

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



**“SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD
HUANCAYO 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORES

**GABRIELA NELLY MANRIQUE MOLINA
GIOVANNA MIRIAM MATOS RAMOS**

ASESOR

DRA. INES ANZUALDO PADILLA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

**CALLAO, 2023
PERÚ**

Document Information

Analyzed document	TESIS SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.docx (D172847560)
Submitted	8/15/2023 10:23:00 PM
Submitted by	
Submitter email	gnmanriquem@unac.edu.pe
Similarity	15%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx Document TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx (D163366897) Submitted by: marisolsalazarhidalgo@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 6
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS UNAC.docx Document TESIS UNAC.docx (D139874321) Submitted by: ksamanez@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / AUTENTICIDAD TESIS YANCE-AYAYPOMA 2.docx Document AUTENTICIDAD TESIS YANCE-AYAYPOMA 2.docx (D148379304) Submitted by: mmyancep@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 5
SA	Universidad Nacional del Callao / NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx Document NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170199395) Submitted by: sintianatylaurenmia@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS GRUPO 3 CICLO 102 VILMA URKUND.docx Document TESIS GRUPO 3 CICLO 102 VILMA URKUND.docx (D172716682) Submitted by: jhurtadot@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / VIRGINIA-TESIS- SOBRECARGA LABORAL Y SALUD MENTAL 25.6.23.docx Document VIRGINIA-TESIS- SOBRECARGA LABORAL Y SALUD MENTAL 25.6.23.docx (D171367271) Submitted by: vgomez@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- BERNABLE.docx Document PRIMERA REVISION- BERNABLE.docx (D154374943) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 12
SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 9
SA	Universidad Nacional del Callao / García y Estrada -TESIS FINAL.docx Document García y Estrada -TESIS FINAL.docx (D119955401) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 2

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TÍTULO

“SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023”

AUTOR (es) / CODIGO ORCID / DNI

GABRIELA NELLY MANRIQUE MOLINA/0009-0000-1290-5825/47411592
GIOVANNA MIRIAM MATOS RAMOS/0009-0004-4415-8907/20074814

ASESOR / CODIGO ORCID / DNI

INES LUISA ANZUALDO PADILLA/0009-0007-9804-0404/08582253

LUGAR DE EJECUCIÓN

CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE
ESSALUD HUANCAYO.

UNIDAD DE ANÁLISIS

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TIPO: ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

CORRELACIONAL / CUANTITATIVO / NO EXPERIMENTAL

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DRA. MERY JUANA ABASTOS ABARCA	PRESIDENTE
DRA. ANA ELVIRA LOPEZ ROJAS	SECRETARIA
DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO	VOCAL
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	SUPLENTE

ASESORA:

Nº de Libro: 06

Nº de Folio: 013

Nº de Acta: 231-2023

Fecha de Aprobación de la tesis: 09 setiembre de 2023

Resolución de Jurado de Sustentación: Nº 311-2023-D/FCS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 231 -2023-CXII/CTT-FCS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 12:30pm del **sábado 09 de setiembre del año 2023**, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del **CXII Ciclo Taller de Tesis** para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA	:	Presidenta
Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES	:	Secretario
Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: **SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.** , presentada por :

- **MANRIQUE MOLINA GABRIELA NELLY**
- **MATOS RAMOS GIOVANNA MIRIAM**

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**, Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueronabsueltas.

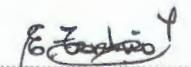
Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa **MUY BUENO** y calificación cuantitativa **(16)** la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Se extiende la presente acta, a las 13:00pm del mismo día.

Callao, 09 de setiembre del 2023


.....
Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA
PRESIDENTA DE JURADO


.....
Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES
SECRETARIO DE JURADO


.....
Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO
Vocal de Jurado



INFORME N° 010-2023- JS CXII/ CTT ESP

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
DECANA FCS

DE : JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CXII CICLO TALLER

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTA DEL JURADO DE SUSTENTACION

FECHA : Callao, 09 de setiembre del 2023

Visto el Acta de Sustentación N° 231 -2023 de sustentación de Tesis Titulada: **SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023.** . no presenta observación, de esta manera se emite el presente, a

- **MANRIQUE MOLINA GABRIELA NELLY**
- **MATOS RAMOS GIOVANNA MIRIAM**

Por lo que debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Es todo cuanto se informa a usted.


