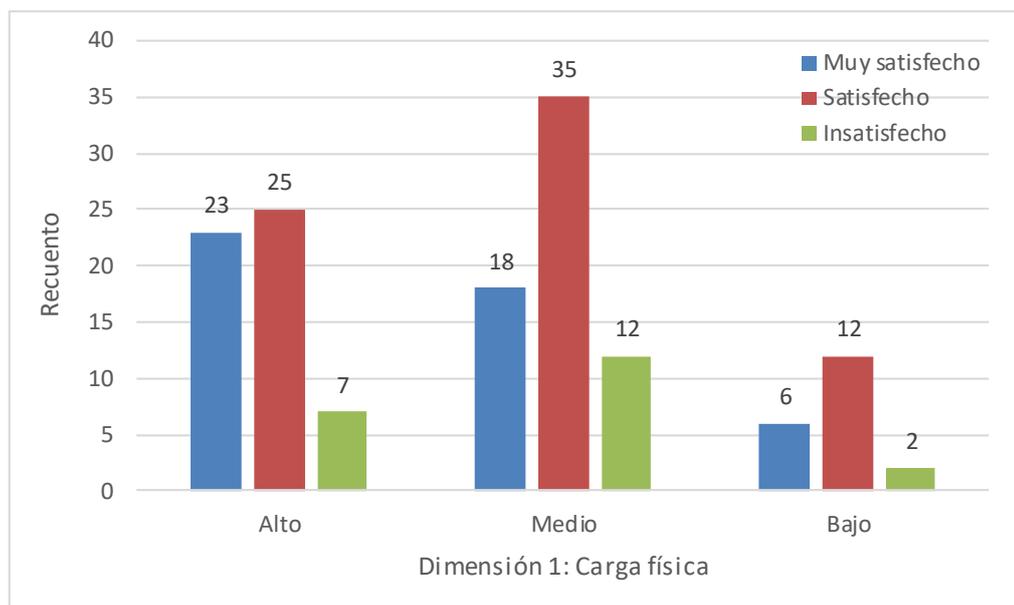
Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

Dimensión carga física		Satisfacción laboral			Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
Alto	Recuento	23	25	7	55
	%	41,8%	45,5%	12,7%	100,0%
Medio	Recuento	18	35	12	65
	%	27,7%	53,8%	18,5%	100,0%
Bajo	Recuento	6	12	2	20
	%	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%
Total	Recuento	47	72	21	140
	%	33,6%	51,4%	15,0%	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Figura 9. Dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.



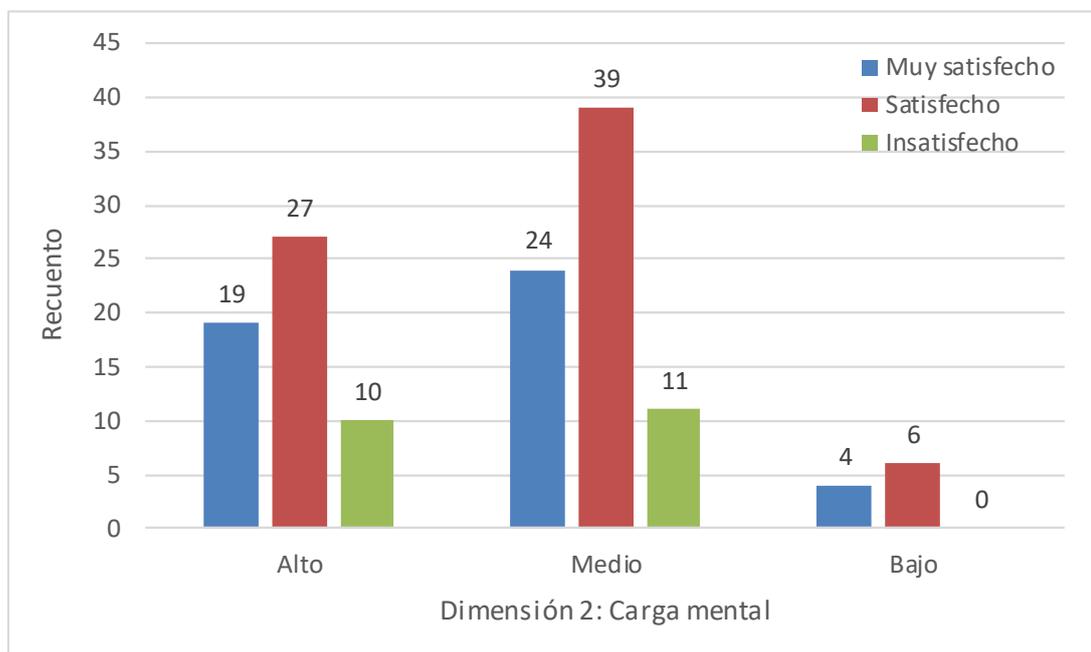
Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Tabla cruzada de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

Dimensión carga mental		Satisfacción laboral			Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
Alto	Recuento	19	27	10	56
	%	33,9%	48,2%	17,9%	100,0%
Medio	Recuento	24	39	11	74
	%	32,4%	52,7%	14,9%	100,0%
Bajo	Recuento	4	6	0	10
	%	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	47	72	21	140
	%	33,6%	51,4%	15,0%	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Figura 10. Dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.



