

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**SOBRECARGA LABORAL PERCIBIDA EN PANDEMIA EN LAS  
ENFERMERAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO  
TEMPORAL VILLA REBAGLIATI - ESSALUD 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTORA:  
DIANA CAROLINA SALAZAR FLORES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**Callao, 2022**

**PERÚ**



## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**TÍTULO:**

SOBRECARGA LABORAL PERCIBIDA EN PANDEMIA EN LAS  
ENFERMERAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO  
TEMPORAL VILLA REBAGLIATI - ESSALUD 2022

**AUTORA:**

DIANA CAROLINA SALAZAR FLORES /2181311356/43279854

**ASESOR (A):**

Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO/25436457

**LUGAR DE EJECUCIÓN:**

CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO TEMPORAL VILLA  
REBAGLIATI - ESSALUD

**UNIDADES DE ANÁLISIS :**

ENFERMERAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO  
TEMPORAL VILLA REBAGLIATI.

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

CUANTITATIVO/ DESCRIPTIVO/ NO EXPERIMENTAL

**TEMA OCDE:**

CIENCIAS DE LA SALUD

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ	-	PRESIDENTE
Lic. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO	-	SECRETARIA
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES	-	VOCAL

**ASESOR (a):** Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: 008-2023

**Fecha de Aprobación de tesis:** 02 de enero del 2023

**Resolución de sustentación:** N° 099-2021-CU del 30 de junio de 2022

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de tesis a mi familia y muchos amigos.

Un sentimiento especial de gratitud a mis amados padres, cuyas palabras de apoyo y empuje por la tenacidad resuenan en mis oídos.

Y a todos mis familiares por estar siempre apoyándome con palabras de aliento para lograr este logro tan importante para mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi familia por su amor, apoyo e inspiración. Agradezco especialmente a mi papa por su interés inquebrantable y sus conversaciones perspicaces. Y para mi mamá, si estoy orgullosa de este trabajo y mis logros, eso no se compara con lo orgulloso que estoy de ser su hija. Le agradezco por permitirme ser todo lo que soy capaz.

También agradezco a mi supervisora, cuya experiencia, orientación y aliento han sido más que valiosos tanto para el trabajo de esta tesis como para mi desarrollo profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
RESUMEN	12
ABSTRAC	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos	18
1.4. Justificación	19
1.5. Delimitantes de la investigación	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes: internacional y nacional	21
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	27
2.4. Definición de términos básicos	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
3.1. Hipótesis	33
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	36
4.1. Diseño metodológico	36
4.2. Método de investigación	36
4.3. Población y muestra.	37

4.4. Lugar de estudio	38
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	38
4.6. Análisis y procesamiento de datos.	41
4.7. Aspectos éticos de investigación	41
V. RESULTADOS	42
5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	42
5.2. RESULTADOS INFERENCIALES	54
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	55
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	55
6.3. Responsabilidad ética	57
VII. CONCLUSIONES	58
VIII. RECOMENDACIONES	60
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
X. ANEXOS	66
ANEXO "A".	66
ANEXO "B".	69
ANEXO "C".	72
ANEXO "D".	89



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°4.5.2.1 Validación de instrumento por juicio de expertos	40
Tabla N° 4.5.2.2 Niveles de confiabilidad del alfa de cronbach	40
Tabla N°4.5.2.2 Nivel de confiabilidad de las variables	41
Tabla N°5.1.1 Género en profesionales de enfermería del centro de atención y aislamiento temporal villa rebagliati	42
Tabla N°5.1.2 Edad en profesionales de enfermería de la villa rebagliati	43
Tabla N°5.1.3 Nivel de instrucción en profesionales de enfermería del centro de atención y aislamiento temporal villa rebagliati	44
Tabla N°5.1.4 Estado civil en profesionales de enfermería del centro de atención y aislamiento temporal villa rebagliati	45
Tabla N°5.1.5 Ingreso mensual de profesionales de enfermería del centro de atención y aislamiento temporal villa rebagliati	46
Tabla N°5.1.6 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la carga física	47
Tabla N°5.1.7 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la carga mental	48
Tabla N°5.1.8 Niveles de sobrecarga laboral percibida según el turno diurno	49
Tabla N°5.1.9 Niveles de sobrecarga laboral percibida según el turno nocturno	50
Tabla N°5.1.10 Niveles de sobrecarga laboral percibida según el turno de trabajo (diurno y nocturno)	51
Tabla N°5.1.11 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la organización	52



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico nº5.1.1 Género de los profesionales de salud	42
Gráfico nº5.1.2 Edad de los profesionales de salud	43
Gráfico nº5.1.3 Nivel de instrucción de los profesionales de salud	44
Gráfico nº5.1.4 Estado civil de los profesionales de salud	45
Gráfico nº5.1.5 Ingreso mensual de los profesionales de salud	46
Gráfico nº5.1.6 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la carga física	47
Gráfico nº5.1.7 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la carga mental	48
Gráfico nº5.1.8 Niveles de sobrecarga laboral percibida según el turno diurno	49
Gráfico nº5.1.9 Niveles de sobrecarga laboral percibida según los turnos de trabajo nocturnos	50
Gráfico nº5.1.10 Niveles de sobrecarga laboral percibida según los turnos de trabajo	51
Gráfico nº5.1.11 Niveles de sobrecarga laboral percibida según la organización	52
Gráfico nº5.1.12 Niveles de sobrecarga laboral percibida en pandemia	53

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022. Se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel correlacional – descriptivo, el diseño fue no experimental – transeccional debido que el estudio se realizó en un solo tiempo. La población fue conformada por 120 enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati, de los cuales la muestra fue conformada por 92 enfermeras, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento y la técnica de la encuesta. Los hallazgos mediante la Prueba de Friedman y el Chi-cuadrado de Pearson evidenciaron una significancia de 0.00 para todos los planteamientos de las hipótesis por lo que se aceptaron las hipótesis alternas. Por lo que se concluye que, si existe relación entre la sobrecarga laboral con la carga física, carga mental, la organización y los trabajos a turnos. Y se evidencio que la mayoría presenta sobre laboral leve con un 41,3%, seguidamente de los que tienen sobrecarga moderada con un 37% y finalmente con un 21,7% los que poseen carga severa

## **ABSTRAC**

The general objective of this study was to determine the level of work overload perceived in a pandemic in the nurses of the Villa Rebagliati Temporary Care and Isolation Center - EsSalud 2022. A methodology with a basic quantitative approach was used, correlational level - descriptive, the design was non-experimental - transectional because the study was carried out in a single time. The population was made up of 120 nurses from the Villa Rebagliati care and temporary isolation center, of which the sample was made up of 92 nurses. For data collection, the questionnaire was used as an instrument and the survey technique. The findings using the Friedman Test and Pearson's Chi-square evidenced a significance of 0.00 for all the hypotheses, so the alternative hypotheses were accepted. Therefore, it is concluded that, if there is a relationship between work overload with physical load, mental load, organization and shift work. And it was evidenced that the majority present light work overload with 41.3%, followed by those with moderate overload with 37% and finally with 21.7% those with severe load

## INTRODUCCIÓN

La cantidad de trabajo asignada o esperada en los profesionales de enfermería, es una situación que a raíz de la pandemia generada por la COVID 19, se vio fuertemente afectada; el personal de salud fue y sigue siendo la primera línea de atención frente a la pandemia y en los años más cruciales de esta emergencia sanitaria, se vivió día a día el incremento de la cantidad de casos ingresados en los diversos hospitales, y a consecuencia se presentaba la sobrecarga laboral, además esta sobrecarga se dio por enfermeras de población de riesgo convirtiéndose en una problemática. En este sentido, la sobrecarga laboral, es un factor inevitable, porque son las enfermeras parte de los profesionales, que brinda cuidados integrales y protección especializada, garantizando la atención médica con la finalidad de evitar complicaciones o eventos adversos que se puedan presentar. Ante esta problemática, existen diferentes aspectos que se ven afectados, como factores sociodemográficos, de gestión, laborales, entre otros. La presente investigación busca determinar la sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal villa Rebagliati – ESSALUD.

Las enfermeras son fundamentales para la salud del paciente, la satisfacción del paciente y la calidad general de la atención que reciben las personas. Debido a su contacto directo con los pacientes, las enfermeras están en una posición única para construir relaciones y defender a los pacientes. Debido a ello las enfermeras deben ser conscientes de los factores que pueden afectar la atención a los pacientes, como la sobrecarga laboral y la empatía con el paciente, además de adoptar un enfoque centrado en la persona en todo lo que hacen. Estos elementos se combinan para crear una atención eficaz y mejores resultados de salud.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Las enfermeras están regularmente expuestas a múltiples condiciones de trabajo estresantes, como la gran asignación de pacientes, la carga emocional de tratar a los pacientes, las altas expectativas de los familiares, el apoyo inadecuado de sus compañeros y superiores, la rotación constante y como resultado las enfermeras deben mantener constantemente un alto nivel de esfuerzo para cumplir con las demandas diarias de su trabajo (1). Y más a un durante la pandemia de COVID-19, muchos cambios en el lugar de trabajo sugieren que las enfermeras pueden experimentar una mayor sobrecarga laboral hoy que antes (2). Debido a este ambiente de trabajo de alta intensidad, las enfermeras soportan una presión tremenda; sin la protección adecuada, tienen un alto riesgo de infectarse y sufrir una sensación de pérdida de control. Todos estos factores contribuyen al aumento de las demandas laborales y, por lo tanto, a la sobrecarga laboral siendo un factor crítico en las enfermeras (1).

Al nivel mundial, Zhang, M. Liu, M. Wang, B. Hu, M. y Du, M. evaluaron el personal de enfermería designado a atender los primeros pacientes con síntomas COVID-19, presentan síntomas de estrés debido a la carga laboral (2). Molina, M. Muñoz, S. y Schlegel, S. llevaron una investigación en el país de España donde encontraron que las enfermeras durante su labor diaria realizan varias tareas a la vez, además de que la mayoría no corresponden a sus funciones como limpieza de los espacios de atención de los establecimientos de salud, lo cual les genera estrés y frustración por no poder brindar apoyo emocional a los pacientes (3).

En América Latina, los países de Chile, Nicaragua, Argentina y Perú muestran cifras alarmantes acerca de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería, lo cual afecta su bienestar íntegro (4). Por otro

lado, en Nicaragua, Garca L. y Carrión, K. publicaron en una revista científica donde los resultados de su investigación, presento que los enfermeros perciben sobrecarga laboral que se manifiesta en su fatiga o cansancio, también, debido a que el personal de enfermería labora horas extras con la finalidad de terminar sus funciones asignadas, en las cuales corresponden actividades de gestión que exige el establecimiento de salud (5). Además, Silva, A. y Gonzales, J. realizaron un estudio científico en Argentina, en el cual se refleja que los enfermeros y enfermeras presentan sobrecarga laboral, la cual es determinada por el factor socioeconómico y esto los lleva a trabajar horas extras (6).

Del mismo modo en el Perú, Adazabal, Y. manifiesta en la Revista de Investigación Científica Ágora que la afluencia de pacientes a centros de salud aumentó en un 50% desde la aparición de la pandemia, por lo tanto, se indica que hay 12 profesionales de enfermería por cada 10 mil peruanos, en este sentido, los enfermeros tienen que aumentar su carga laboral, para cubrir la gran demanda que existe en el sistema de salud y de esta manera pueda satisfacer el servicio al paciente y familiares; frente a ello manifestaron síntomas como fatiga, migrañas frecuentes, irritabilidad y desánimo. Asimismo, menciona que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería predomina en el sector público con un 52%, ya que perciben que su trabajo no es valorado por falta de acceso de equipamiento de seguridad; frente a esta situación han llegado a presentar síntomas ansiosos y depresivo. Mientras que, en el sector privado, el 45% de los profesionales de enfermería perciben sentirse sobrecargados laboralmente al trabajar más de lo establecido por el régimen de salud, y muy pocas entidades fiscalizan esta situación en tiempos de pandemia. (7).

Al nivel local, los profesionales del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati refieren que la aparición de la pandemia marcó “Un aumento de afluencia de pacientes”, por lo que las enfermeras tuvieron que aumentar su jornada de trabajo, el esfuerzo físico y mental para poder cubrir las necesidades de los pacientes el cual



género que se presenten diferentes casuísticas; como una mayor carga laboral, y este se vio reflejado en enfermeras fatigadas, cansadas y a veces desanimadas al realizar sus labores. Además, el estrés relacionado con el trabajo genera preocupaciones, sobre su actitud hacia los pacientes. Este factor también contribuye a que el trabajo a veces se realice sin cuidado, lo que aumenta el riesgo de cometer errores graves.