.....
Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA
Presidenta

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a nuestros familiares por impulsarnos a seguir adelante para lograr nuestra superación profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos culminar satisfactoriamente nuestra tesis

A nuestros padres por el apoyo incondicional que nos brindan.

A la Universidad Nacional del Callao, porque nos permitieron acceder a una educación con calidad y con calidez humana.

A todos nuestros docentes de la especialidad de Centro Quirúrgico de la escuela del Post Grado de la Universidad Nacional del Callao

A los docentes del curso de titulación por habernos guiado y asesorarnos en todos los procesos de la tesis

INDICE

TABLAS DE CONTENIDO	9
TABLAS DE GRAFICOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCION	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general Marcador no definido.7	¡Error!
1.2.2. Problemas específicos Marcador no definido.7	¡Error!
1.3. Objetivos Marcador no definido.7	¡Error!
1.3.1. Objetivo General Marcador no definido.7	¡Error!
1.3.2. Objetivos Específicos: Marcador no definido.8	¡Error!
1.4. Justificación Marcador no definido.8	¡Error!
1.5. Delimitante de la investigación Marcador no definido.9	¡Error!
1.5.1. Delimitante teórica Marcador no definido.9	¡Error!
1.5.2. Delimitante Temporal Marcador no definido.9	¡Error!
1.5.3. Delimitante Espacial Marcador no definido.9	¡Error!
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20

2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	¡Error!
Marcador no definido.2	
2.2. Bases teóricas	¡Error!
Marcador no definido.5	
2.3. Marco Conceptual	27
2.4. Definición de términos básicos	¡Error!
Marcador no definido.4	
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	¡Error!
Marcador no definido.6	
3.1. Hipótesis	¡Error!
Marcador no definido.6	
3.1.1. Operacionalización de la variable	48
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	50
4.1. Diseño metodológico	50
4.2. Metodo de la investigación	51
4.3. Población y muestra	51
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	53
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	¡Error!
Marcador no definido.3	
4.6. Analisis y procesamiento de recoleccion	57
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	57
V. RESULTADOS	
5.1. Resultados descriptivos	58
5.2. Resultados Inferenciales	62
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	66
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	70

6.3. Responsabilidad ética	71
VII. CONCLUSIONES	72
VIII. RECOMENDACIONES	73
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS	74
ANEXOS	80
ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO N° 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
ANEXO N° 3 BASE DE DATOS	
ANEXO N° 4 PRUEBAS DE CONFIABILIDAD	

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 5.1.1 Resultados Descriptivo de la variable sobrecarga de trabajo
Tabla 5.1.2 Resultados Descriptivo de la dimensión de sobrecarga física
Tabla 5.1.3 Resultados Descriptivo de la dimensión de sobrecarga mental
Tabla 5.1.4 Resultados Descriptivo de la dimensión de Presión de Tiempo
Tabla 5.1.5 Resultados Descriptivo de la dimensión de Organización de trabajo
Tabla 5.1.6 Resultados Descriptivo de la dimensión desempeño laboral
Tabla 5.1.7 Resultados Descriptivo de la dimensión de Resultados
Tabla 5.1.8 Resultados Descriptivo de la dimensión de Responsabilidad
Tabla 5.1.9 Resultados Descriptivo de la dimensión de Experiencia
Tabla 5.2.1 Resultados de Normalidad
Tabla 5.2.2 Resultados de Correlación
Tabla 5.2.3 Resultados de correlación entre la variable Sobrecarga de trabajo con la variable desempeño laboral
Tabla 5.2.4 Resultados de correlación entre la variable Sobrecarga de trabajo con la dimensión Resultados
Tabla 5.2.5 Resultados de correlación entre la variable Sobrecarga de trabajo con la dimensión Responsabilidad

Tabla 5.2.6 Resultados de correlación entre la variable Sobrecarga de trabajo con la dimensión Experiencia

TABLAS DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1.1 Resultados Descriptivo de la variable sobrecarga de trabajo