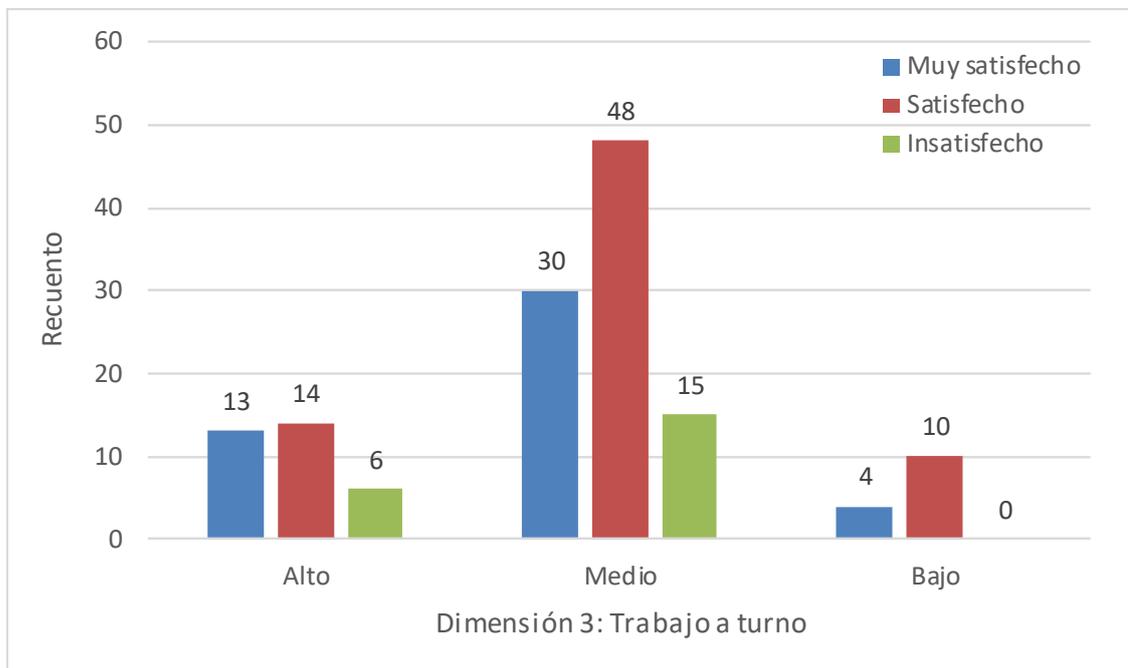
Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Tabla cruzada de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

Dimensión trabajo a turno		Satisfacción laboral			Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
Alto	Recuento	13	14	6	33
	%	39,4%	42,4%	18,2%	100,0%
Medio	Recuento	30	48	15	93
	%	32,3%	51,6%	16,1%	100,0%
Bajo	Recuento	4	10	0	14
	%	28,6%	71,4%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	47	72	21	140
	%	33,6%	51,4%	15,0%	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Figura 11. Dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.



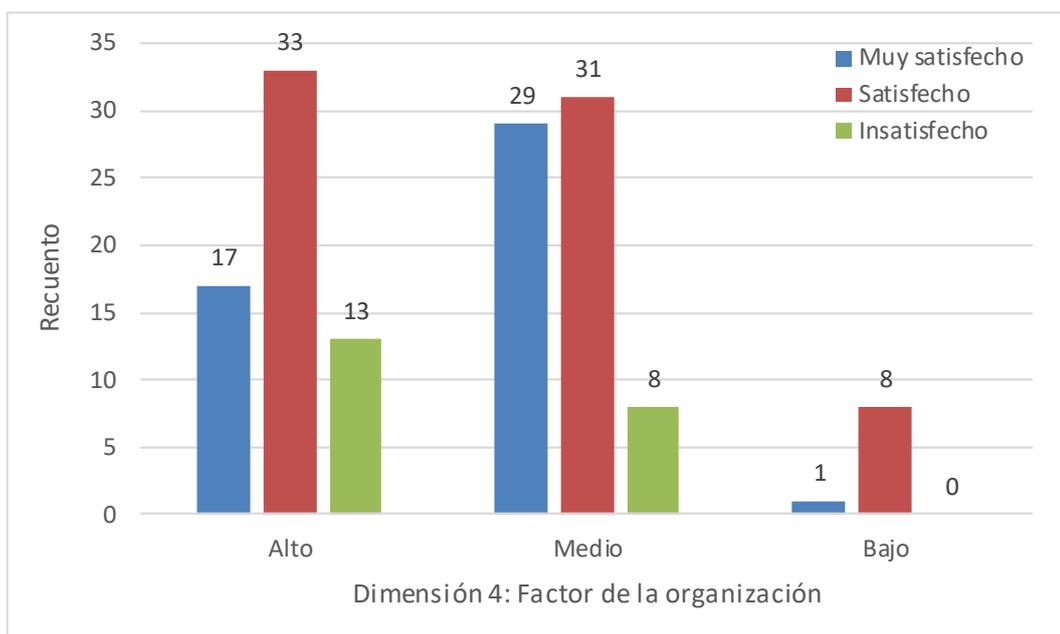
Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Tabla cruzada de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

Dimensión factor de la organización		Satisfacción laboral			Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
Alto	Recuento	17	33	13	63
	%	27,0%	52,4%	20,6%	100,0%
Medio	Recuento	29	31	8	68
	%	42,6%	45,6%	11,8%	100,0%
Bajo	Recuento	1	8	0	9
	%	11,1%	88,9%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	47	72	21	140
	%	33,6%	51,4%	15,0%	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Figura 12. Dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propio

5.2 Interpretación de los Resultados

A continuación, se realiza la interpretación estadística de las tablas presentadas:

En la tabla y figura 1, se puede observar que, en relación a los grupos etarios de los profesionales de enfermería, el 8,6% son jóvenes; 88,5% adultos y el 2,9% adultos mayores. Asimismo, se aprecia que la mayor proporción son de sexo femenino (87,1%) y solo el 12,9% son de sexo masculino. En relación al tipo de contrato de los profesionales de enfermería, se encontró que el 40,0% son CAS (covid o regular); el 57,1% son nombrado y sólo el 2,9% tiene otra modalidad de contrato.

En la tabla y figura 2, se puede observar, en relación a la variable sobrecarga laboral, que el 45,7% tiene nivel alto; el 54,3% tiene nivel medio y ninguno tiene nivel bajo.

En la tabla y figura 3, se puede apreciar, respecto a la dimensión carga física de la variable sobrecarga laboral, que el 39,3% tiene nivel alto; el 46,4% tiene nivel medio y 14,3% tiene nivel bajo.

En la tabla y figura 4, se puede observar, en cuanto a la dimensión carga mental de la variable sobrecarga laboral, que el 40,0% tiene nivel alto; el 52,9% tiene nivel medio y 7,1% tiene nivel bajo.

En la tabla y figura 5, se puede apreciar, en relación a la dimensión trabajo a turno de la variable sobrecarga laboral, que el 23,6% tiene nivel alto; el 66,4% tiene nivel medio y 10,0% tiene nivel bajo.