Es importante para las enfermeras de la Villa Rebagliati conocer para desarrollar la capacidad de manejar la sobrecarga laboral y el estrés a nivel individual con estrategias "centradas en la organización" que eliminan las condiciones de trabajo estresantes para la reducción y prevención de la sobre carga laboral y el estrés entre los profesionales de enfermería.

Por todos los argumentos mencionados anteriormente, se considera de relevancia, determinar el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud en el año 2022, y en consecuencia formular el siguiente problema de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?
- ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?

- ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?
- ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer los niveles de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer los niveles de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.
- Establecer los niveles de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.
- Establecer los niveles de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.
- Establecer los niveles de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La pandemia generada por la COVID-19, trajo consigo diversas consecuencias, especialmente en el sector salud, si se habla del aspecto laboral, el nivel de trabajo tuvo un punto de quiebre bastante significativo, se vio aumentado. La relevancia teórica justifica como la variable de estudio (sobrecarga laboral) permitirá proponer mayores contenidos teóricos a los ya existentes por medio de los análisis efectuados sobre la problemática trazada.

### **1.4.2. Justificación metodológica**

Desde un punto de vista metodológico, este estudio tiene como objetivo determinar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal, donde la búsqueda de información, podrán ser usados como fuentes de investigación para futuros trabajos académicos. Asimismo, se brindará conocimientos a la comunidad científica acerca de la variable sobrecarga laboral.

### **1.4.3. Justificación práctica**

En cuanto a un alcance práctico, se justifica porque con los resultados de la presente investigación se dará a conocer un panorama de la variable sobrecarga laboral en enfermeras, lo cual podrá ser usado para diseñar y aplicar planes de acción para enfrentar esta problemática.

### **1.4.4. justificación social**

El estudio pretende identificar los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería, de modo que se podrá colaborar con el desarrollo social y profesional.

## **1.5. Delimitantes de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación teórica**

Para el presente estudio, se tomó como base el modelo del trabajo equilibrado que propone Smith, que toma un conjunto de elementos relacionados con el individuo y las diferentes actividades que realiza dentro de un ambiente físico (8). Asimismo, el modelo demanda-control (MDC), propuesta por Karasek que se centra en aquella forma de realizar el trabajo, y cuál es el nivel para afrontar las exigencias que surgen dentro del ambiente laboral, considerando el control que tiene el colaborador para asumirla y el análisis para tomar decisiones (9). Sin embargo, en el Perú existe poca información de la variable sobrecarga laboral en población del sector salud.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La presente investigación se llevará a cabo en el 2022, donde se determinó el nivel de sobre carga laboral en las enfermeras, por lo que la aplicación del instrumento se llevará a cabo durante los turnos de trabajo, cumpliendo los protocolos de bioseguridad.

### **1.5.3. Delimitación espacial**

En esta investigación, la evaluación de los participantes se realizó en el área de hospitalización del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud en el contexto de pandemia, donde existe un nivel alto de contagio.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**GÓMEZ, D. ET AL. 2021**, llevaron a cabo una investigación de tipo descriptivo denominada “Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en Hospital de Tercer Nivel de Cartagena, 2021”, Cartagena - Colombia. Con el objetivo de determinar los factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería, por tal motivo, se evaluó a 231 enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos y Hospitalización, por medio de un cuestionario de condiciones sociodemográficas. En conclusión, identificaron que quienes tienen siete o más años de experiencia reportan un promedio de carga de 76.0, lo cual es significativamente mayor a los demás. También los que laboran más de doce horas diarias, obtuvieron un mayor promedio de carga laboral de 72.1. En esa misma línea, se halló cantidad de pacientes atendidos por turno mantienen un promedio de índice de carga laboral de 72.1, es decir, si existe relación entre la cantidad de pacientes y sobrecarga laboral (10).

**MORALES, E. ET AL. 2020**, en su investigación de tipo descriptivo denominada “Falta de competencias y sobrecarga laboral en las prácticas clínicas intrahospitalarias”, Talca – Chile. Con el objetivo de analizar la falta de competencia y sobrecarga laboral en las prácticas intrahospitalarias de enfermería, para ello se aplicó el cuestionario Bilingüe Keskak y el cuestionario de sobrecarga laboral. En conclusión, encontraron que el 75,4% manifiesta sobrecarga laboral, asimismo, que el 78,3% presenta preocupación el realizar malas prácticas frente a nuevas enfermedades y poder perjudicar al paciente (11).

**WIHARDJA, H. ET AL. 2019**, llevaron a cabo un estudio descriptivo denominado “Análisis de los factores relacionados con la sobrecarga de trabajo mental de los enfermeros durante la interacción a través del

cuidado de enfermería en la unidad de cuidados intensivos”, Indonesia. Con el objetivo de reconocer los factores asociados a la sobrecarga laboral, por lo que se evaluó a 129 enfermeras por medio de la escala de sobrecarga laboral, donde encontró que el 48% manifiesta sobrecarga laboral, y el factor influyente en esta problemática es la carga mental y la falta de acceso a material de protección personal (12).

**KOKOROKO, H. 2019** en su investigación de tipo descriptivo, denominada “Efecto de la sobrecarga de trabajo en el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana”, Ghana. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral, para ello se evaluó a 216 enfermeras, por medio de la escala de estrés laboral y el cuestionario de sobrecarga laboral. En conclusión, la sobrecarga laboral, evidencio que el 47% se encuentra en el nivel alto, el 23% en nivel medio y 30% en nivel bajo. Adicionalmente, el 45% presenta un nivel alto de estrés laboral el 35% nivel medio y el 20% en nivel bajo. ( $R = 0.650$ ), por último, se muestra relación directa entre las variables, en otras palabras, el nivel alto sobrecarga laboral se relaciona con un mayor estrés percibido (13).

**ROBERTO, S. ET AL. 2018**, llevaron a cabo una investigación descriptiva, denominada “Percepción de las enfermeras en relación a la sobrecarga laboral y condiciones de trabajo”, Rio de Janeiro – Brasil. Con el objetivo de analizar la percepción del profesional de enfermería en relación a la sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo, para ello evaluaron a 70 profesionales de enfermería por medio de la Escala de Evaluación de Impacto Laboral. En conclusión, el 38,1% manifiesta sobrecarga laboral, presentando agotamiento físico y emocional, y la principal causa es falta de acceso al equipamiento de seguridad (14)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Garma, N. y Vivanco, M. 2021**, en su estudio de tipo descriptivo denominada “Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo

Loayza, 2021”, Lima – Perú. Cuyo objetivo fue determinar el grado de sobrecarga laboral por el desempeño profesional de enfermería, para ello evaluaron a 56 enfermeras, por medio del cuestionario de sobrecarga laboral con alternativas de tipo dicotómica y un cuestionario de desempeño profesional con alternativas de tipo Likert; en esta investigación, la conclusión fue que el 23,2% se encuentra en el nivel alto de sobrecarga laboral, el 37,5% nivel medio y 39,3% nivel bajo. Además, el 32,1% evidencia un nivel óptimo de desempeño profesional, el 57,1% nivel regular y el 10,7% nivel deficiente (15)

**BELLIDO, P. 2021** realizó un estudio descriptivo – correlacional denominado “Sobrecarga Laboral y Satisfacción en el personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Dos de Mayo – 2021”, Lima -Perú. Con la finalidad de determinar la relación entre las variables sobrecarga laboral y satisfacción, por lo que evaluó a 50 enfermeras del servicio de Emergencias, por medio del Cuestionario de sobrecarga laboral y el Cuestionario de Satisfacción. En conclusión, evidenciaron que el 50% presentaba un nivel alto de sobrecarga laboral, el 36% nivel medio y el 14% nivel bajo. También, el 74% nivel bajo de satisfacción laboral, el 10% nivel medio y el 16% nivel alto (16).

**HUAMÁN, R. 2019** en su investigación descriptiva denominada “Sobrecarga Laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima -2019”, Lima -Perú. Con la finalidad de determinar los niveles de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería, por tal razón, evaluaron a 45 enfermeras, por medio del Test de Sobrecarga laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, donde se encontró que el 28,89% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral, el 51,11% nivel medio y el 20% nivel bajo; donde las condiciones de trabajo es una situación de riesgo eminente en el personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia (17).

**YALTA, V. 2017** en su estudio de tipo descriptivo, denominado “Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre – noviembre, 2017”, Lima – Perú. El cual busca identificar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeras, por tal razón, aplicó el Cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo a 53 licenciados de enfermería. De tal manera, se encontró que 34% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral, el 37% un nivel medio y el 29% nivel bajo, concluyendo que existe necesidad de diseñar e implementar estrategias para disminuir esta problemática que afecta al personal de enfermería (18).

**GONZÁLES, E. 2017**, en su investigación de tipo descriptivo denominada “Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de mayo. Lima 2017”, Lima – Perú. La cual tuvo como objetivo comparar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería entre los servicios de medicina y cirugía, para ello se aplicó el cuestionario para medir la sobrecarga laboral a 30 enfermeras del servicio de medicina y 30 enfermeras de cirugía. Por un lado, en el personal de enfermería del servicio de enfermería se encontró que el 13,3% presentan un nivel alto de sobrecarga laboral, el 63,3% nivel medio y el 23,3% nivel bajo. Por otro lado, en el personal de enfermería del servicio de cirugía se evidenció que el 33,3% manifiestan un nivel alto de sobrecarga laboral, el 46,7% nivel medio y el 20% nivel bajo. Concluyendo que, existe mayor sobrecarga laboral en el personal de cirugía, quienes presentan consecuencias en su salud física y mental; como cansancio, migrañas, y desánimo al momento de cumplir sus funciones dentro del hospital (19).



## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría de Bakker y Demerutis sobre las demandas y los recursos laborales del personal de enfermería**

Esta teoría fue propuesta por Bakker y Demerutis en el año 2007, donde refieren que los recursos laborales son los aspectos físicos, organizacionales y sociales, que permiten reducir las demandas de trabajo y el valor fisiológico que implica realizarlas, asimismo, cumplen la función de fomentar el crecimiento y desarrollo del colaborador, por lo tanto, estos recursos no solo son esenciales para afrontar las demandas, sino también influye en el comportamiento del colaborador, las cuales pueden ser generales o específicas de cada profesión (20).

Las enfermeras y sus empleadores se enfrentan a importantes desafíos. Se ha descubierto que las enfermeras experimentan una tensión considerable en el trabajo relacionada con grandes cargas de trabajo, demandas emocionales, trabajo por turnos o falta de personal, mientras que las organizaciones de atención médica luchan por atraer y retener personal calificado. Los estudios muestran que aproximadamente un tercio de las enfermeras en Europa y Estados Unidos se sienten cansadas. El treinta y tres por ciento de las enfermeras quiere dejar su empleador actual dentro del próximo año debido a la insatisfacción laboral y el 9% tiene la intención de dejar la profesión por completo (21)

En tal sentido, las demandas laborales son aquellas dimensiones físicas y psicológicas, como la presión laboral o la asociación emocional con los clientes. Sin embargo, la capacidad de la atención de las personas es limitada para afrontar las exigencias de su entorno, como es su centro laboral. Por tal razón, las demandas laborales complejas que aparecen de manera simultánea, originan la aquella sensación de sobrecarga laboral, la cual aumenta cuando no

existen condiciones laborales favorables y de esta manera perjudica su desempeño y compromiso con la organización (22).

Esta teoría sugiere que las demandas y los recursos laborales evidencian dos procesos psicológicos independientes, el proceso de deterioro de la salud en el que las demandas predicen el agotamiento, mientras que los recursos se enfocan en el proceso motivacional, conduciendo a un mayor compromiso y bienestar en el trabajo, también pueden reducir la probabilidad de que aspectos organizacionales específicos se perciban como fuentes de estrés permitiendo que las personas controlen sus emociones y pensamientos en respuesta a tales demandas laborales (22).

### **2.2.2. Modelos de Hart y Staveland centrados en la interacción de tareas en las enfermeras**

Este modelo teórico fue propuesto por Hart y Staveland, el cual señala que los factores externos implican la cantidad de la información, nivel de atención, y búsqueda de soluciones, así como las condiciones del entorno en que se desarrolla el cumplimiento de la tarea, por lo que aquellas exigencias generan automáticamente tensión mental, que dará origen a reacciones físicas y psicológicas, como agotamiento, desánimo irritabilidad. En otras palabras, la sobrecarga en el trabajo es el resultado de la asociación de la interacción entre las exigencias de las tareas y las características propias de cada individuo para afrontar la presión mental ejercida (23).