Gráfico 5.1.2 Resultados Descriptivo de la dimensión de sobrecarga física

Gráfico 5.1.3 Resultados Descriptivo de la dimensión de sobrecarga mental

Gráfico 5.1.4 Resultados Descriptivo de la dimensión de Presión de Tiempo

Gráfico 5.1.5 Resultados Descriptivo de la dimensión de Organización de trabajo

Gráfico 5.1.6 Resultados Descriptivo de la dimensión desempeño laboral

Gráfico 5.1.7 Resultados Descriptivo de la dimensión de Resultados

Gráfico 5.1.8 Resultados Descriptivo de la dimensión de Responsabilidad

Gráfico 5.1.9 Resultados Descriptivo de la dimensión de Experiencia

RESUMEN

La tesis la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo, 2023. tuvo como **objetivo** determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023. La investigación tuvo un enfoque correlacional, no experimental, cuantitativo, y transversal cuya muestra estuvo conformada por 51 enfermeras obtenidos por muestreo estratificado simple. Los **resultados** indican que hay sobrecarga de trabajo en un 88.24%, mientras un 54.90% indican que hay un buen desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Se encontró una relación directa significativa entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería ($\rho = 0.239$, $p=0.91$), en cuanto a las dimensiones de desempeño laboral, Resultados ($\rho = 0.149$, $p=0.296$), Responsabilidad ($\rho = 0.209$, $p=0.141$), Experiencia ($\rho = 0.075$, $p=0.599$). Se concluyo que existe relación directa e inversa entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo

Palabras clave: Sobrecarga de trabajo, Desempeño Laboral, sobre carga mental, sobrecarga física.

ABSTRACT

The thesis the work overload and work performance of the nursing professional in the surgical center of the Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo National Hospital, 2023. aimed to determine the relationship between work overload and work performance of nursing professionals in the surgical center of the Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023 National Hospital. The research had a correlational, non-experimental, quantitative, and cross-sectional approach whose sample consisted of 51 nurses obtained by simple stratified sampling. The results indicate that there is work overload in 88.24%, while 54.90% indicate that there is a good work performance of nursing professionals. A significant direct relationship was found between work overload and work performance of nursing professionals ($\rho = 0.239$, $p=0.91$), in terms of the dimensions of work performance, Results ($\rho = 0.149$, $p=0.296$), Responsibility ($\rho = 0.209$, $p=0.141$), Experience ($\rho = 0.075$, $p=0.599$). It was concluded that there is a direct and inverse relationship between the work overload and work performance of the nurses of the surgical center service of the Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo National Hospital

Keywords: Work overload, Work performance, over mental load, physical overload.

INTRODUCCIÓN

La sobrecarga de trabajo es demasiado alta en todas las instituciones de salud, donde se designa funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. En lugar de motivar al trabajador a cumplir con sus tareas y funciones con responsabilidad les colocamos en situación de riesgo psicosocial que afecta su salud, integridad y calidad de vida. En años anteriores solo se tomaba en cuenta el aspecto físico en el desgaste del trabajador, algunos estudios demostraron que el desgaste mental es más fuerte que el físico originando fatiga y cansancio en el sujeto. Asimismo, esta sobrecarga de trabajo puede originar en el trabajador diversos problemas como el mal desempeño de sus funciones, desgaste físico, mental y emocional generando presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, lo que origina el aumento el ausentismo del personal o descansos médicos. Por lo que es importante conocer el nivel de la sobrecarga de trabajo en el profesional de enfermería quien es considerado como el trabajador que más carga tiene dentro de un establecimiento de salud. (1)

La profesión de enfermería se caracteriza por brindar un cuidado integral al individuo, familia y/o comunidad, teniendo en cuenta el proceso salud-enfermedad, lo cual le implica al profesional enfrentar situaciones complejas que pueden derivar en múltiples factores que influyen en su desempeño laboral: como su formación académica, modalidad de contrato, sobrecarga laboral, la situación económica, el reconocimiento. (2)

En una investigación internacional se menciona que, en el área de enfermería, el estrés es una problemática recurrente, que resulta de una serie de situaciones que somete al profesional a una constante presión que llega a afectarlo tanto física como psicológicamente, lo cual repercute en la calidad de atención y desempeño laboral brindado a sus pacientes. En el Perú, se repite una situación similar donde las instituciones de salud como hospitales, presenta una sobrecarga laboral en sus trabajadores siendo una realidad en el personal de enfermería quien es el que está a cargo del cuidado del paciente las 24 horas del día. (3)

En la investigación “**Sobrecarga de trabajo y Desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud - Huancayo 2023**” de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, se utilizó dos instrumentos validados, una muestra probabilística para el desarrollo de la investigación.