En la tabla y figura 6, se puede observar, respecto a la dimensión factor de la organización de la variable sobrecarga laboral, que el 45,0% tiene nivel alto; el 48,6% tiene nivel medio y 6,4% tiene nivel bajo.

En la tabla y figura 7, se puede apreciar, en cuanto a la variable satisfacción laboral, que el 33,6% obtuvo nivel de muy satisfecho; 51,4% alcanzaron nivel satisfecho y el 15,0% tienen un nivel de satisfacción laboral bajo.

En la tabla y figura 8, se puede observar que, en el nivel **alto** de la Sobrecarga laboral; el 33,8% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; en el nivel **medio** de la Sobrecarga laboral, el 55,3% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral y en el nivel **bajo** de la Sobrecarga laboral, no registraron casos.

En la tabla y figura 9, se puede observar que, en el nivel **alto** de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral, el 45,5% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; en el nivel **medio** de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral, el 53,8% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable

satisfacción laboral y en el nivel **bajo** de la dimensión carga física de la sobrecarga laboral, el 60,0% alcanzaron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral.

En la tabla y figura 10, se puede observar que, en el nivel **alto** de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral, el 48,2% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; en el nivel **medio** de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral, el 52,7% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral y en el nivel **bajo** de la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral, el 60,0% alcanzaron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral.

En la tabla y figura 11, se puede observar que, en el nivel **alto** de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral, el 42,4% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; en el nivel **medio** de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral, el 51,6% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; y en el nivel **bajo** de la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral, el 71,4% alcanzaron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral.

En la tabla y figura 12, se puede observar que, en el nivel **alto** de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral, el 52,4% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; en el nivel **medio** de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral, el 45,6% obtuvieron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral; y en el nivel **bajo** de la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral, el 88,9% alcanzaron nivel satisfecho en relación a la variable satisfacción laboral.

PRUEBA DE NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: Los datos tiene una distribución normal

H1: Los datos NO tienen una distribución normal.

2. Elección del nivel de significación (α).

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear.

Teniendo en cuenta que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, opto por el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba, según el Sig. Asintótica (al final del cuadro) también llamado “p-valor”, permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 13. Prueba de Normalidad: kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	0,111	140	0,000	0,964	140	0,001
Dimensión carga física	0,132	140	0,000	0,942	140	0,000
Dimensión carga mental	0,151	140	0,000	0,936	140	0,000
Dimensión trabajo a turno	0,145	140	0,000	0,941	140	0,000
Dimensión factor de la organización	0,157	140	0,000	0,951	140	0,000
Satisfacción laboral	0,085	140	0,015	0,951	140	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4. Criterio de decisión.

Si p-valor < 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la Ha Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la H0 y se rechaza la Ha.

5. Decisión y conclusión.

Como el p-valor, en todos los datos obtenidos tiene un valor < 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la Ha, es decir los datos NO tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba No paramétrica Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

El nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 14, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 14. Correlaciones entre sobrecarga laboral y satisfacción laboral.

				Sobrecarga	Satisfacción
				laboral	laboral
Rho	de Sobrecarga	Coefficiente	de	1,000	-0,130
Spearman	laboral	correlación			
		Sig. (bilateral)			0,126
		N		140	140
	Satisfacción	Coefficiente	de	-0,130	1,000
	laboral	correlación			
		Sig. (bilateral)		0,126	
		N		140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 14, se puede verificar que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = -0,130$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, según lo referido por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta respectivamente, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. De acuerdo a la tabla N° 14, el valor de $p = 0,126$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,126 > 0,05$. Por tanto, se rechaza la H_1 , es decir, no existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

El nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 15, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 15. Correlaciones entre la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

			Dimensión carga física	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Dimensión carga física	Coeficiente de correlación	1,000	0,011
		Sig. (bilateral)		0,893
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,011	1,000
		Sig. (bilateral)	0,893	
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 15, se puede verificar que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = 0,011$, lo cual se interpreta como una correlación positiva baja, según lo referido por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta respectivamente, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. De acuerdo a la tabla N° 15, el valor de $p = 0,893$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,893 > 0,05$. Por tanto, se rechaza la H_1 , es decir, no existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

El nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 16, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 16. Correlaciones entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

			Dimensión carga mental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Dimensión carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	-0,108
		Sig. (bilateral)		0,202
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,108	1,000
		Sig. (bilateral)	0,202	
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), según el cual si el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 16, se puede verificar que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = -0,108$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, según lo referido por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta respectivamente, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. De acuerdo a la tabla N° 16, el valor de $p = 0,202$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,202 > 0,05$. Por tanto, se rechaza la H_1 , es decir, no existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

El nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 17, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 17. Correlaciones entre la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

		Dimensión trabajo a turno	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión trabajo a turno	1,000	-0,158
	Coeficiente de correlación		0,063
	Sig. (bilateral)		
	N	140	140
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	-0,158	1,000
	Coeficiente de correlación	0,063	
	Sig. (bilateral)		
	N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 17, se puede verificar que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = -0,158$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, según lo referido por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta respectivamente, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. De acuerdo a la tabla N° 17, el valor de $p = 0,063$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,063 > 0,05$. Por tanto, se rechaza la H_1 , es decir, no existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

El nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 18, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 18. Correlaciones entre la dimensión factor de la organización de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral.

		Dimensión factor de la organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Dimensión factor de la organización	1,000	-0,189
	Coeficiente de correlación		0,025
	Sig. (bilateral)		
	N	140	140
	Satisfacción laboral	-0,189	1,000
	Coeficiente de correlación		0,025
	Sig. (bilateral)		
	N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_0 , se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), según el cual si el valor de "P" (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_0 , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 18, se puede verificar que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = -0,189$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, según lo referido por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, que significa correlación negativa perfecta a correlación positiva perfecta respectivamente, el valor cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio. De acuerdo a la tabla N° 18, el valor de $p = 0,025$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,025 < 0,05$. Por tanto, se acepta la H_1 , es decir, existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis Inferencial

En el siguiente punto se compara los resultados obtenidos con los antecedentes presentados en el marco teórico, con el propósito de medir la robustez de la presente investigación. Uno de los aspectos más importantes de una investigación, para la mayoría de teóricos, es la discusión, dado que se realiza la triangulación del estudio, en el que interactúan los resultados del estudio, los antecedentes y el soporte teórico. La mayor correspondencia de los resultados con otras investigaciones, supone una mayor robustez del estudio.