Los servicios de salud dependen de las enfermeras como parte importante del sistema de salud. Como recurso humano principal en las organizaciones hospitalarias, las enfermeras juegan un papel importante en el éxito y la promoción de la salud del paciente; las organizaciones de salud no pueden tener éxito sin enfermeras eficientes. Debido a la alta tasa de derivación de pacientes a los hospitales, interacción de pacientes, la carga de trabajo es un desafío que enfrenta la gestión de enfermería. La interacción de la enfermería

en unidades de cuidados intensivos (UCI) se caracteriza por cuidados de alta complejidad y una mayor demanda de competencia técnica y científica; la toma de decisiones inmediatas y la adopción de conductas seguras están directamente relacionadas con la morbilidad de los pacientes (24).

Además, interactúa con puntos como la carga impuesta, que expresa que las demandas de la tarea hacen referencia a los objetivos, la duración, la estructura, y los recursos humanos, así como no humanos disponibles para realizarla; otra variable es la conducta del individuo, cuando el sujeto trata de adaptarse a la situación que se le presenta, genera un esfuerzo mental y físico, por lo que su conducta se desarrolla en función de las exigencias impuestas en relación a sus propias percepciones y expectativas de su actuación (23).

El rendimiento es el resultado de las acciones, limitaciones del sujeto, sus capacidades, finalizando con las características de la tarea, al realizar una labor se recibe una retroalimentación de las acciones que lleva a cabo, permitiendo; por otro lado, la experiencia subjetiva de carga y sus consecuencias fisiológicas, es el efecto en la ejecución de una tarea; se basa en ideas preconcebidas sobre la tarea, así como su definición de carga, de esta forma, afecta al comportamiento del sujeto durante la tarea, en consecuencia, a su desempeño y a sus respuestas fisiológicas (23).

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Sobrecarga Laboral en enfermeras**

Domínguez, I. refiere que la sobrecarga laboral surge cuando una enfermera realiza varias actividades simultáneamente o solucionar problemas complejos, frente a ello se siente incapaz de poder satisfacer las exigencias determinadas por la organización, por lo que genera en su vida malestar físico y emocional, por ende, perjudica su desempeño (25).

Loayza, G. y otros señalan que la sobrecarga laboral conlleva una serie de circunstancias, donde se presentan demandas de carácter psicológico, vinculadas a la dificultad de las tareas, que exigen una red de soporte, asimismo, cuando ésta no se proporciona, deja a los colaboradores en una evidente situación que origina carga mental y física en el colaborador que no puede controlar, disminuyendo su calidad de vida y de trabajo, es decir, cuando las personas consideran que no pueden y que las obligaciones se les escapan de las manos, el nivel de tensión es muy alto (26).

Marisa. R y Martínez, I. mencionan que la sobrecarga laboral es aquella presión que percibe una enfermera frente al exceso de exigencias laborales que el colaborador y demanda de conocimientos que aún no ha adquirido, asimismo, atender a una gran cantidad de usuarios, sin contar con los recursos y precarias condiciones laborales con las que cuenta la organización (27).

La sobrecarga de trabajo definitivamente afecta el tiempo en que una enfermera puede dedicar a varias tareas, debido a ello, pueden tener un efecto directo en la seguridad del paciente, también puede reducir el tiempo que las enfermeras dedican a colaborar y comunicarse con los médicos, lo que afecta la calidad de su colaboración, asimismo puede conducir a una mala comunicación entre la enfermera y el paciente (28).

### **2.3.2. Síntomas de la sobrecarga laboral**

Hay muchos síntomas de sobrecarga en las enfermeras, los cuales pueden afectarles negativamente, destacando las siguientes:

**Menor compromiso:** Las enfermeras que tienen exceso de trabajo pueden desconectarse psicológicamente y comprometerse menos en el trabajo, lo que incluso puede motivar a dejar sus trabajos; debido al agotamiento, estrés y salarios inadecuados: esto destaca la conexión entre el bajo compromiso, el agotamiento, así como la baja retención

en la enfermería, todo lo cual se vio exacerbado por la pandemia de COVID-19 (29).

**Errores en el entorno laboral:** A medida que asume más actividades laborales, la probabilidad de cometer errores también puede aumentar; a diferencia de otras organizaciones e incluso empleos, los errores en el cuidado de la salud pueden tener un resultado mortal (29).

**Estrés o agotamiento visible:** El asumir demasiadas asignaciones a menudo significa no tener suficiente tiempo para dormir o cuidar de sí mismo, sin tiempo para descansar y reponer energías, el estado de su salud física y mental puede verse afectado. Para las enfermeras, esto puede verse agravado por circunstancias desafiantes como el trabajo por turnos o las situaciones que las enfermeras han experimentado durante la pandemia de COVID-19 (29).

**Enfermedades más frecuentes:** Esforzarse constantemente hasta el límite deja poco tiempo para que el cuerpo se recupere, lo que agrava los factores estresantes y puede conducir a episodios de enfermedad más frecuentes. También se pueden desarrollar ciertas condiciones de salud (29).

### **2.3.3. Dimensiones de la sobrecarga laboral**

#### **A. Sobrecarga Física**

Torquati, J. lo define como el exceso de trabajo recurrente que se realiza bajo la sensación de disponer de poco tiempo para cumplirlo. Asimismo, implica un mayor esfuerzo físico realizado por una persona a lo largo de la jornada laboral que provoca un agotamiento músculo-esquelético, el cual es causado por una posición y postura inadecuada, desplazamiento constante, la manipulación de equipamiento pesado, y falta de evaluación de la salud. (30).

#### **B. Sobrecarga Mental**

Torquati, J. lo conceptualiza como aquel sobre esfuerzo mental para llevar a cabo las actividades diarias de una jornada de trabajo las tareas cotidianas de una jornada de trabajo, siendo causada por una sobrecarga de tareas para lograr un fin establecido en un menor tiempo y en muchas ocasiones el colaborador percibe no ser capaz de terminarlo, perjudicando su salud emocional (30).

### **C. Trabajos a turnos**

Peña, D. y otros, refieren que es la ejecución de la jornada de trabajo en diferentes equipos, cumpliendo con el tiempo necesario para cumplir las metas establecidas, es así que, el horario de cada turno de trabajo es una condición que se realiza diariamente, sin embargo, cuando existe sobrecarga laboral no existe una administración adecuada de horas laboradas y tiempo libre, lo cual repercute en la calidad de vida del trabajo y de la vida extra laboral (31).

### **D. Organización**

Peña, D. y otros, menciona que cuando existe sobrecarga laboral, la organización de trabajo no está estructurada, y sin claridad de los equipos jerárquicos, lo que implica posiciones, funciones y compromiso en cada trabajador, asimismo, no presenta valores, impidiendo integrar sus fines estratégicos, eliminando un vínculo de cultura que proporciona un ambiente de trabajo eficiente y eficaz (31).

## **2.3.4. Factores**

### **A. Factores sociodemográficos**

Vargas, A. asume que los factores sociodemográficos son aquellos aspectos demográficas y sociales que caracterizan a los sujetos o grupos de estudio, los cuales predisponen e influyen en su comportamiento y modo de vida, entre ellos se encuentran el Género, edad, nivel de instrucción, estado civil e ingreso económico (32).

### **B. Factores de Gestión**

Neelam, A. refiere que los factores de gestión se centran en aquellos aspectos que inciden en el proceso de formación e implementación de actividades para alcanzar el logro de los objetivos trazado, donde se encuentra la planificación que toma en cuenta la participación activa de todo el equipo de trabajo para tomar una decisión acerca de la metodología y estrategia para lograr el éxito de una organización, asimismo, la organización que hace referencia a la asignación de tareas y funciones de cada integrante del equipo de trabajo, además, la dirección que implica la tarea que ejerce el líder como orientador y guía, por último, el control que hace mención a la supervisión de todas las etapas, con la finalidad de diseñar acciones de mejora (33) .

### **C. Factores laborales**

Hernández, P. y otros, mencionan que existen factores laborales que influyen indudablemente en su desempeño dentro de la organización, en principio, el ambiente laboral que implica si los espacios donde lleva a cabo son cómodos o incómodos, asimismo, relaciones laborales con sus pares, además, los beneficios retribuidos por el cumplimiento de sus funciones, por último, el equipamiento que integra los recursos físicos necesarios para resguardar su salud (34).

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Sobrecarga laboral:** La sobrecarga de trabajo representa el peso de las horas, el sacrificio del tiempo y la sensación de frustración por la incapacidad de completar las tareas en el tiempo asignado. Las largas horas de trabajo, particularmente a expensas de otras partes de la vida de los trabajadores, ayudan a crear una sobrecarga. A las largas horas se suma la sensación de que hay demasiado que hacer en muy poco tiempo.

**Carga de trabajo:** La carga de trabajo de una persona u organización es la cantidad de trabajo que debe realizar.

**Carga física:** El trabajo manual generalmente conlleva una gran carga de trabajo físico. Esto a su vez significa un alto gasto de energía para el trabajador. La producción de energía depende de la tarea y el ritmo al que se realiza.

**Carga mental:** La carga mental es un término para el trabajo invisible involucrado en el trabajo. También a veces denominado "trabajo de preocupación" o "trabajo cognitivo", la carga mental no se trata de las tareas físicas sino de la supervisión de esas tareas.

**Agotamiento:** El agotamiento es el resultado del estrés laboral a largo plazo. Si sufre de agotamiento laboral, será olvidadizo, apreciará menos los resultados y el esfuerzo, cometerá más errores y tardará más en completar una tarea simple.

**Ritmo de trabajo:** El ritmo de trabajo es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea.

**Pandemia:** Una pandemia es una epidemia de una enfermedad infecciosa que se ha extendido por una gran región, por ejemplo, en varios continentes o en todo el mundo, y que afecta a un número considerable de personas.

**COVID – 19:** Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2.



### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis General**

H<sub>0</sub>: El nivel de sobrecarga laboral percibida es alto en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H<sub>1</sub>: El nivel de sobrecarga laboral percibida es bajo en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>: El nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H<sub>1</sub>: El nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H<sub>0</sub>: El nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H<sub>1</sub>: El nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H<sub>0</sub>: El nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H1: El nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H0: El nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

H1: El nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

### **3.1.3. operacionalización de variables**

#### **3.1.4. Definición conceptual**

Loayza, G. y otros, señalan que la sobrecarga laboral conlleva una serie de circunstancias, donde se presentan demandas de carácter psicológico, vinculadas a la dificultad de las tareas, que exigen una red de soporte, asimismo, cuando ésta no se proporciona, deja a los colaboradores en una evidente situación que origina carga mental y física en el colaborador que no puede controlar, disminuyendo su calidad de vida y de trabajo, es decir, cuando las personas consideran que no pueden y que las obligaciones se les escapan de las manos, el nivel de tensión es muy alto (34).

### 3.1.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	índice	Método	Técnica
Sobrecarga Laboral	<p><b>Definición Conceptual</b> La sobrecarga laboral conlleva una serie de circunstancias, donde se presentan demandas de carácter psicológico, vinculadas a la dificultad de las tareas, que exigen una red de soporte. Loayza, G. 2022 (26).</p> <p><b>Definición Operacional</b> La sobrecarga laboral es aquella presión física y mental que percibe el colaborador ante el exceso de exigencias laborales que el colaborador, sin contar con los recursos laborales, inadecuada organización y rotación de turnos.</p>	Carga física	Posición y postura Ítem (6-7)	Sobrecarga leve (37-56)  Sobrecarga moderada (57-76)  Sobrecarga severa (77-96)	Hipotético deductivo	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario de Sobrecarga Laboral.
			Desplazamiento Ítem (8)			
			Esfuerzo muscular Ítem (9-10)			
			Evaluación de su salud Ítem (11)			
		Carga mental	Atención Ítem (12-13)			
			Ritmo de trabajo Ítem (14)			
			Trato del colaborador Ítem (15)			
			Experiencias Ítem (16-17)			
		Trabajos a turnos	Programación de turnos Ítem (18-19)			
			Pausas Ítem (20)			
			Protección y seguridad Ítem (21-22)			
			Respeto del ciclo de sueño Ítem (23)			
		Organización	Tareas Ítem (24)			
			Sistemas de comunicación Ítem (25)			
			Iniciativa Ítem (26-27)			
			Equipos de trabajo Ítem (28-29)			
					Hipotético deductivo	

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Diseño metodológico

El estudio fue de enfoque cuantitativo según Hernández y Mendoza refieren que este enfoque usa la recolección de información para afirmar o negar una hipótesis con una estructura numérica, y un análisis estadístico, con la finalidad de determinar patrones de conducta y corroborar las teorías existentes, lo cual se expone mediante escalas, niveles, grados o valores. **(35)**. El alcance de la investigación fue descriptivo por lo que se analizó las particularidades a través de la variable por medio de sus dimensiones. según Hernández y Mendoza que la investigación descriptiva es un procedimiento de investigación que explica las particularidades de la población o suceso estudiado. De modo que se orienta más en el qué de la materia de investigación **(35)**.