El trabajo se ha estructurado teniendo en cuenta los siguientes apartados: **Capítulo I:** Planteamiento del problema, **Capítulo II:** Marco teórico, **Capítulo III:** Hipótesis y variables, **Capítulo IV:** Metodología del proyecto, **Capítulo V:** Resultados, **Capítulo VI:** Discusión de Resultados, **Capítulo VII:** Conclusiones, **Capítulo VIII:** Recomendaciones, **Capítulo IX:** Referencias Bibliográficas y Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Estudios de la OMS evidencian que la sobrecarga laboral está vinculada a 750 mil muertes por año, teniendo mayor impacto en las enfermedades cardíacas y accidentes cardiovasculares. (4)

En este contexto, la evaluación de la carga laboral es de gran importancia debido a su impacto sobre la calidad y seguridad de la atención a los pacientes, sumado a la aparición de enfermedades físicas y/o mentales en el personal de salud producto de una sobrecarga en sus actividades, así como una mayor probabilidad de aumento de accidentes, errores en la medicación; es por ello, que la Organización Mundial de la Salud ha propuesto la valoración de la carga laboral como un indicador de la calidad de los servicios de salud. (4)

A nivel internacional, se ha reportado que la sobrecarga de trabajo en enfermería afecta negativamente en la calidad de los cuidados de enfermería provocando un descenso en el desempeño laboral e incluso representando un factor de riesgo para una mayor mortalidad en las unidades de cuidados intensivos. Mientras que el tiempo disponible con los que cuentan los profesionales de la salud para brindar sus cuidados a los pacientes se ha asociado al aumento de eventos adversos como la aparición de infecciones, úlceras por presión, errores de medicación y complicaciones postoperatorias, entre otro. (5)

A nivel nacional, en el año 2018, el 60% del personal de salud padecieron de estrés por causa laboral, donde las mujeres son las más afectadas quienes llevan a su vez la carga familiar. "Su crecimiento en la población es debido a la globalización, a la crisis en que vivimos actualmente y en un mundo que no ofrece estabilidad, seguridad ni garantía a las familias",

El estrés: es considerada como una bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín, en su mayoría causada por la presión laboral, la crisis en la que viven, sumadose el desarrollo personal y el factor económico. Según el coordinador de Salud Mental de la dirección Regional de salud (DIRESA) Junín indico que el estrés puede llegar a ser una bomba de tiempo si no es controlada. (6)

En el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Es salud Huancayo se observó que los profesionales de enfermería tienen una sobrecarga laboral por la demanda excesiva de pacientes, una brecha enorme de enfermeras (ceses, descansos médicos etc.), listas enormes de cirugías programadas en espera, Incremento de cirugías de mayor complejidad las cuales son consideradas como un problema importante que se presenta en el trabajo asistencial de enfermería, generando estrés laboral en el personal de enfermería ante las exigencias y presiones laborales que hace que la enfermera no se desempeñe adecuadamente en la atención que brinda al paciente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?

P2: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?

P3: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la dimensión experiencia del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

OG. Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

1.3.2. Específicos

O1. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

O2. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en centro

quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

O3. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

1.4. Justificación de la investigación

La Sobrecarga de trabajo hoy en día, está generando diversas patologías y/o dificultades en el profesional de enfermería. Esto se manifiesta en la calidad de atención que brindan a los pacientes y sobre todo en su desempeño laboral frente a las necesidades que presentan los pacientes.