La metodología del estudio corresponde a un nivel de investigación de tipo relacional o correlacional. El propósito de estos diseños de investigación es la de establecer una posible relación o asociación entre las variables de estudio. La prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) determinó el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para probar la asociación entre las variables; asimismo, el nivel de significancia de 0,05, sirvió como referente para establecer la aceptación o rechazo de las hipótesis de investigación.

El análisis descriptivo de los datos dio como resultado que, en la variable sobrecarga laboral el 45,7% de los entrevistados alcanzó un nivel alto de sobrecarga laboral, en tanto que un 54,3% obtuvo nivel medio; en la dimensión carga física, un 46,3% posee nivel medio; en la dimensión carga mental, un 52,9% obtuvo nivel medio; en la dimensión trabajo a turno, un 66,4% posee nivel medio; y en la dimensión factor de la organización, un 48,6% se encuentra, también, en un nivel medio. En relación a la variable satisfacción laboral, se ha podido observar que un 33,6% posee nivel muy satisfecho; 51,4%, nivel satisfecho y el 15,0%, nivel insatisfecho.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación resultados

Los resultados obtenidos de la investigación muestran que no existe relación entre las variables de estudio, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,130 y el p-valor de 0,126, el cual es mayor al valor estándar, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos han sido comparados con otras investigaciones que tienen relación con el estudio, citando entre ellas al estudio realizado por Nieto (2019), el cual tuvo como objetivo el poder determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción que tiene el personal de un hospital; la metodología también corresponde a un estudio no experimental, correlacional y de corte transversal; el estudio concluyó que la sobrecarga laboral es baja y los trabajadores alcanzaron el nivel de muy satisfecho; resultados que difieren con los del estudio, dado que el nivel de sobrecarga es medio y el personal alcanzó nivel satisfecho.

Además, se tiene al estudio realizado por Puglisevich (2018), el cual tuvo como objetivo el determinar la relación entre la sobrecarga y satisfacción que tiene el personal de enfermería, a nivel descriptivo, se ha podido comprobar que la mayoría del personal de enfermería presenta una sobrecarga laboral general en nivel alto y sobre todo se encuentran no satisfechos, a diferencia del estudio, la gran mayoría de profesionales de enfermería poseen niveles medios de sobrecarga y se encuentran satisfechos. A nivel internacional, se dispone del estudio realizado por Del Valle (2021), quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad del cuidado profesional de enfermería, el antecedente es un estudio descriptivo de corte transversal y tuvo como resultados descriptivos que los profesionales tienen nivel medio de carga laboral. Asimismo, en el estudio de llevado a cabo por García y Martínez (2017) realizaron una investigación que tuvo como finalidad la de identificar el nivel de satisfacción del personal de salud de una unidad médica, el antecedente es un estudio transversal, descriptivo y tuvo como resultados descriptivos que el personal de salud en su mayoría estaba algo satisfecho, resultado que difiere con los resultados del estudio.

El estudio permitió determinar que la relación entre las variables sobrecarga laboral y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería no se relacionan significativamente; si bien no se pudo comprobar estadísticamente la relación entre las variables de estudio, se debe tomar en cuenta que, pueden existir variables intervinientes que contribuyan a que el personal de salud muestren niveles de satisfecho y muy satisfecho en el aspecto laboral, a pesar que reconocen que su nivel de sobrecarga laboral es medio o alto. Respecto a la autorización por parte de los profesionales de enfermería, para participar en el estudio, se le aplicó a cada uno de

ellos el consentimiento informado, con esto se garantizó la confidencialidad de los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación son:

- En relación al objetivo general, se ha podido determinar que no existe relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,130, el cual indica que la relación es negativa y baja y un p-valor de 0,126, el cual es mayor al valor de significancia (0,05), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.
- De los resultados obtenidos del objetivo específico 1, se ha podido determinar que no existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022, se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,011, el cual indica que existe una relación positiva y baja entre las variables de estudio y un p-valor de 0,893, el cual es mayor al valor de significancia (0,05), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.
- De los resultados obtenidos del objetivo específico 2, se ha podido determinar que no existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0,108 y un p-valor de 0,202, el cual es mayor al valor estándar (0,05) y con ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- De los resultados obtenidos del objetivo específico 3, se ha podido determinar que no existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022, se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0,158, el cual indica que existe

una relación negativa y baja entre las variables de estudio y un p-valor de 0,063, el cual es mayor al valor de significancia (0,05), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

- De los resultados obtenidos del objetivo específico 4, se ha podido determinar que existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0,189 y un p-valor de 0,025, el cual es menor al valor estándar (0,05) y con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