Además, el diseño de investigación fue no experimental y transversal según Hernández y Mendoza el diseño es no experimental son analizadas en su contexto natural donde dan a conocer que este diseño es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables y transversal porque se estudia en solo momento **(35)**.

### 4.2. Método de investigación

El método de investigación es hipotético deductivo, donde Hernández y Mendoza mencionan que consistirá en partir de las hipótesis hacia la deducción para determinar la veracidad o falsedad de los hechos, fenómenos, técnicas o saberes mediante el principio denominado de falsación, es decir, es un razonamiento deductivo, ya que toma como punto de partida aquellos principios, ideas o supuestos para determinar afirmaciones correctas y adecuadas acerca de los aspectos y comportamiento de las variables estudiadas **(35)**

### **4.3. Población y muestra.**

#### **4.3.1. Población**

La población en estudio estuvo conformada por 120 enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización en el periodo de enero a junio

#### **4.3.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por 92 enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización en el periodo de enero a junio. Calculada por la siguiente fórmula:

Reemplazando:

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

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (120)}{(119) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

N=92

Por lo tanto, la muestra de la presente investigación estará conformada por 92 enfermeras licenciadas del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -ESSALUD.

#### **4.3.3. Criterios de Inclusión**

Se considero a todas las licenciadas de Enfermería que laboraron de enero a junio del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -ESSALUD.

#### **4.3.4. Criterios de exclusión**

Se considero como juicio de exclusión a las enfermeras que no laboraron en los meses de enero a junio y a las enfermeras sin rango de licenciadas.

#### **4.4. Lugar de estudio**

El lugar de estudio fue el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati que corresponde a los establecimientos de salud de EsSalud.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.**

##### **4.5.1. Técnicas**

La técnica de la encuesta para el trabajo de investigación fue la encuesta. La encuesta que es definida por Arias, J. y Covinos, M. indicó que la encuesta es la adaptación de un determinado método para recolectar datos de manera oral o escrita, lo que sintetiza que la muestra de personas debe ser representativa (36).

##### **4.5.2. Instrumentos**

El instrumento que se usó fue un cuestionario. Según Arias, J. y Covinos, M menciona que el cuestionario es una herramienta básica de todo el estudio, que ayuda a la recopilación de información de un objetivo concreto y es el más usado en cuanto a la recolección de datos de muestra de algún estudio (36).

##### **Cuestionario de sobrecarga laboral en enfermeras**

Para el presente estudio científico, se ha construido un cuestionario de “Sobrecarga laboral para enfermeras”, en el cual se validará mediante el juicio de expertos. Asimismo, se realizará una prueba piloto para determinar el coeficiente de Cronbach, con la finalidad de determinar la confiabilidad de instrumento construido.

El instrumento presenta 2 bloques, el primero con interrogantes acerca de los datos generales de los encuestados (as) y el segundo bloque con preguntas sobre las cuatro dimensiones de la sobrecarga laboral:

El bloque de datos generales, consta de 5 ítems, (1) sexo, (2) edad, (3) nivel de instrucción, (4) estado civil y (5) Nivel de ingresos, cada pregunta con alternativas de respuestas.

La primera dimensión se enfocó en la carga física lo cual integra indicador de posición y postura en los ítems 6 y 7; el indicador desplazamiento en el ítem 8; el indicador esfuerzo muscular en los ítems 9 y 10, el indicador evaluación de la salud en el ítem 11.

La segunda dimensión se centró en la carga mental, la cual comprende el indicador de atención en los ítems 12 y 13; el indicador ritmo de trabajo en el ítem 14, el indicador trato del colaborador en el ítem 15, el indicador experiencias en los ítems 16 y 17.

La tercera dimensión está enfocada a trabajo de turnos, la cual implica el indicador de programación de turnos con los ítems 18 y 19; el indicador pausas con el ítem 20; el indicador protección y seguridad con los ítems 21 y 22; el indicador respeto del ciclo de sueño con el ítem 23.

La cuarta dimensión en la organización, la cual intra al indicador de tareas con ítem 24, el indicador sistemas de comunicación con el ítem 25, indicador iniciativo con los ítems 26 y 27, y el indicador equipos de trabajos con los ítems 28 y 29.

Asimismo, se responde en base a la escala tipo Likert:

(N) Nunca (CS) Casi Nunca (AV) A veces (CS) Casi Siempre (S) Siempre.

Para obtener la puntuación de la variable se deben sumar los ítems, luego el resultado, y brindarle un nivel de acuerdo a las siguientes puntuaciones:

Sobrecarga leve (37-56)

Sobrecarga moderada (57-76)

Sobrecarga severa (77-96)

### **Validez**

Se consideró la validez de expertos tomando en cuenta cinco especialistas. La validez es el grado en que se mide un instrumento, varía de acuerdo con el propósito que se use y es la cualidad más importante de un instrumento de medida, la validez certifica la capacidad de un instrumento que es

indispensable para recolectar información, es por ello que en el proceso de realizar la validación y la aprobación del instrumento debe estar conformado por juicios de expertos especialistas en la investigación (35).

El instrumento fue validado por juicio de expertos el cual se muestra en la

**Tabla N°4.5.2.1**  
**Validación de instrumento por juicio de expertos**

N°	Nombre del experto	Promedio de ponderación	Condición
01	Chuquista Lucero Mónica	95.7	Aplicable
02	Flores Rodriduez Martha	91.9	Aplicable
03	Pelaya Segura Cuella	95.6	Aplicable
04	Cabello Potocarrero Maribel	96	Aplicable
05	Martinez Sonia	96	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento es una forma de garantizar que cualquier instrumento utilizado para medir variables experimentales proporcione resultados coherentes (35)

**Tabla N 4.5.2.2**  
**Niveles de confiabilidad del alfa de Cronbach**

Puntaje alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
0.0 – 0.020	Muy pobre
>0.20 – 0.40	pobre
>0.40 – 0.60	Moderado
>0.60 – 0.80	bueno
>0.8 – 1.00	Muy bueno

Nota: Extraída de Ahdika, (2017, p. 178) Mejora de la Calidad, Interés, Crítico y Analítico de la capacidad de pensamiento de los estudiantes a través de la aplicación de Aprendizaje basado en la investigación (RBL) en Introducción a Procesos estocásticos de la materia (37)



En la siguiente tabla se muestra el nivel de confiabilidad del instrumento de acuerdo a la prueba de alfa Cronbach

**Tabla N°4.5.2.2**  
**Nivel de confiabilidad de las variables**

Estadísticas de fiabilidad		
Prueba	Alfa de Cronbach	N de elementos
Sobrecarga laboral	0,899	24

**Fuente:** Extraída de los resultados del Software IBM SPSS Statistics 26

De acuerdo a la tabla N°4.5.2.2 el valor del alfa de Cronbach fue de 0,899 y de acuerdo a la interpretación de la tabla 2 la confiabilidad del instrumento es muy bueno. Entonces se procede a realizar las pruebas estadísticas.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos.**

Al terminar el proceso de recolección de datos de la presente investigación se extraerán los resultados en una sábana de datos de Microsoft Excel, luego, se analizarán por medio de la estadística mediante el programa SPSS versión 26. Posteriormente, los resultados se presentarán en gráficos y figuras, de acuerdo a los objetivos planteados en este estudio científico.

#### **4.7. Aspectos éticos de investigación**

De acuerdo a la normativa N° 034 – 2022 de la Universidad en el presente estudio se acata a lo establecido dentro del reglamento de grados y títulos, el cual fundamenta en que como el estudiante debe aplicar los conceptos bioéticos, teniendo en cuenta el consentimiento informado y el proceso que se debe cumplir para poder culminar. Toda la información incluida en la presente investigación tiene que ser auténtica, de modo que la obtención de la misma debe ser legítima y según las normativas vigentes y las disposiciones legales.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

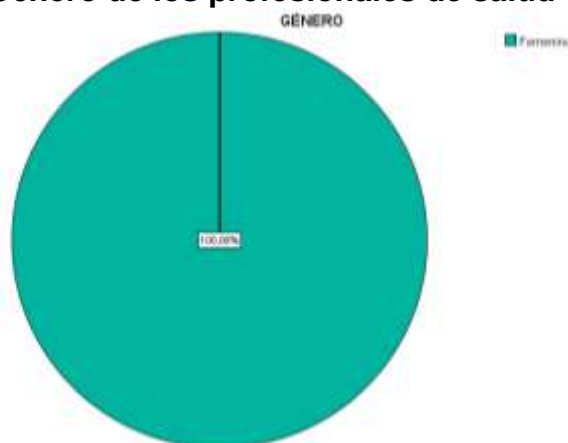
**Tabla N°5.1.1**  
**Género en profesionales de enfermería del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	92	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.1**

**Género de los profesionales de salud**



**Fuente:** tabla 5.1.1

#### **Interpretación:**

En el gráfico se observa que el 100% son enfermeras del sexo femenino que laboran en el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati – ESSALUD

**Tabla N°5.1.2**

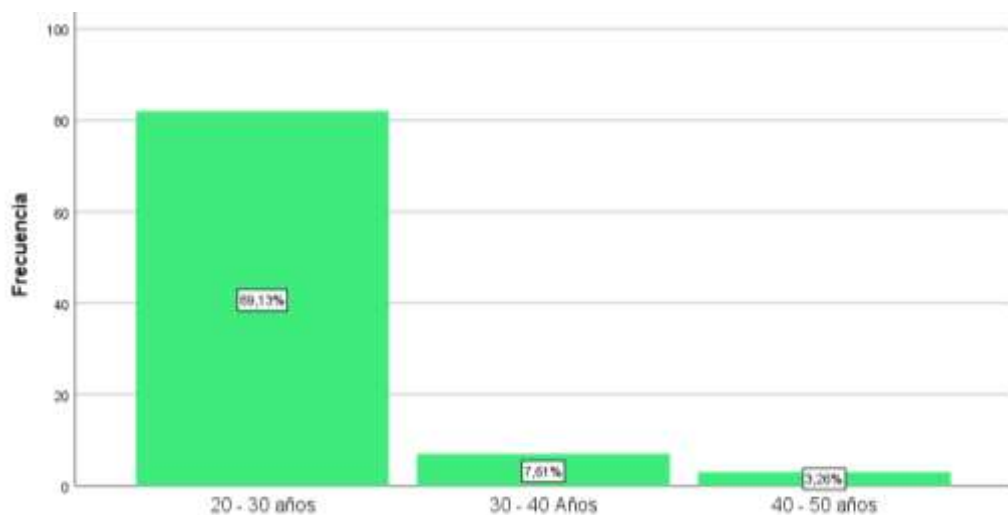
**Edad en profesionales de enfermería de la villa Rebagliati**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 - 30 años	82	89,1	89,1	89,1
30 - 40 años	7	7,6	7,6	96,7
40 - 50 años	3	3,3	3,3	100,0
Válido				
Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.2**

**Edad de los profesionales de salud**



**Fuente:** tabla 5.1.2

**Interpretación:**

En el gráfico se observa que los profesionales de enfermería tienen un promedio de edad entre 20 a 30 años con un 89,1 %, seguidamente entre 30 a 40 años con 7% y el 3,3% tienen entre 40 y 50 años.