La presente investigación permitirá, a las autoridades de nuestro hospital a formular planes de mejoramiento continuo, dotación de personal adecuado, implementación de nuevos equipos, infraestructura, materiales y motivar al profesional de enfermería, con las capacitaciones (pasantías, talleres) e innovaciones para un buen desempeño laboral, que se reflejará en la atención de calidad que se le brinda al paciente.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórico

El presente estudio se basa al análisis de la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería. Para lo cual se han utilizado diversas teorías, para la primera variable se consideró la teoría del cuidado humano de Jean Watson, que se basa en la armonía entre mente, cuerpo y alma a través de una relación de ayuda y confianza entre la persona cuidada y el cuidador. Mientras que para la segunda variable desempeño laboral Robbins (2004), manifiesta que

el desempeño es uno de los principios fundamentales de la psicología, es la fijación de las metas la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño ayudando a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles. para analizar la relación de ambas se consideró la teoría de Florence Nigthingale quien decía que para mantener una atención sanitaria adecuada era necesario disponer de un entorno saludable. Como son los cinco componentes esenciales de la salud ambiental (aire puro, agua pura, alcantarillado eficaz, limpieza y luz). (7).

1.5.2. Temporal

La investigación se desarrolló de enero a julio del año 2023.

1.5.3. Espacial

La investigación se desarrolló en el Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud – Huancayo en el servicio de Centre Quirúrgico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes Internacional.

DEL VALLE K. (Ecuador, 2021) en su Investigación Titulada: “La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del profesional de enfermería, estudio descriptivo, de corte transversal, donde se utilizó el instrumento NASA TLX y dos cuestionarios INSHT. Los resultados muestran que la principal fuente de sobrecarga de trabajo está mediada por la presión temporal y el escaso personal durante los turnos rotativos, seguida del esfuerzo que deben realizar los profesionales para poder cumplir con las tareas asignadas y brindar un cuidado de calidad al neonato. Se concluye que, si bien el número de pacientes no determina una fuente de sobrecarga, la complejidad de estos y el nivel de la situación generan en el profesional de enfermería un factor importante en la presencia de estrés y cansancio. (8)

DUEÑAS F. (Ecuador, 2020) Investigación Titulada: “Estrés laboral y su relación en el Desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes”, tuvo como objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, método deductivo y alcance descriptivo, correlacional. Conforme los resultados, se identificó que los niveles de estrés laboral se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas, reconocimientos y la sobrecarga de trabajo, incidiendo en la reducción del desempeño y productividad laboral afectando directamente la satisfacción de los usuarios. Se concluyó una propuesta con el fin de mejorar y prevenir los niveles de estrés, mediante el planteamiento de programa de capacitación, motivación y mindfulness. (9)

CÁCERES D., TORRES C., CRISTANCHO L., LÓPEZ L. (Colombia, 2020)

Investigación Titulada: Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. El objetivo del estudio fue; Describir la carga laboral de las enfermeras de una UCI de alta complejidad del departamento de Santander, Colombia. Respecto al tipo de Investigación fue un estudio descriptivo. En cuanto al resultado la principal categoría diagnóstica de los pacientes sujeto de cuidado fue la infecciosa, la actividad en la cual invierten mayor tiempo en la UCI es la monitorización y el control, entre ellas las de movilización y los cambios posicionales, así como las administrativas y de organización. Se concluyó que el personal de enfermería de la UCI emplea más de la mitad de su tiempo del turno a un solo paciente en la unidad de cuidados intensivos. Igualmente, las actividades asistenciales de cuidado directo ocupan el mayor porcentaje de su tiempo durante este periodo. (10)

ACOSTA M.; MAYA G. (Colombia, 2020)

Investigación Titulada: “Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos”. El objetivo del estudio fue; Describir las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo adulto de algunas instituciones prestadoras de servicios de Salud. Su estudio fue observacional de corte transversal. Resultados: Las competencias clínicas que los profesionales de enfermería realizan en menores porcentajes son: apoyo a familiares por al menos una hora; comunicación con familiares; centrando su atención en administración

de medicación, excluidos fármacos vaso activos; tareas administrativas rutinarias y de organización con dedicación de 2 horas en el turno, investigación, actualización de protocolos, tramitación de ingresos y altas. Conclusión: La evaluación de las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería que labora en las Unidades de Cuidado Intensivo, favorecen la toma de decisiones y las prácticas de la disciplina, en beneficio de la calidad del cuidado de enfermería en unidades especializadas. (11)