- Dado que no se pudo establecer una relación entre las variables sobrecarga laboral y satisfacción laboral, se recomienda incluir en los análisis variables intervinientes como la edad, sexo u otra que pueda explicar el hecho que exista sobrecarga laboral y niveles altos de satisfacción laboral.
- Se recomienda a las autoridades del hospital y de recursos humanos, evaluar la carga laboral que se le asigna al profesional de salud, aunque al parecer no afecta su satisfacción laboral, pero puede afectar su salud física, salud mental y la calidad del servicio que brinda.
- Se recomienda a próximos investigadores tener en cuenta que la aplicación de los instrumentos se ha desarrollado en un contexto pandémico, el cual conllevó a aplicar los instrumentos de manera no presencial, lo cual pudo generar un impacto en los resultados alcanzados en el estudio; en tal sentido, es necesario que, al aplicar los instrumentos en las mismas condiciones, se deba sensibilizar a los profesionales de enfermería a responder con mucha sinceridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saltos M, Pérez C, Suarez R, Linares S. Análisis de la Carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del Paciente. Revista Cubana de enfermería, 34(2) 2018. Internet, citado de 1 de enero 2021. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
2. Veliz A, Dorner A, Salcedo A, Reyes J, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Rev. Medisur. 16(2). Chile. Internet, citado 2020 agosto 28. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3885>
3. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Universidad Nacional del Trujillo – Peru. 2019. [Tesis de Grado.] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>
4. OMS. Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. Organización mundial de la salud. 2018, Internet, Citado 2020, octubre 8. Disponible en: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
5. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Rev. Universidad salud. 2018; 20(2): 171-182, Internet, Citado 2020, octubre 8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>.
6. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de Trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional en enfermería. 2016. Revista Med Secur Trab 62(245). Internet, citado de 1 de enero 2021. Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
7. Kowalczyk K, Krajewska E, Sobolewski M. El efecto recíproco de los aspectos psicosociales en las condiciones laborales de las enfermeras. Red. Frente Psychol, 15 de agosto de 2017. [Internet], Citado 2020, setiembre 05. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01386/full>.
8. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria, 2020. [Tesis de Doctorado.] Universidad de Murcia. España. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/85870>
9. La República. Día de la enfermera Peruana: ¿Cuál es la situación actual del profesional de salud? 2019, Internet, Citado 2020, octubre 9. Disponible en:

- <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/diade-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-de-losprofesionales-de-salud-minsa-atmp/>
10. Daria Gestión. Minsa: Faltan Incorporar mas de 11,000 médicos especialistas en todo el país 2020, Citado 2020 setiembre 07, [Internet.] Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solouna-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendadospor-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.
 11. Diaria Gestión. Minsa: Faltan Incorporar mas de 11,000 médicos especialistas en todo el país 2020, Citado 2020 setiembre 07, [Internet.] Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solouna-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendadospor-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.
 12. Yalta V. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrion, 2017. [Tesis de Grado.] Lima, Universidad Cesar Vallejo, 2017 Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Garcia K, Leandre S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud, Arequipa 2017. [Tesis de Grado.] Arequipa. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
 14. Basaurto K, Flores O, Olivas C y Galindo B. Satisfacción laboral de los empleados que laboran en el Hospital la Carlota, 2017. [Tesis de Grado.] Montemorelos, México. Universidad de Montemorelos. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/323811951_SATISFACCION_LABORAL_DE_LOS_EMPLEADOS_QUE_LABORAN_EN_EL_HOSPITAL_LA_CARLOTA
 15. Garcia M, Lujan M y Matimez M. Satisfaccion Laboral del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2007, [Internet.] pagina 63 – 73 Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
 16. Del Valle K. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del Profesional de enfermería 2021. [Tesis de Maestría.] Portoviejo, Universidad San Gregorio de Portoviejo. 2021. Disponible en: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2056/1/Sobrecarga>

[%20laboral%20por%20cantidad%20de%20pacientes%20atendidos%20que%20influyen%20en%20la%20calidad%20de%20atención%20del%20profesional%20de%20enfermería.pdf](#)

17. Ruiz P., Lafauire M. Estrés y Sobrecarga laboral durante el embarazo: Experiencias de Medicas del sector asistencial de Bogotá, 2017, la Promoción de la salud, Volumen 22, N° 1, enero – junio 2017, pag 84 – 100 Disponible en: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/3692/3407>
18. Herrera E., Rojas C., Bustamante M. “Falta de competencia y sobrecarga laboral como estresores en prácticas clínicas intrahospitalarias en la Universidad de Talca, Chile, 2020”. Revista Empresarial 2020, [Internet.] Volumen 14(1), pag. 30 – 37. Disponible en: <file://Dialnet-FaltaDeCompetenciaYSobrecargaLaboralComoEstresores-7527546.pdf>
19. Nieto P, María S. Sobrecarga Laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, La Libertad 2018. [Tesis de Posgrado.] La Libertad: Universidad Cesar Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Puglisevich S, Sonia G. Sobrecarga y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo 2018. [Tesis de Posgrado.] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=4&isAllowed=y
21. Huamán V, Rosa M. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Lima 2019. [Tesis de Grado.] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huamán_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Gonzales S, Edith M. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. [Tesis de Grado.] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
23. Sánchez C, Rosa. Sobrecarga Laboral y Bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2020. [Tesis de Grado.]

- Chincha: Universidad Autónoma de Ica. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20Sánchez%20Calongos.pdf>
24. Ana Alcayaga, La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad, [Internet.] Universidad San Sebastián. 2016 Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
25. Casey Reader, las Teorías sobre el diseño de trabajo, [Internet.] Cuida tu Dinero, 2018. Disponible en: <https://www.cuidatudinero.com/13174269/las-teorias-sobre-el-diseno-de-trabajo>
26. De Arco O. Sobrecarga laboral en Profesionales de Enfermería de Unidades de Cuidado Intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. [Tesis de Maestría.] Universidad Nacional de Colombia, 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Guerra M. Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa diteca S. A. [Tesis de Grado.] Universidad de Guataquil 2013. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13383/1/TESIS%202013%20-%20MA.%20DEL%20PILAR%20GUERRA%20-%20PSIC.%20IND.pdf>
28. Panigyrakis J y Veloutsou C. Estrés laboral satisfacción laboral, desempeño percibido e intención de irse de los gerentes de marca de consumo. 2004. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/233664873_Consumer_Brand_Managers'_Job_Stress_Job_Satisfaction_Perceived_Performance_and_Intention_to_Leave
29. Calderon F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe. Universidad señor de Sipan, Chiclayo, Perú 2018. [Tesis de Grado.] Citado 2020, Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>
30. De Arco O. Sobrecarga laboral en Profesionales de Enfermería de Unidades de Cuidado Intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias , 2012. [Tesis de Maestría.] Universidad Nacional de Colombia, 2013. Disponible en:

- <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Ceballos, P, Valenzuela, S., y Paravic, T. Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: género y enfermería, 2014. Avenferm, 32 (2): 271-279. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a11.pdf>
 32. Ramirez, N. Turnos de trabajo en el personal de Enfermería de una unidad de cuidados intensivos, 2013. Enfermería en Costa Rica, 33 (2), 74 – 80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4741648>
 33. De Arco O. Sobrecarga laboral en Profesionales de Enfermería de Unidades de Cuidado Intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias , 2012. [Tesis de Maestría.] Universidad Nacional de Colombia, 2013. Disponible en:
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 34. Huamán R. Sobrecarga laboral en Enfermeras del servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E Bernales Lima – 2019. [Tesis de grado.] Lima. Universidad Cesar Vallejo, 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%20a1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 35. Venturo M. Sobrecarga laboral y Calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales. [Tesis de grado.] Chíncha. Universidad de Autónoma de Ica, 2020. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1141/3/Miguel%20c3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf>
 36. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de grado.] Lima Universidad Cesar Vallejo, 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_T_D.pdf?seq
 37. Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots, 2007. J Labor Res, 28, pag. 714-734. Disponible en:
<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

38. Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots, 2007. J Labor Res, 28, pag. 714-734. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
39. Lucas J. Pujol. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. [Internet.] 2018. vol. 34, N° 146. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
40. Lucas J. Pujol. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. [Internet.] 2018. vol. 34, N° 146. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
41. Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots, 2007. J Labor Res, 28, pag. 714-734. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
42. Lucas J. Pujol. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. [Internet.] 2018. vol. 34, N° 146. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
43. Gael Campos, Violeta A. Nolberto y Daysi M. Coras. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana. [Internet.] 2018. Vol 11: pag.11-17 Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjn-fzBzq32AhVELLkGHf1wCWEQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.upch.edu.pe%2Findex.php%2FRENH%2Farticle%2Fview%2F3520%2F3846&usg=AOvVaw0K1PXxcdIMYI4fMYqXmBcq>
44. J. L. Meliá y J. M. Peiró. La Medida De La Satisfaccion Laboral En Contextos Organizacionales: El Cuestionario De Satisfaccion S20/23. Psicologemas 1989. Vol 5, Pag. 59 – 74. Disponible en: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
45. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para obtener la Maestría en Gestión de los Servicios

- de la Salud.] Lima , Peru. Universidad Cesar Vallejo Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Real Academia Española. [Internet.] Asociación de academias de la lengua española, 2014 Disponible en: <https://dle.rae.es/sobrecarga>
47. Hernández R. Metodología de la Investigación, Mac Graw Hill education, Internet 2014; Sexta edición. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
48. José Lazada. Investigación aplicada: Definición Propiedad intelectual e industria. Ciencia America 2014. Pp (34-39). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
49. Marisol Hernández. Tipos y Niveles de Investigación. [Internet.] Metodología de Investigación, 2012. Disponible en: <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html#:~:text=Nivel%20de%20investigaci%C3%B3n%3A%20se%20refiere,o%20un%20evento%20de%20estudio.>
50. Moreno E. Metodología de investigación pautas para hacer tesis. Blog Elisea Moreno G. Publicado 2013 Disponible en: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/concepto-de-diseno-de-investigacion.html>
51. Ana Zita. Población y muestra. 2013. Artículo escrito por Zara Lugo. Disponible en: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
52. Pedro L. López. Población Muestra y Muestra. Scielo Bolivia, [Internet.] 2004, Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
53. Ana Zita. Población y muestra. 2013. Artículo escrito por Zara Lugo. Disponible en: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
54. Zuleyma L. La gestión de conocimiento como ventaja competitiva para agencias de viajes y turismo. Eumed.net 2012. Disponible en: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html#:~:text=Según%2C%20Arias%20\(2006%3A%2053,%2C%20de%20contenido%2C%20entre%20otros](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html#:~:text=Según%2C%20Arias%20(2006%3A%2053,%2C%20de%20contenido%2C%20entre%20otros)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIAS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de emergencia José Casimiro Ulloa? ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laborales en los profesionales de enfermería del hospital emergencias José Casimiro Ulloa.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar como la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa. Determinar como la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental se relaciona</p>	<p>Hipótesis general: Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José</p>	Sobrecarga Laboral	Carga Física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Descriptiva Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 160</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Inst.(s): Cuestionarios</p>
Carga Mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencia					
Trabajo a turno	Turnos Calendario Estabilidad					
	Refrigerio adecuado Evaluación de la salud					
	Respeto de ciclo del sueño Protección y seguridad Limitaciones					
	Tareas Preparación Iniciativa					

<p>dimensión carga mental y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factor de la organización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de</p>	<p>con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.</p> <p>Determinar como la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa.</p> <p>Determinar como la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa.</p>	<p>Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.</p> <p>Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.</p> <p>Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión trabajo a turno, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	Factores de la Organización	<p>Informes</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>
				La supervisión y participación de la organización	<p>Percepción de la supervisión</p> <p>Justicia en el trato recibido</p> <p>Participación en la toma de decisiones</p>
				La remuneración y prestaciones	<p>Cumplimiento de convenios laborales</p> <p>Incentivos económicos</p> <p>Negociaciones laborales y salario</p> <p>La promoción de puesto</p> <p>Formación recibida por la empresa</p>
				Intrínseca con el trabajo	Oportunidades que ofrece el trabajo

emergencias José Casimiro Ulloa?		Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral, en su dimensión factor de la organización, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima – Perú, 2022.			La satisfacción que ofrece el trabajo	
					Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área	
					El ambiente físico del trabajo	Entorno físico y espacio adecuado
						Higiene, limpieza y salubridad
						Temperatura, ventilación e iluminación
					La cantidad y calidad de producción en el trabajo	Ritmo de trabajo
						Cantidad del trabajo
						Calidad final del trabajo

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INSTRUMENTO N° 1: SOBRECARGA LABORAL

La presente investigación es conducida por Br. Gabriel Gamarra Cruz y Br. Julio Morales Zárate. Estudiante de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo de este estudio es: Determinar la relación que existe entre Sobrecarga y Satisfacción Laboral en profesional de enfermería Lima, Perú.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

Datos:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Tipo de contrato: Nombrado () CAS regular () CAS COVID () Otros ()

	ITEMS	SI	NO
N°	Dimensión 1: Carga Física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie – sentado.		
2	Mantiene una posición correcta de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2kg.		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		