**Tabla N°5.1.3**

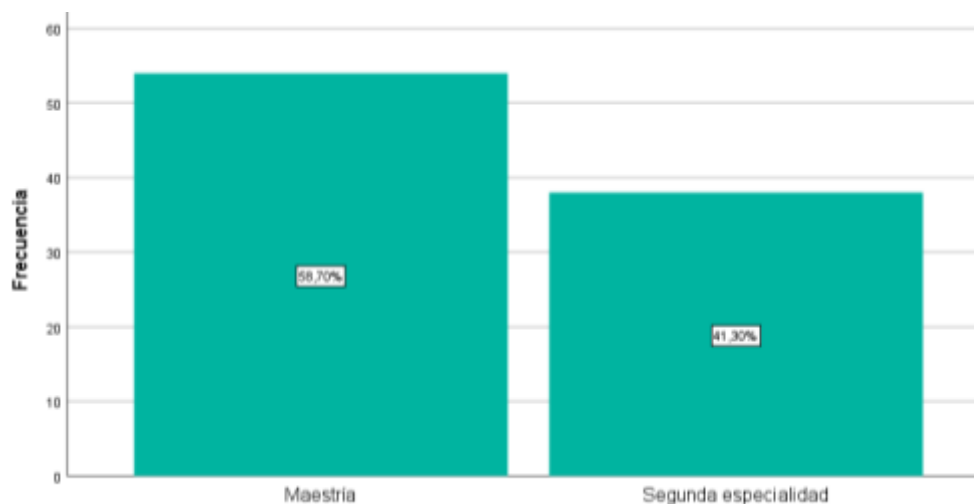
**Nivel de instrucción en profesionales de enfermería del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Maestría	54	58,7	58,7	58,7
	Segunda especialidad	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.3**

**Nivel de instrucción de los profesionales de salud**



**Fuente:** Tabla N°5.1.3

**Interpretación**

En el gráfico N°5.1.3 se observa que el 58,70% tienen el grado de maestro y un 41,30% tiene segunda especialidad

**Tabla N°5.1.4**

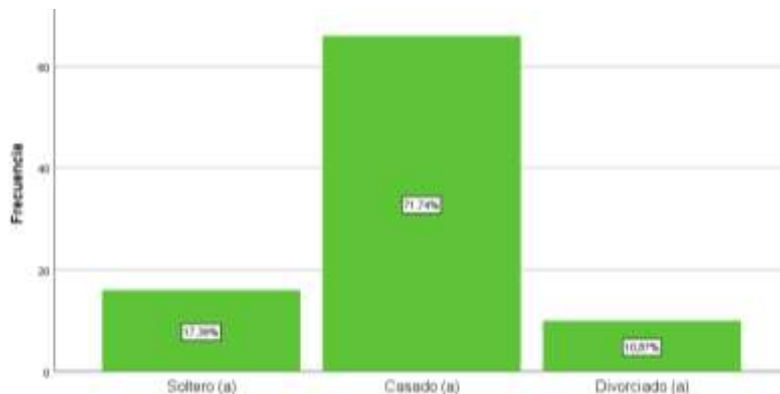
**Estado civil en profesionales de enfermería del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero (a)	16	17,4	17,4	17,4
	Casado (a)	66	71,7	71,7	89,1
	Divorciado (a)	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.4**

**Estado civil de los profesionales de salud**



**Fuente:** Tabla 5.1.4

**Interpretación**

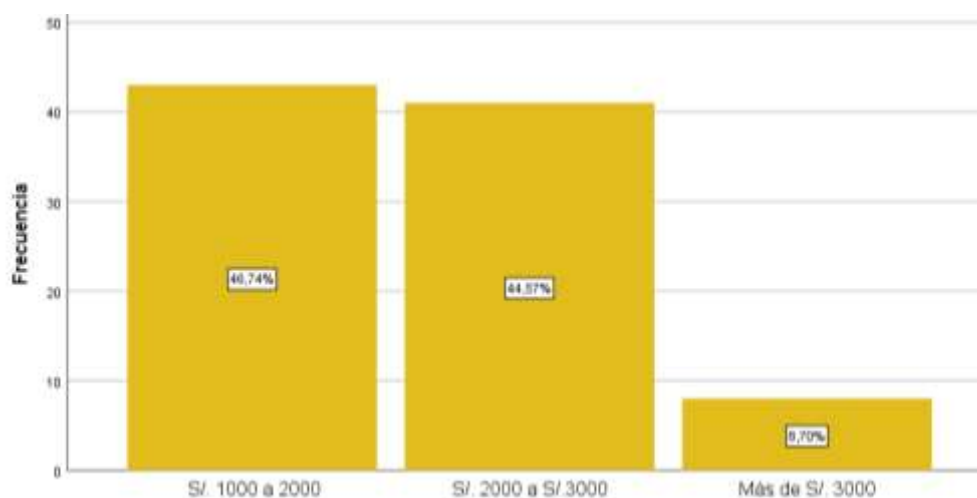
En el gráfico N°5.1.4 se observa que un 71,70% son casadas, seguidamente de las solteras con un 17,40%, y el 10,9% son divorciadas.

**Tabla N°5.1.5**  
**Ingreso mensual de profesionales de enfermería del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido S/. 1000 a S/.2000	43	47,3	47,3	47,3
S/. 2000 a S/.3000	41	45,1	45,1	92,3
Más de S/.3000	8	7,7	7,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.5**  
**Ingreso mensual de los profesionales de salud**



**Fuente:** Tabla 5.1.5

### Interpretación

En el grafico N°5.1.5 se evidencia que un 47.30% tiene una remuneración de S/. 1000 a S/.2000, seguidamente un 45.10% con la remuneración de S/. 2000 a S/.3000, y el 7.70% con la remuneración más de S/.3000.

**Tabla N°5.1.6**

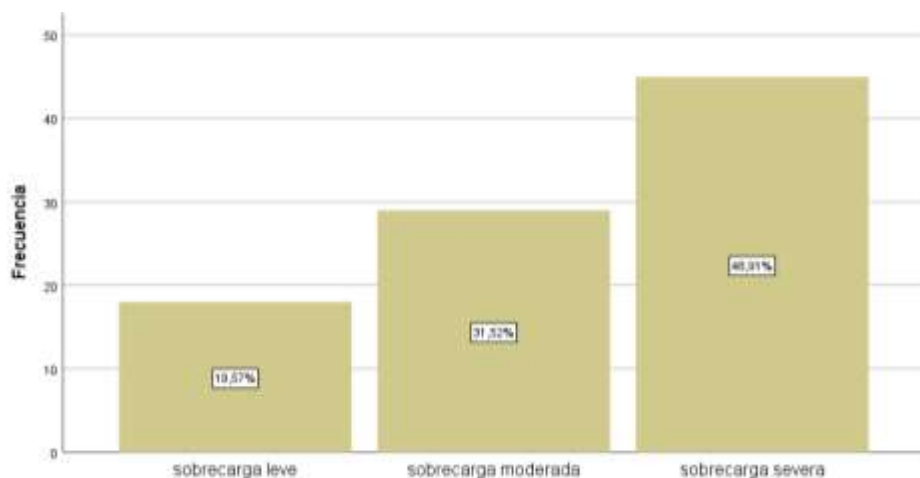
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según carga física**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sobrecarga leve	18	19,6	19,6	19,6
	Sobrecarga moderada	29	31,5	31,5	51,1
	Sobrecarga severa	45	48,9	48,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.6**

**Niveles de sobrecarga laboral percibida según carga física**



**Fuente:** Tabla 5.1.6

**Interpretación**

En la gráfica N°5.1.6 se observa los niveles de sobrecarga laboral percibida según carga física la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati-ESSALUD, se encuentra un 48,90% con sobrecarga severa, seguidamente un 31,5% con sobrecarga moderada y finalmente un 19,60% con sobrecarga leve.

**Tabla N°5.1.7**

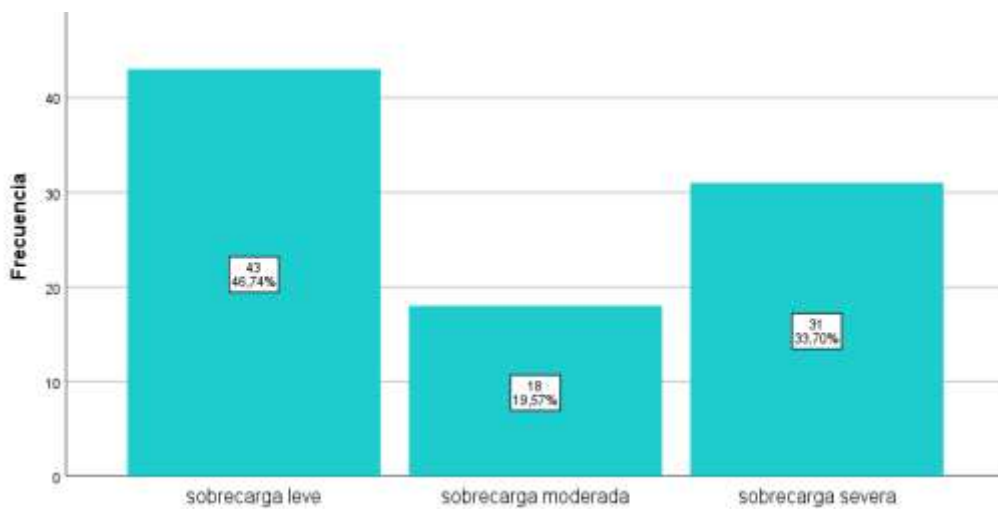
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según la carga mental**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sobrecarga leve	43	46,7	46,7	46,7
	Sobrecarga moderada	18	19,6	19,6	66,3
	Sobrecarga severa	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.7**

**Niveles de sobrecarga laboral percibida según carga mental**



**Fuente:** Tabla 5.1.7

**Interpretación**

En la tabla N° 5.1.7 se observa los niveles de sobrecarga laboral según carga mental la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -ESSALUD, se encuentran en un 46,74% con sobrecarga leve, seguidamente un 33,70% con sobrecarga severa, y el 19,57% con sobrecarga moderada.



**Tabla N°5.1.8**

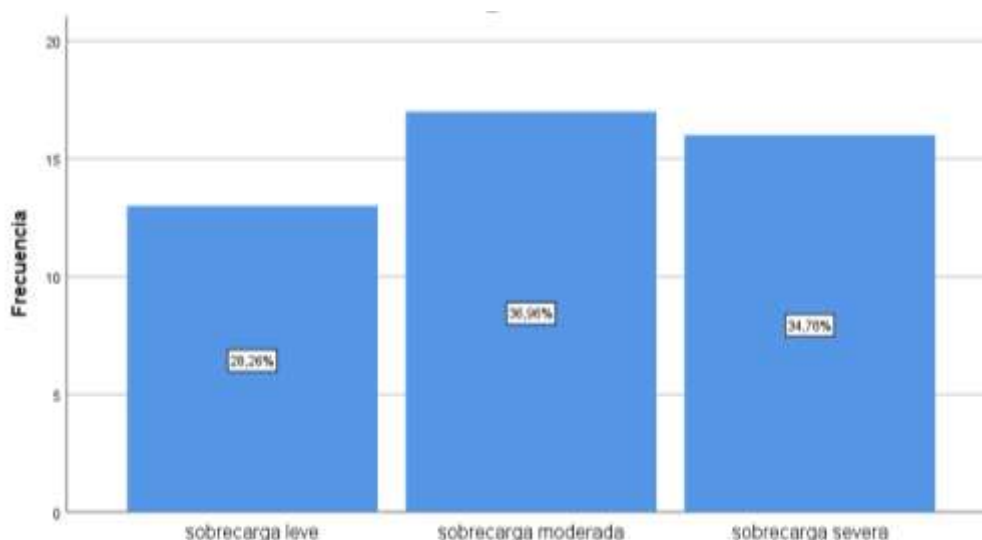
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según turno diurno**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sobrecarga leve	13	28,3	28,3	28,3
Sobrecarga moderada	17	37,0	37,0	65,2
Sobrecarga severa	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.8**

**Niveles de sobrecarga laboral percibida según turno diurno**



**Fuente:** Tabla 5.1.8

**Interpretación**

En la tabla N° 5.1.8 se observa los niveles de sobrecarga laboral percibida en el turno diurno según turnos de trabajo la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 37 % con sobrecarga moderada, seguidamente un 34,8% con sobrecarga severa y finalmente con un 28,3% con sobrecarga leve.