ROSALES, CORTEZ, LÓPEZ (Argentina, 2018) Investigación Titulada: “Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato”. El objetivo del estudio fue; Determinar cuál es el nivel de incidencia entre ambiente laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería. Respecto al tipo de Investigación es descriptiva, de enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, transeccional correlacional. En función a los resultados obtenidos, se puede observar que el clima laboral incide de manera directa en la satisfacción y desempeño laboral del personal. En conclusión; realizar mediciones del ambiente laboral en el futuro de forma periódica con el fin de mantener un ambiente sano. (12)

2.1.2. Antecedentes Nacional.

DE LA CRUZ S. (Lima, 2022) Investigación titulada: “Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”. El objetivo del estudio fue; Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022. Respecto al tipo de estudio fue de tipo básico, hipotético deductivo, cuantitativo y un nivel correlacional, como resultado se halló que el 16% percibe una sobrecarga laboral baja, el 52% media y el 32% considera que alta, por otro lado, se halló que el 20.0% presentan un desempeño profesional un nivel deficiente, el 47.0% un nivel regular y el 33.0% un nivel eficiente. Finalmente se concluyó que las variables de estudio presentaron una relación inversa con un índice de -0.710 significativa al 0.000 , lo que

indica que a menos sobrecarga laboral habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional. (13)

PÉREZ; GARMA; VIVANCO. (Ica, 2021) Investigación titulada: “Sobrecarga Laboral y Desempeño Profesional de Enfermería, servicio de emergencia, hospital nacional arzobispo Loayza, 2021”. El objetivo del estudio fue; Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Respecto al tipo de estudio fue de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal. Los resultados fueron presentados descriptivamente y de forma inferencial. Resultados: Se observó que el 46.43% presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39.29% bajo y el 14.29% alta. Asimismo, el 50.00% presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35.71% óptimo y el 14.29% deficiente. Conclusiones: se concluyó que la sobrecarga laboral se relaciona de manera directa e inversa con el desempeño del profesional de enfermería. (14)

QUINTANA; TARQUI. (Callao, 2020) Investigación titulada: “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”. El objetivo del estudio fue; describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). Respecto al tipo de investigación es estudio de tipo transversal. Resultados: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0%

perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años, 96,2% tuvieron especialidad. En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia. El 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora, 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad, sus conclusiones fueron que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (15)

GARMA A.; SANCHEZ L. (Trujillo, 2019) Investigación titulada: “Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de neonatología del hospital belén de Trujillo, 2019”; el objetivo del estudio fue; Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de Neonatología Del Hospital Belén De Trujillo, 2019. El tipo de investigación fue de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Se llegó a las siguientes conclusiones: El estrés laboral en las enfermeras es medio en un 80% y bajo en 20%, de acuerdo a las dimensiones de la sobrecarga laboral, en la dimensión de carga física en su mayoría es la más alta representado el 69%; en la dimensión de carga mental el 67% de las enfermeras tienen un nivel alto; en la dimensión de trabajo a turnos el 58% tiene un nivel medio; y en la dimensión de organización del servicio el 89% es de nivel alto y por último el estrés laboral no se relaciona de manera inversa con la sobrecarga de trabajo. En conclusión, no existe evidencia para afirmar que el nivel de estrés se relacione con la carga de trabajo. (16)

ALARCÓN; ASTUÑAGUE. (Arequipa, 2018) Investigación titulada: “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”,

Hospital Goyeneche. Arequipa -2017". El objetivo del estudio fue; Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. El estudio de investigación, es tipo descriptivo de corte transversal y con diseño correlacional. Los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente. Se concluyó que la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño presentaron relación estadística significativa ($P < 0.05$). Existen aspectos dentro de las diferentes dimensiones evaluadas que requieren ser mejorados para elevar la calidad de cuidado. (17)

2.2. Bases teóricas

Jean Watson en su teoría del cuidado humano sostiene que ante el riesgo de deshumanización en la atención del paciente a causa de la reestructuración administrativa de la mayoría de los sistemas de salud del mundo se hace necesario el rescate el aspecto emocional, espiritual, y transpersonal en la parte asistencial, administrativa, investigación y docencia. (18)

Watson a su vez hace un señalamiento importante en su quinto factor cuando plantea: la enfermera debe estar preparada ante posibles sentimientos tanto positivos como negativos, y reconocer que la comprensión intelectual y emocional de una situación no tiene por qué coincidir. Lo que Jean Watson nos convoca es a comprender la mutua relación entre pensamientos, emociones y comportamiento. (19)

Teoría del doble factor de Herzberg. Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Factores de higiene. Se conocen así porque producen insatisfacción si no están presentes, pero una vez que están cubiertos no tienen apenas efecto real en la satisfacción a largo plazo. Se trata de elementos como el sueldo, la seguridad laboral, la adecuación del entorno físico de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con compañeros y supervisores.