9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas, estas son menores a 3kg.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se a informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
	Dimensión 2: Carga mental	SI	NO
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo del trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo del trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		
25	Se entiende con facilidad los procesos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	SI	NO
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		

33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.		
	Respecto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivo sea mínimo.		
41	La descripción de un turno nocturno es inferior a la de un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno noche.		
	Dimensión 4: Factor de la organización	SI	NO
	Tareas		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		
	Preparación		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para que sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas esta previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
	Iniciativa		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		

56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre ordenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
	Informes		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
	Toma de decisiones		
60	Generalmente se toma decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
	Relaciones interpersonales		
63	Cuando se introduces nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior.		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INSTRUMENTO N°2: SATISFACCIÓN LABORAL

La presente investigación es conducida por Br. Gabriel Gamarra Cruz y Br. Julio Morales Zárate. Estudiante de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo de este estudio es: Determinar la relación que existe entre Sobrecarga y Satisfacción Laboral en profesional de enfermería Lima, Perú.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

Datos:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Tipo de contrato: Nombrado () CAS regular () CAS COVID () Otros ()

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer las cosas que me gustan		
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		
6	La limpieza del hospital es buena		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuada		
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio		
10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso		

11	Estoy satisfecho con la formación que me da la empresa		
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes		
13	La forma en la que se respeta mis derechos laborales me satisface		
14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria		
15	Estoy satisfecho de como mi empresa cumple las leyes laborales		
16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen		
17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección		
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea		
19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspecto de mi trabajo		
20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad		
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores		
22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo		
23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros		
24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad		
26	Estoy contento con el nivel de calidad que obtenemos		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea		

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE MEDICION

Instrumento de sobrecarga laboral (Validado por E. Gonzales)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

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

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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


 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2; Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos							
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Factores de la organización							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓	✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓	✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓	✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓	✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓	✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓	✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓	✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓	✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓	✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓		2	✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓		✓	✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓	✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓	✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓	✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓	✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓	✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓	✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓	✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓	✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

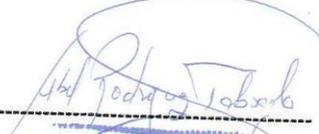
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. ABEL RODRIGUEZ TABOADAde.....del 20.....

DNI: 07012553

Especialidad del evaluador: TEMATICO

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


 Firma del Experto Informante.
 C.Ps.P 0032

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

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

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

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

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

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Daniel A. Córdova Botanyor

DNI: 08867455

Especialidad del evaluador: METODÓLOGA

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

Daniel Córdova
Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdova Botanyor
Docente Investigador
COP. 16806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 24 de 02 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. PALACIOS GARAY JESSICA

DNI: 00370757

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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


 Dr. Jessica Paola Palacios Garay
 C.P.P. 0300370757

Firma del Experto Informante.

Instrumento de Satisfacción laboral (Validado por M. Nieto)

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro,1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Cobresjos Campana Arturo Luis A
- Institución donde Labora: EsSalud
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 22-10-18

 **RES ASISTENCIAL LA LIBERTAD**
C.A.P. GUARALUPÉ
Dr. Arturo Cobresjos Campana
DIRECTOR

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI. 41365581

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: ATHÓ ZEGARRA JUANA ESPERANZO
- Institución donde Labora: ESSOUDO
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Crterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 15-10-18


 Athó Zegarra Juana Esperanza
 EXPERTO(A)
 Firma de: ATHÓ ZEGARRA JUANA ESPERANZO
 DNI: 08131632

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: *Castillo Bayona Evelin Anais*
- Institución donde Labora: *Seguro Social de Salud*
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

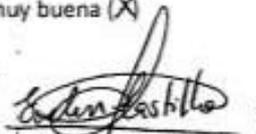
Crterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha *16/10/18*


 Firma del Experto (CIRUJANO DENTISTA)
 Cirujano Dentista
 DNI..... C.O.P. 40656 *72773145*

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro,1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Pezúa Morales Carlos.....
- Institución donde Labora: ESSALUD.....
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

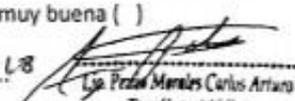
Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16-10-2018


 Dr. Carlos Arturo Pezúa Morales
 Tecnólogo Médico
 C.T.M.P. 10766

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI...43.63.4868.....

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro,1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Vicente Monemera Haydel Peiro
- Institución donde Labora: ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

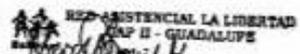
Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16-10-2018


 Firma del JUEZ EXPERTO(A) Haydel Peiro
 D.F. RAYDEN N. VICENTE MONEMERA
 DNI. 1918299 R.F.P. 06111

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro,1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Verdi Bocanegra Marjorie
- Institución donde Labora: CAP. II. Guadalupe - ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.		✓	Mejorar el ítem 15 en cuanto a redacción
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

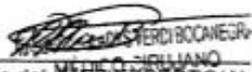
Sugerencias:

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena (X) c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16/10/18


 FIRMA DEL JUZGADO EXPERTO(A)
 DNI. 40597208

Resultados de la 2° variable Satisfaccion

INSTRUMENTO N° 1: SOBRECARGA LABORAL																														
N°	E	Sexo	Tipo de contrato	PP																										
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	27	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	27	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
3	27	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
4	27	Femenino	Otros	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2		
5	27	Femenino	Otros	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2		
6	27	Femenino	Otros	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2		
7	29	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
8	29	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
9	29	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
10	30	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
11	30	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
12	30	Femenino	CAS Covid	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
13	30	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	
14	30	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
15	30	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	30	Masculino	CAS Covid	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
17	30	Masculino	CAS Covid	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	30	Masculino	CAS Covid	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
19	31	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
20	31	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2
21	31	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	31	Femenino	CAS Covid	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
23	34	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
24	34	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
25	34	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
26	34	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
27	34	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
28	34	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
29	35	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	35	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1