**Tabla N°5.1.9**

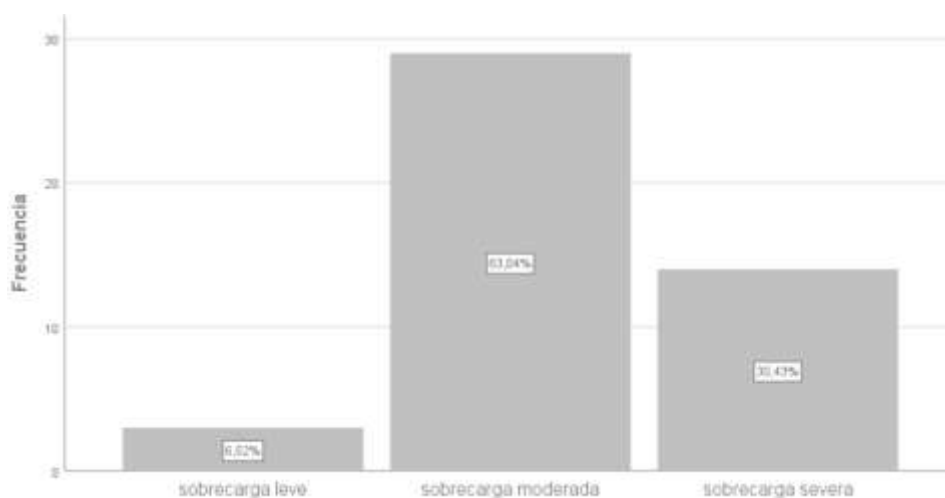
### Niveles de sobrecarga laboral percibida según turno nocturno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sobrecarga leve	3	6,5	6,5	6,5
Sobrecarga moderada	29	63,0	63,0	69,6
Sobrecarga severa	14	30,4	30,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

### Gráfico N°5.1.9

#### Niveles de sobrecarga laboral percibida según turnos de trabajo nocturnos



Fuente: Tabla 5.1.9

### Interpretación

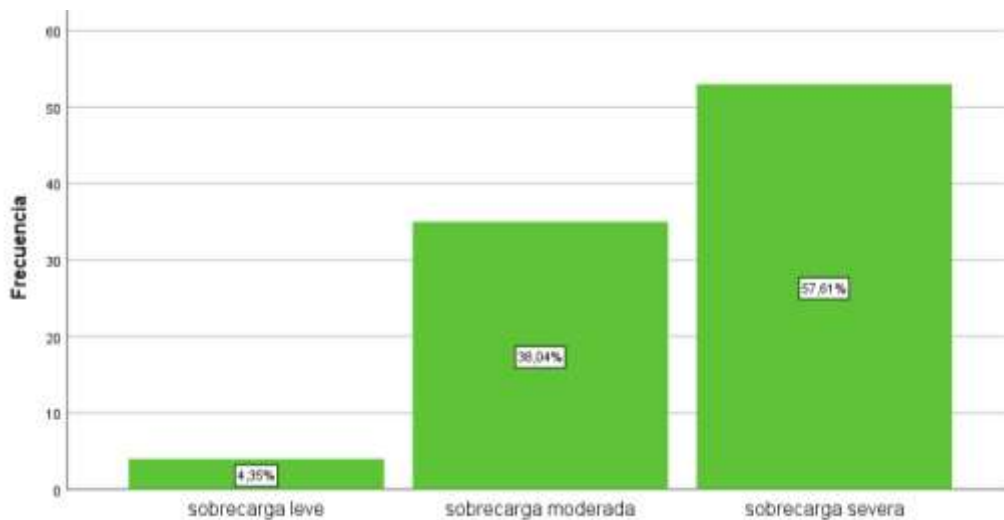
En la tabla N°5.1.9 se observa los niveles de sobrecarga laboral percibida en el turno nocturno según turnos de trabajo la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 63,04 % con sobrecarga moderada, seguidamente un 30,43% con sobrecarga severa y finalmente con un 6,52% con sobrecarga leve.

**Tabla N°5.1.10**  
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según turno de trabajo**  
**(diurno y nocturno)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sobrecarga leve	4	4,3	4,3	4,3
Sobrecarga moderada	35	38,0	38,0	42,4
Sobrecarga severa	53	57,6	57,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.10**  
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según turnos de trabajo**



**Fuente:** Tabla 5.1.10

**Interpretación**

En la tabla N°5.1.10 se observa los niveles de sobrecarga laboral percibida según turnos de trabajo (diurno y nocturno) la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 57,61 % con sobrecarga severa, seguidamente un 38,04% con sobrecarga moderada y finalmente con un 4,35 % con sobrecarga leve.

**Tabla N°5.1.11**

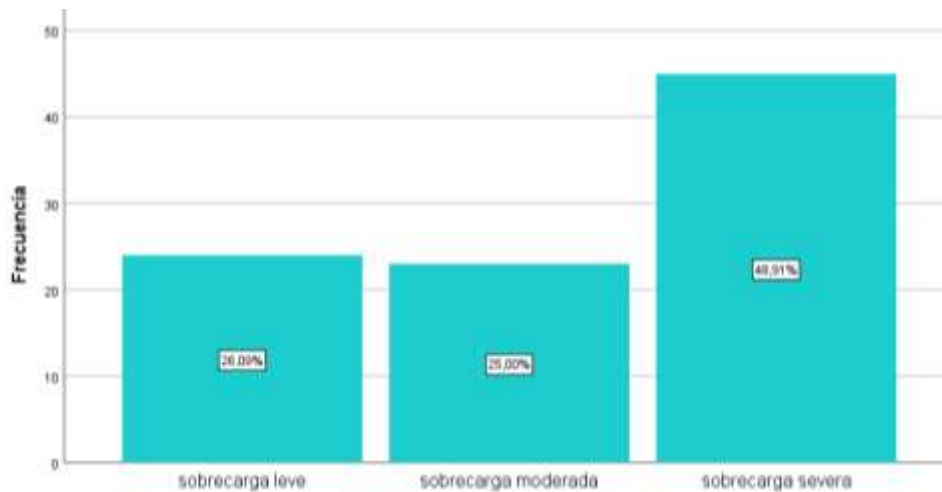
**Niveles de sobrecarga laboral percibida según organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sobrecarga leve	24	26,1	26,1	26,1
	Sobrecarga moderada	23	25,0	25,0	51,1
	Sobrecarga severa	45	48,9	48,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.11**

**Niveles de sobrecarga laboral percibida según organización**



**Fuente:** Tabla 5.1.11

**Interpretación**

En la tabla N°5.1.11 se observa los niveles de sobrecarga percibida según organización la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 26,09 % con sobrecarga leve, seguidamente un 25,00 % con sobrecarga moderada, y el 48,91 % con sobrecarga severa.

**Tabla N°5.1.12**

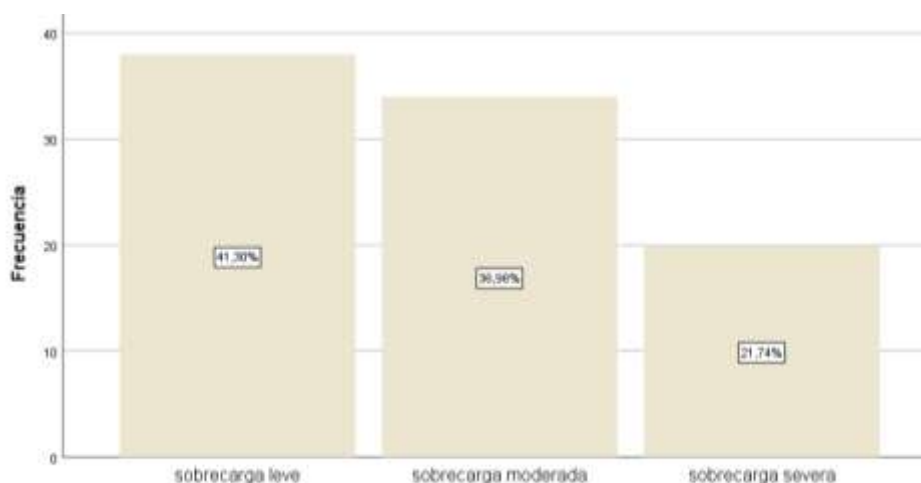
**Niveles de sobrecarga laboral percibida en pandemia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sobrecarga leve	38	41,3	41,3	41,3
	Sobrecarga moderada	34	37,0	37,0	78,3
	Sobrecarga severa	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Fuente:** Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati

**Gráfico N°5.1.12**

**Niveles de sobrecarga laboral percibida en pandemia**



**Fuente:** Tabla 5.1.12

**Interpretación**

En la tabla N°5.1.12 se observa los niveles de sobrecarga percibida en pandemia la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 41,30 % con sobrecarga leve, seguidamente un 36,96 % con sobrecarga moderada, y el 21,74 % con sobrecarga severa.

## **5.2. Resultados inferenciales**

La presente investigación no posee resultados inferenciales. Según Hernández y Mendoza el estudio realizado con una sola variable solo se realiza una estadística descriptiva y ya no se procede a efectuar la estadística inferencial (35)

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Por ser un trabajo descriptivo, no tiene hipótesis con resultados

### 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la tabla N°5.1.6 se observa que los niveles de sobrecarga percibida **según carga física** en pandemia la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra un 48,90% con sobrecarga severa, seguidamente un 31,5% con sobrecarga moderada y finalmente un 19,60% con sobrecarga leve. Similar **DEN, G. (España – 2021)**, realizó un estudio de tipo descriptivo denominado **“Exploración de la relación entre la sobrecarga laboral de las enfermeras y las demandas laborales relacionadas, los recursos laborales y los recursos personales”**, encontrándose que el 58% percibe sobrecarga laboral, tiene relación directa con las demandas laborales como atención directa con el paciente, el cual está relacionado con la carga física (38).

En la tabla N°5.1.7 se observa que el nivel de sobrecarga laboral percibida, según **carga mental** se observa que los niveles de sobrecarga laboral según la carga mental la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -ESSALUD, se encuentran en un 46,74% con sobrecarga leve, seguidamente un 33,70% con sobrecarga severa, y el 19,57% con sobrecarga moderada. el cual se contrasta con **YALTA, V. (Lima – 2017)** en su estudio de tipo descriptivo, **denominado “Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre – noviembre, 2017”**, encontró que el 34% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral, el 37% un nivel medio y el 29% nivel bajo, concluyendo que existe necesidad de diseñar e implementar estrategias para disminuir la carga mental que afecta al personal de enfermería (18)

En la tabla N°5.1.10 se observa que los niveles de sobrecarga laboral percibida según **turnos de trabajo** (diurno y nocturno) la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 57,61 % con sobrecarga severa, seguidamente un 38,04% con sobrecarga moderada y finalmente con un 4,35 % con sobrecarga leve. Similar **BELLIDO, P. (Lima – 2021)** realizó un estudio correlacional denominado “**Sobrecarga Laboral y Satisfacción en el personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Dos de Mayo – 2021**”. Evidenciaron, que el 50% presentaba un nivel alto de sobrecarga laboral, el 36% nivel medio y el 14% nivel bajo. También, el 74% nivel bajo de satisfacción laboral, el 10% nivel medio y el 16% nivel alto.

En la tabla N°5.1.11 se observa el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, **según organización**. Donde la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 26,09 % con sobrecarga leve, seguidamente un 25,00 % con sobrecarga moderada, y el 48,91 % con sobrecarga severa. **HUAMÁN, R. (Lima – 2019)** en su investigación descriptiva denominada “**Sobrecarga Laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima -2019**”, donde se encontró que el 28,89% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral, el 51,11% nivel medio y el 20% nivel bajo; donde las condiciones de trabajo es una situación de riesgo eminente en el personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia (17).

Tabla 5.1.12 se observa que los niveles de sobrecarga percibida en pandemia la mayoría de enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD, se encuentra en un 41,30 % con sobrecarga leve, seguidamente un 36,96 % con sobrecarga moderada, y el 21,74 % con sobrecarga severa. Al contrastar con el estudio de **Garma, N. y Vivanco, M. (Chile – 2021)**, en su estudio de tipo descriptivo denominada “**Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2021**” en esta



investigación, se encontró que el 23,2% se encuentra en el nivel alto de sobrecarga laboral, el 37,5% nivel medio y 39,3% nivel bajo. Además, el 32,1% evidencia un nivel óptimo de desempeño profesional, el 57,1% nivel regular y el 10,7% nivel deficiente (15).

### **6.3. Responsabilidad ética**

De acuerdo al código de ética soy responsable por la información emitida en el presente trabajo de investigación.

## **VII. Conclusiones**

### **Para el objetivo general:**

Al analizar los niveles de sobrecarga laboral en las enfermeras del centro del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, se evidencio que el 21.74% presentaron sobrecarga laboral severa, 30% sobrecarga laboral moderada y 36.96% sobrecarga laboral leve, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se determina que las enfermeras presentan sobrecarga laboral alta, se considera como sobrecarga laboral alta al conjunto de carga laboral severa y moderada.

### **Para el primer objetivo específico:**

Al analizar los niveles de sobrecarga laboral según carga física en las enfermeras del centro del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, se evidencio que el 48.90 % presenta sobrecarga Servera, 31,70 sobrecarga moderada y 16,60% sobrecarga leve, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se determina que las enfermeras presentan sobrecarga laboral alta según la carga física, se considera como sobrecarga laboral alta al conjunto de carga laboral severa y moderada.

### **Para el segundo objetivo específico:**

Al analizar los niveles de sobrecarga laboral según carga mental en las enfermeras del centro del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, se evidencio que el 33.70 % presenta sobrecarga Servera, 19.57 % sobrecarga moderada y 46.74 % sobrecarga leve, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se determina que las enfermeras presentan sobrecarga laboral alta según la carga mental, se considera como sobrecarga laboral alta al conjunto de carga laboral severa y moderada.

### **Para el tercer objetivo específico:**

Al analizar los niveles de sobrecarga laboral según carga organizacional en las enfermeras del centro del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, se evidencio que el 48.91 % presenta sobrecarga Servera, 25 % sobrecarga moderada y 26.09 % sobrecarga leve, por lo que se acepta la hipótesis

alterna y se determina que las enfermeras presentan sobrecarga laboral alta según la carga organizacional, se considera como sobrecarga laboral alta al conjunto de carga laboral severa y moderada.

**Para el cuarto objetivo específico:**

Al analizar los niveles de sobrecarga laboral según turnos de trabajo en las enfermeras del centro del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, se evidencio que el 34.8 % presenta sobrecarga Severa, 37 % sobrecarga moderada y 28.3 % sobrecarga leve, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se determina que las enfermeras presentan sobrecarga laboral alta según la carga de acuerdo a los turnos de trabajo, se considera como sobrecarga laboral alta al conjunto de carga laboral severa y moderada.

## **VIII. Recomendaciones**

- Para poder aliviar la sobre carga laboral de acuerdo a los turnos de trabajo las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati deben reservar tiempo para descansar después de turnos especialmente largos o semanas de trabajo agotadoras. Esto puede significar realizar sesiones estratégicas para aliviar el cansancio.
- Cuando las cosas se sienten complicadas por causa de la carga mental las enfermeras del centro de salud deben realizar talleres didácticos como escribir, comunicarse. Estas ayudan a tu mente a compartimentar y simplificar todo lo que sucede a su alrededor.
- Para evitar la carga física las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal deben conocer sus límites personales y profesionales debido a que puede ayudar a evitar la sobrecarga de trabajo y los efectos secundarios negativos que pueden acompañarla.
- Las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal deben aprovechar los programas y beneficios que ofrece la organización para ayudarlo a reducir la sobrecarga laboral.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. *Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic.* **Zhang, Na, Xu, Dingxin, Li, Jingjing, Xu, Zhen.** 4, 2022, Revista de Gestión de Enfermería, Vol. 30.
2. *Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic.* **Zhang MSC, Meng , y otros.** 11, Febrero de 2021, Journal of Clinical Nursing, Vol. 30.
3. *Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas.* **Molina-Chailán, Pía Mabel, Muñoz-Coloma, Marisol y Schlegel-SanMartín, Giannina .** 256, Marzo de 2021, Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, Vol. 65.
4. *Ambiente, sobrecarga laboral y burnout en enfermeras USP.* **Simonetti, Marta , Vásquez Aqueveque, Ana María y Alejandra Galiano, María.** 33, Marzo de 2021, EFERMAGEM, Vol. 55.
5. *Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería.* **Garca Guzmán, Lester Fidel y Carrión Silva, Katherin Yanina.** 6, Noviembre de 2018, Revista Española de Enfermería de Salud Mental, Vol. 6.
6. *The relationship of moonlighting with the performance of nursing.* **Silvia Foria, Adriana Patricia y González-Argote, Javier .** 124, Mayo de 2022, Editorial Ciencias Médicas, Vol. 38.
7. *Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran. .* **Aldazabal Puma, Yaqueline .** 2, Diciembre de 2020, Revista de Investigación Científica Ágora, Vol. 7.
8. *The balance Theory and work Sistem Twenty years Later.* **Carayo, P, Wooldridge, A y Hoonakker, P.** 5, Marzo de 2021, Internacional de Interaccion Hombre-Computadora, Vol. 25.
9. *Incorporating Job Demand Variability Into Job Demands Theory: A Meta-Analysis.* **Downes, P, Reeves, C y McCornick, B.** 6, Abril de 2020, Journal of Managment, Vol. 47.

10. **Gomez Epitita, Daniela, Granada Rivera, Marly y García Puerta, Marly.** *Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en Hospital de Tercer Nivel de Cartagena, 2021.* Cartagena, Universidad de Cartagena. Cartagena : s.n., 2021. págs. 45-52, Tesis de Pregrado. 1.
11. *Falta de Competencia y Sobrecarga Laboral en prácticas clínicas intrahospitalarias.* **Morales Herrera, Edith, Amigo, Rojas CLaudia y Bustamante Ubilla, Miguel.** 1, Junio de 2020, Revista Empresarial, Vol. 14.
12. *Análisis de los factores relacionados con la sobrecarga de trabajo mental de los enfermeros durante la interacción a través del cuidado de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.* **Wiharda Sri, H, Sri Hariyati, Tutik y Gayatri Gayatri, Dewi.** 2, Setiembre de 2019, Enfermería Clínica, Vol. 29.
13. *Efecto de la sobrecarga de trabajo en el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana.* **Kokoroko Mohammed, Emmanuel y Mohammed Kokoroko, Sanda.** 3, abril de 2019, Safety and Health at Work, Vol. 10.
14. *Percepción de la enfermería en relación con la sobrecarga laboral y condiciones de trabajo.* **Roberto Alvez, Sidnei, y otros.** 1, Febrero de 2018, Revista Online Pesquis, Vol. 10.
15. **Garma Zambrano, Neydith Yucili y Vivanco Vivanco , Mónica.** *Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza.* Ica, Universidad César Vallejo. Ica : s.n., 2021. págs. 32-36, Tesis de Pregrado. 1.
16. **Bellido Farro, Patricia Esperanza.** *Sobrecarga Laboral y Satisfacción en el personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Dos de Mayo - 2021.* Lima, Universidad Norbert Wiener. Lima : s.n., 2021. págs. 55-62, Tesis de Segunda Especialidad. 1.
17. **Huamán Valenzuela, Rosa Maribel .** *Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019.* Lima, Universidad César Vallejo. Lima : s.n., 2019. págs. 45-48, Tesis de Pregrado. 1.

18. **Yalta Gómez, Vianca.** *Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre – noviembre, 2017.* Lima, Universidad César Vallejo. Lima : s.n., 2017. págs. 28-33, Tesis de Pregrado. 1.
19. **González Salazar , Edith Margot.** *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017.* Lima, Universidad César Vallejo. Lima : s.n., 2017. págs. 35-42, Tesis de Maestría . 1.
20. *Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales y bienestar del profesorado.* **Vizoso, Gómez Carmen.** 3, 2022, Vol. 51, págs. 245 - 254.
21. *Las principales demandas laborales y recursos del personal de enfermería: una revisión integradora de las revisiones.* **Broetje, Sylvia, Jenny, Gregor J. y Bauer, Georg F.** 84, 2020, Vol. 11.
22. *Job demands-resources model.* **Bakker, Arnold B. y Demerouti, Evangelia** . 3, Diciembre de 2018, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 29.
23. *Carga Mental* . **Díaz Canepa , Carlos.** 1, Setiembre de 2018, Open Edition Journals, Vol. 9.
24. *Nursing Workloads and Psychological Empowerment in Hospitals: Structural Equations Modeling.* **Ebrahimi, Parvin y Malmoon, Zainab, Zaboli, Rouhollah.** 3, 2017, Vol. 2.
25. *Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral.* **Dominguez Rodriguez, Inmaculada.** 3, Noviembre de 2017, Clínica y salud, Vol. 28.
26. *La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador.* **Loayza Torres, Gustavo Alexander, y otros.** 3, Marzo de 2022, Ciencia Latina, Vol. 6.
27. *Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador.* **Mariza Salanova, Rosa y Martínez Rojas, Isabel.** 3, Octubre de 2017, Psicothema, Vol. 13.

28. *Working Excessively and Burnout Among Nurses in the Context of Sick Leaves.* **Kowalczyk, K., Krajewska, E. y Sobolewski, M.** 2020, *Front. Psychol.* , Vol. 11, pág. 285.
29. *Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City.* **Tsegaw, S., Getachew, Y. y Tegegne, B.** 2022, *Psychol Res Behav Manag*, Vol. 15, págs. 1823-1835.
30. *Shift work.* **Torquati, L, y otros.** 11, Noviembre de 2019, *American Journal of Public Health*, Vol. 109.
31. *Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida.* **Peña Ponce, Diana Katiuska, Toala Pincay, Mayerlin Yulibeth y Toala Pincay, Bryan Alexander.** 5, Junio de 2022, *RECIMUNDO*, Vol. 6.
32. **Vargas Wong, Elvia Merany.** *Factores Sociodemográficos Y Nivel De Satisfacción* . Escuela de Posgrado , Universidad César Vallejo. Lima : s.n., 2017. pág. 25, Tesis de Maestría. 1.
33. *Leadership and Management Are One and the Same.* **Neelam, H, y otros.** 6, Agosto de 2017, *American Journal of Pharmaceutical Education*, Vol. 81.
34. *Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos.* **Hernández, P, Torres, J, y otros.** 2, Junio de 2018, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Vol. 19.
35. **Hernandez, R y Mendoza, C.** *Diseño y Metodología de la Investigación.* [ed.] Enfoques Consulting EIRL. Primera. Mexico : McGraw-Hill Interamericana Editores, 2018.
36. **Arias Gonzáles, Jorge y Mitsuo, Covinos Gallardo.** *Diseño y Metodología de la Investigación* . [ed.] Enfoques Consulting EIRL. Primera. Arequipa : Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, 2021.
37. *Corporate social responsibility, customer loyalty and brand positioning.* **Akbari, Morteza, y otros.** 16, 2019, *Social Responsibility Journal*, Vol. 22, págs. 1- 20.
38. *Exploración la relación entre la sobrecarga laboral de las enfermeras y las demandas laborales relacionadas, los recursos laborales y los recursos personales.*



**Den Oetelaar, Guillermina Van, Ame Roelen, Corne y Rhenen Den, willem Van.**  
2, Enero de 2021, Plos One, Vol. 16.

## X. ANEXOS

### Anexo “A”.

#### Matriz de consistencia

#### “Sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable1:	Tipo de investigación: Básica. Cuantitativa. Nivel Correlacional
¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022?	Establecer los niveles de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.	H0: El nivel de sobrecarga laboral percibida es alto en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022. H1: El nivel de sobrecarga laboral percibida es bajo en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.	Sobrecarga Laboral  Dimensiones:  Carga física Carga mental Organización Trabajos a turnos	Diseño de investigación: No experimental  Población: 120 enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati Muestra 92 enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas		

<p>¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022?</p>	<p>Establecer los diferentes niveles de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.</p> <p>Establecer los diferentes niveles de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.</p> <p>•Establecer los diferentes niveles de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>Establecer los diferentes niveles de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - EsSalud 2022.</p>	<p>H0: El nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H1: El nivel de sobrecarga laboral según carga física percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H0: El nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H1: El nivel de sobrecarga laboral según carga mental percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H0: El nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H1: El nivel de sobrecarga laboral según trabajo a turnos percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de</p>		<p>Villa Rebagliati - ESSALUD</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Sobrecarga Laboral</p>
---	---	--	--	---

		<p>atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H0: El nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia es alto en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p> <p>H1: El nivel de sobrecarga laboral según organización percibida en pandemia es bajo en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.</p>		
--	--	--	--	--