31	35	Femenino	CAS Covid	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2		
32	35	Femenino	CAS Covid	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
33	35	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2		
34	35	Femenino	CAS Covid	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2		
35	35	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2		
36	35	Femenino	Nombrado	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2		
37	35	Femenino	Nombrado	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2		
38	36	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2		
39	36	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2		
40	36	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2		
41	36	Masculino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
42	36	Masculino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
43	36	Masculino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	37	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2		
45	37	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1		
46	37	Femenino	CAS Regular	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
47	38	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2		
48	38	Femenino	CAS Regular	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2		
49	38	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2		
50	38	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2		
51	38	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2		
52	38	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	
53	39	Femenino	CAS Regular	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
54	39	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	39	Femenino	CAS Regular	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
56	39	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1	2	1	2	2	2	2	2	
57	39	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	
58	39	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
59	40	Masculino	CAS Regular	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2		
60	40	Masculino	CAS Regular	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2		
61	40	Masculino	CAS Regular	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
62	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
63	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2

64	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2			
65	41	Femenino	Nombrado	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2		
66	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1			
67	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
68	41	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1			
69	41	Masculino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1			
70	41	Masculino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2		
71	42	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2		
72	42	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2		
73	42	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
74	45	Femenino	Nombrado	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
75	45	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
76	45	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
77	45	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	
78	45	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
79	45	Femenino	Nombrado	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	
80	45	Femenino	Nombrado	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
81	46	Femenino	Nombrado	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
82	46	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
83	46	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
84	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
85	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
86	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
87	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
89	48	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	49	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	49	Femenino	Nombrado	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
92	49	Femenino	Nombrado	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	50	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
94	50	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
95	50	Femenino	Nombrado	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
96	51	Masculino	Nombrado	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2

ANEXO 5: INFORME DE TURNITIN

MORALES ZARATE JULIO - GAMARRA CRUZ GABRIEL

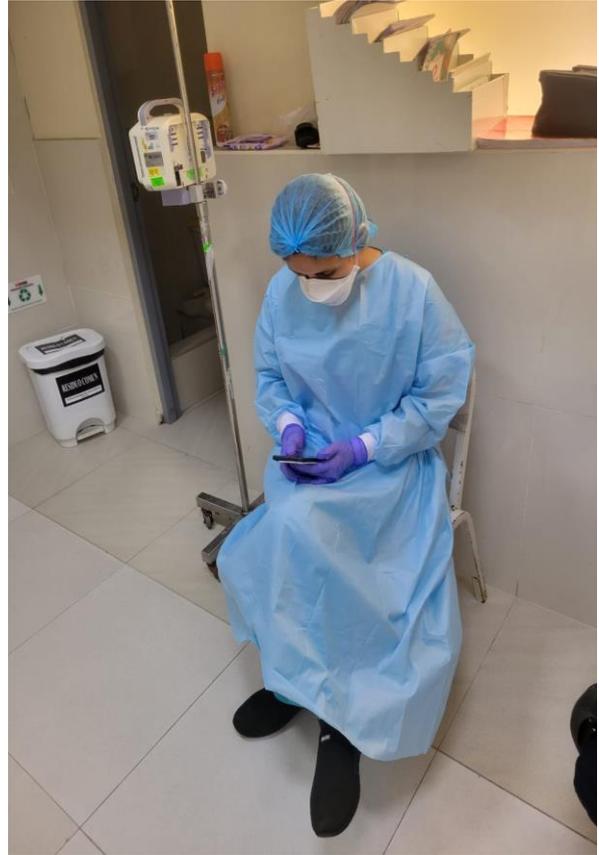
INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	12% FUENTES DE INTERNET	6% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	core.ac.uk Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	D. Katterine Bonilla-Aldana, S. Daniela Jimenez-Diaz, J. Sebastian Arango-Duque, Mateo Aguirre-Florez et al. "Reply to "Misconceptions and misinformation about bats and viruses"", International Journal of Infectious Diseases, 2021 Publicación	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%

ANEXO 6: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANEXO 7: CARTA DE ACEPTACIÓN

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Promoción y Asesoramiento en Salud	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
---	------	---------------------	--	---	--

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Miraflores, 27 de mayo 2022

OFICIO N° 1151 -DG- 218 – 2022-OADI-HEJCU

Señores
JULIO HUMBERTO MORALES ZARATE
GABRIEL GAMARRA CRUZ
Técnico en enfermería CAS COVID
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
Correo: julmimorales@hotmail.com
Teléf. 936759946
Presente. –

Asunto : Aprobación de trabajo de investigación y aplicación de encuesta

Referencia : Carta s/n de fecha 18 de abril de 2022
OFICIO N° 052-2022-UAI-FCS
Carta de presentación
Proyecto de tesis
Exp: 22-006009-001

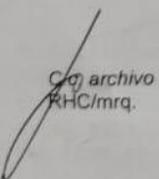
De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para hacerle llegar mis cordiales saludos, y en atención al documento de la referencia, Carta s/n de fecha 18 de abril de 2021, manifestamos que el Comité de Ética e Investigación, aprueba el proyecto de investigación, titulado: **SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA - 2022**

Al finalizar su investigación deberá presentar en físico y digital en CD, los resultados y conclusiones y sugerencias obtenidas a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Institución.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima

Atentamente,


C/c archivo
RHC/mrq.


MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
Dr. LUIS JULIO PANCORVO ESCA
Director General
C.M.P. 9633 R.U.E. 2547

ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:.....

Yo:....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Sobrecarga y Satisfacción Laboral En Profesionales De Enfermería En El Hospital De Emergencias José Casimiro Ulloa – 2022, la cual pretende determinar la relación que existe entre Sobrecarga y Satisfacción Laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas Sobrecarga Laboral y Satisfacción Laboral, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

INVESTIGADORES:

Julio Morales Zarate DNI 72885177

Gabriel Gamarra Cruz DNI 73244303

ANEXO 9: CORRECTOR DE ESTILO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Quien suscribe, Mg. **MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA**, identificado con D.N.I. N°09542548, dejo constancia de haber efectuado la revisión y corrección de estilo de la tesis titulada: **“Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa - 2022”**, presentado por los autores **Gabriel André Gamarra Cruz** y **Julio Humberto Miguel Morales Zárate**, para optar el título profesional de enfermería.

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Lima, 25 de mayo de 2022.



Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Corrector de estilo