## Anexo "B".

### Cuestionario de sobrecarga laboral

Estimado (a) colaborador, con la finalidad de evaluar el nivel de sobrecarga laboral en el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati, se le presentan una serie de opiniones a las cuales deberá responder con total sinceridad.					
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.				
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.				
	* Las respuestas serán de total confidencialidad.				
<b>PERFIL DEL ENCUESTADO (A)</b>					
<b>Género</b> a) Femenino b) Masculino		<b>Nivel de Instrucción</b> a) Doctorado b) Maestría c) Segunda especialidad		<b>Ingreso Mensual</b> a) Menor a S/. 1000 b) S/. 1001 a S/. 2000 c) De S/. 2001 a S/.3000 d) Mayor a S/. 3000	
<b>Edad</b> a) De 20 a 30 años b) De 31 a 40 años c) De 41 a 50 años d) Mayor a 50 años		<b>Estado Civil</b> a) Soltero (a) b) Casado (a) c) Divorciado (a) d) Viudo (a)			
<b>N: Nunca    CN: Casi Nunca    AV: A veces    CS: Casi Siempre    S: Siempre</b>					
<b>VARIABLE: SOBRECARGA LABORAL</b>					
<b>Dimensiones</b>					
<b>N    CN    A    CS    S</b>					
<b>1    2    3    4    5</b>					
<b>D1: Carga Física</b>	<b>Posición y postura</b>				
	1. El trabajo que realiza en el centro de atención y aislamiento temporal, le posibilita cambiar la posición de pie-sentado.				
	2. Mantiene usted una postura adecuada de su columna en la realización de sus funciones.				
	<b>Desplazamiento</b>				
3. Usted considera que el trabajo que realiza en el centro de atención y aislamiento temporal, le					

	exige el desplazamiento constante de un espacio a otro.					
	<b>Esfuerzo muscular</b>					
	4. El trabajo que realiza en el establecimiento de salud le exige llevar a cabo un esfuerzo muscular frecuente.					
	5. En el trabajo que realiza en el establecimiento de salud requiere manipulación de objetos de carga mayor a cinco kilogramos.					
	<b>Evaluación de la salud</b>					
	6. Se realiza una evaluación de salud de forma constante, para el cumplimiento eficiente de sus funciones laborales.					
<b>D2: Carga Mental</b>	<b>Atención</b>					
	7. El trabajo que realiza en el establecimiento de salud requiere un nivel elevado de concentración.					
	8. Considera que mantiene una atención mental obligatoria, al menos la mitad del tiempo de su jornada laboral.					
	<b>Ritmo de trabajo</b>					
	9. Ha presentado dificultad al adaptarse al ritmo de trabajo ejecutado en el centro de atención y aislamiento temporal.					
	<b>Trato del colaborador</b>					
	10. El jefe del establecimiento de salud reconoce el buen desempeño de las enfermas.					
	<b>Experiencias</b>					
	11. Se presentan constantes interrupciones cuando realiza sus funciones como enfermera.					
	12. Conoce los procedimientos necesarios para la manipulación de equipos y materiales requeridos para sus labores.					
<b>D3:</b>	<b>Programación de Turnos</b>					
	13. Considera que las tareas son divididas de manera equitativa entre las enfermeras.					

<b>Trabajo a turnos</b>	14. Considera que las guardias nocturnas son divididas y asignadas de manera justa en el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati.					
	<b>Pausas</b>					
	15. El establecimiento de salud le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
	<b>Protección y Seguridad</b>					
	16. En el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati se evalúa la calidad del Equipo de protección personal (EPP) antes de iniciar la jornada laboral.					
	17. Considera que las funciones que se realiza como enfermera, generan riesgo para su salud física y mental.					
	<b>Respeto al ciclo de Sueño</b>					
	18. En el centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati, se busca que el número de guardias nocturnas consecutivas sean mínimas.					
<b>D4: Organización</b>	<b>Tareas</b>					
	19. Considera que realiza fácilmente las funciones encomendadas en el establecimiento de salud.					
	<b>Sistemas de comunicación</b>					
	20. La persona a cargo, transmite las funciones y tareas de manera formal a las enfermeras.					
	<b>Iniciativa</b>					
	21. Las enfermeras pueden tener iniciativa para resolver algunas incidencias presentadas.					
	22. Las enfermeras presentan la posibilidad de controlar el trabajo realizado.					
	<b>Equipos de trabajo</b>					
	23. El trabajo en equipo facilita el cumplimiento de los objetivos del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati.					
	24. Los equipos de trabajo que forman las enfermeras son estables en el establecimiento de salud.					

Fuente: Elaboración propia

## **Anexo “C”.**

### **Consentimiento Informado**

Declaración del investigador:

Lo estamos invitando a participar de la investigación titulada: “Sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.”

La presente investigación será realizada por Diana Carolina Salazar Flores estudiante de Segunda Especialidad en enfermería de la Universidad Nacional del Callao con el objetivo de determinar el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022, no corriendo ningún tipo de riesgo al ser participante de ella.

En esta hoja informativa se le brinda una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted acepta a participar en este estudio, se le pedirá completar 2 escalas psicométricas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Durante el proceso de la encuesta se le entregará una copia de esta hoja informativa, si tiene alguna duda o queja sobre esta investigación Ud. puede comunicarse con la autora del proyecto al Cel. 993072677

Desde ya le agradezco su participación.

Diana Carolina Salazar Flores

AUTORA DEL PROYECTO

DNI: 43279854





**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y**  
**DESASTRES**

Lima, 20 de septiembre de 2022

**Señor**  
**Doctor Mg....**  
Ciudad Lima  
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos por Juicio de Expertos.

De mi consideración:

Me dirijo a usted para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración personal y al mismo tiempo informarle que, como parte del desarrollo de mi proyecto de investigación ordinaria por parte de Universidad Nacional del Callao del presente año, es necesario realizar, **la validación por juicio de expertos**, de los instrumentos construidos para la compilación de datos en la investigación cuantitativa titulada: **“SOBRECARGA LABORAL PERCIBIDA EN PANDEMIA EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO TEMPORAL VILLA REBAGLIATI -ESSALUD 2022”**

Conociendo su exitosa trayectoria profesional y académica, por tal motivo me permito solicitar su participación como juez en la calificación de los instrumentos que adjunto al presente.

Le agradezco anticipadamente por la deferencia que pueda merecerle mi petición.

Atentamente,

---

Diana Salazar Flores

Se acompaña:

1. Matriz de consistencia cuantitativa.
2. Operacionalización de la variable
3. Ficha Técnica
4. Cuestionarios
5. Formato de Juicio de experto

## Ficha técnica

### VARIABLE 1: Sobrecarga Laboral

Nombre del instrumento	FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor:	Diana Salazar Flores.	
Procedencia:	Lima, Perú	
Aplicado por:	Diana Salazar Flores	
Objetivo:	Determinar el nivel de sobrecarga laboral percibida en pandemia en las enfermeras del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati -EsSalud 2022.	
Muestra:	La población de la investigación se encontrará conformada por 120 enfermeras del centro de atención y aislamiento temporal Villa Rebagliati - ESSALUD	
Tiempo:	10 minutos	
Números de ítems:	24	
<b>DIMENSIONES</b>	<b>ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Carga física	Posición y postura Ítem (1-2) Desplazamiento Ítem (3) Esfuerzo muscular Ítem (4-5) Evaluación de su salud Ítem (6)	6

Carga mental	Atención Ítem (7-8)  Ritmo de trabajo Ítem (9)  Trato del colaborador Ítem (10) Experiencias Ítem (11-12)	6
Organización	Tareas Ítem (13)  Sistemas de comunicación Ítem (14)  Iniciativa Ítem (15-16)  Equipos de trabajo Ítem (17-18)	6
Trabajos a turnos	Programación de turnos Ítem (19-20) Pausas Ítem (21)  Protección y seguridad Ítem (22-23)  Respeto del ciclo de sueño Ítem (24)	6
<b>Total, de ítems</b>		<b>24</b>



## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I.DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora:

Instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario de validación del instrumento de recolección de datos.**

**Autor del instrumento:** Diana Carolina Salazar Flores

#### II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Por favor, marque con una “X” en el casillero respectivo, según su apreciación.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0-5	10	15	20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores																				
5. SUFICIENCIA	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el caso en estudio.																				
7. CONSISTENCIA	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.																				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				
10. PERTINENCIA	Los instrumentos son aplicables																				

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....

--

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: .....

Firma del Experto: .....

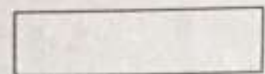
DNI: .....

Teléfono: .....



**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: 19-09-2022

Firma del Experto:   
.....  
Lic. Mónica Lycéro Ch.  
Esp. en Emergencia y D.  
CEP 44481 CEE 9044

DNI: 23018839

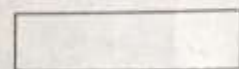
Teléfono: 986 355240






**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: 19-09-2022

Firma del Experto:   
Martín Flores Rodríguez  
Docente en Enfermería  
CEP 30005

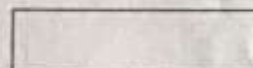
DNI: 09514166  EsSalud - PADOMI

Teléfono: 976044817



**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: 20-09-2022

Firma del Experto: *Patricia Segura Cuadros*  
Lic. en Enfermería  
C.E.P. 28458

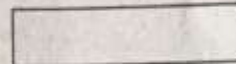
DNI: 09509194

Teléfono: 976088598



**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: 20-09-2022

Firma del Experto:  .....

.....  
Licenciada en Enfermería  
C.E.P. 41186  
AsiEsSalud

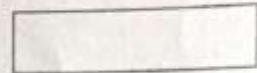
DNI: 09671060

Teléfono: 947453120



**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Fecha: 20-09-2022

Firma del Experto:   
Lici Sonia Martínez  
ESPECIALISTA EN MEDICINA  
DEP. de Salud  
ESPAÑA

DNI: 08577946

Teléfono: 990181855

**Consolidado de % de Validación de los Expertos.**

INDICADORES	CRITERIOS	CHUQUISTA (%)	FLORES (%)	PELAYA (%)	CABELLO (%)	MARTINES (%)	Promedio de ponderación (%)
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado	95	85	95	96	96	93.4
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	95	90	96	96	96	94.6
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	96	90	96	96	96	94.8
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores	96	85	96	96	96	93.8
5. SUFICIENCIA	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo	96	90	96	96	96	94.8
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el caso en estudio.	96	95	95	96	96	95.6
7. CONSISTENCIA	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.	96	96	95	96	96	95.8
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.	96	96	95	96	96	95.8
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	95	96	96	96	96	95.8
10. PERTINENCIA	Los instrumentos son aplicables	96	96	96	96	96	96
Ponderación porcentual del c/ experto		95.7	91.9	95.6	96	96	95.04



## Anexo "D".

### Base de datos

- Perfil del encuestado

Género	Edad	Nivel de instrucción	Estado Civil	Ingreso Mensual
2	1	3	2	1
2	1	2	2	2
2	1	2	2	1
2	1	2	2	2
2	2	2	2	1
2	1	2	1	1
2	1	2	2	1
2	1	2	1	1
2	3	2	2	2
2	1	3	2	2
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	3	1	2
2	1	3	2	2
2	3	3	2	2
2	1	2	2	1
2	1	2	1	1
2	1	3	2	1
2	1	3	2	2
2	1	2	1	1
2	1	2	2	2
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	2
2	2	3	2	2
2	1	3	2	2
2	1	3	1	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	1
2	1	2	2	2
2	2	3	1	1
2	1	2	1	2
2	1	2	2	1
2	2	2	2	2
2	1	2	1	1
2	1	2	2	1



2	1	2	2	2
2	1	3	3	3
2	1	3	2	2
2	1	3	2	2
2	1	3	2	2
2	1	3	3	2
2	2	2	3	2
2	1	3	3	2
2	1	3	2	2
2	1	2	2	2
2	3	3	3	3
2	1	3	3	3

- Instrumento

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2
4	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	4	3	3	3	2	3
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4
4	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	1
1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	3
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
4	4	2	1	1	4	1	4	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2

4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	1	1
4	4	4	1	4	4	1	2	1	2	1	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1
1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	1
4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2
4	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
4	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2	1
1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3
4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	3	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1

4	4	2	1	1	4	1	4	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	1	1
4	4	4	1	4	4	1	2	1	2	1	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1
1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	3	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	1
4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	1	4	4	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1
3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	4	3	3	2	1	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
4	3	1	1	3	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

- Baremos**

Estimación de la amplitud

	Mínimo	Máximo	Rango	Amplitud
Carga física	6	24	18	6
carga mental	6	24	18	6
trabajo a turnos (total diurno y nocturno)	10	24	14	5
Turno diurno	10	24	14	5
Turno nocturno	10	24	14	5
organización	6	24	18	6
total	37	96	59	20

## Rangos

<b>Carga física</b>		
6	11	sobrecarga leve
12	17	sobrecarga moderada
18	24	sobrecarga severa
<b>Carga mental</b>		
6	11	sobrecarga leve
12	17	sobrecarga moderada
18	24	Sobrecarga severa
<b>trabajo a turnos</b>		
10	14	sobrecarga leve
15	19	sobrecarga moderada
20	24	sobrecarga severa
<b>Trabajo a turno diurnos</b>		
10	14	sobrecarga leve
15	19	sobrecarga moderada
20	24	sobrecarga severa
<b>Trabajo a turno nocturnos</b>		
10	14	sobrecarga leve
15	19	sobrecarga moderada
20	24	sobrecarga severa
<b>Organización</b>		
6	11	sobrecarga leve
12	17	sobrecarga moderada
18	24	sobrecarga severa
<b>Total</b>		
37	56	sobrecarga leve
57	76	sobrecarga moderada
77	96	sobrecarga severa