Factores de motivación. Estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Este tipo de factores contribuyen enormemente al aumento de la satisfacción de las personas, mientras que apenas tiene un efecto sobre la insatisfacción. (20)

Teoría de la motivación de McClelland. Para McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), la base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. (21)

Teoría de las expectativas de Vroom. La perspectiva de Vroom se acerca al concepto de "Armonía de objetivos" en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo. Esta teoría es consistente tal como se percibe en el "sistema de administración por objetivos". Según este modelo la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento. (21)

Teoría de Porter y Lawler. En esta teoría Porter y Lawler arribaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicaron primordialmente en instituciones. Así tenemos que este modelo de teoría sostiene:

- Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.
- La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones. (21)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Sobrecarga de trabajo

La carga de trabajo se define como la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización de las capacidades del sujeto para realizar su actividad laboral. Se diferencia en cuantitativa: referida al número de tareas a realizar en un tiempo determinado y, cualitativa: concerniente a la complejidad del contenido de la tarea y los recursos para su realización. Un nivel de carga de trabajo elevada es fuente de estrés y un riesgo psicosocial; ésta es, una característica del ambiente psicosocial laboral denominada sobrecarga de trabajo. Este constructo se describe por una intensa y constante exigencia física y psicológica ocurrida en la interacción trabajador-puesto. La sobrecarga de trabajo es muy prevalente en el medio laboral y la evidencia empírica ha demostrado que está asociada al estrés e incremento de la presión sanguínea, al agotamiento emocional y el aumento del absentismo; por tanto, los efectos de sobrecarga presentan un impacto negativo en la salud del trabajador y en su labor. (22)

La sobrecarga de trabajo, puede variar entre los países, y dentro de los diferentes tipos de trabajo. Esto tiene implicaciones para la evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento que ha sido creado en un contexto (por ejemplo, España), y pretende ser aplicado en otro (por ejemplo, Perú), aun cuando son culturas que comparten un lenguaje común. Particularmente respecto a Perú, es un país con altas jornadas laborales (48 horas a la semana) una situación reconocida en la literatura laboral como conducente a la experiencia de sobrecarga de trabajo. (22)

Trabajar es una forma de ser del hombre y una manera de recibir remuneración, aunque pueda significar, también, una posibilidad de adolecer. Entre las dimensiones que caracterizan los locales de trabajo, aquellas relacionadas a la carga horaria pueden causar agravios a la salud de los trabajadores. Trabajar horas extraordinarias les provoca una gran variedad de efectos nocivos sobre la capacidad física y mental, incluyendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y otros agravios. El trabajo realizado de modo excesivo fue característico en el inicio de la Revolución Industrial, cuando la carga horaria de trabajo semanal variaba de 60 a 80 horas. Sin embargo, en la actualidad, factores como el proceso de globalización, la competitividad aumentada, la búsqueda de mejores condiciones de vida y de acumulación de bienes, característica del sistema capitalista, igualmente llevan a los individuos a trabajar de modo excesivo. Los trabajadores, ante el exceso de horas trabajadas asociadas al ritmo y a la intensidad de la actividad pueden incluso morir. (23)

El exceso de trabajo es considerado como aquel realizado de tal modo que va más allá de la posibilidad de recuperación del individuo; este hecho puede representar un riesgo, ya que algunas personas pueden exigir mucho de su organismo y presentar dificultades de recuperación. Consecuentemente, un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente, incluyendo la disminución de la capacidad de concentración y la somnolencia, considerada como señal precoz de fatiga. Se destaca que esos síntomas pueden progresar mediante lapsos de

memoria, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos e incluso síndromes cerebrales orgánicos. Cuando se evidencia fatiga, la persona disminuye la fuerza, la velocidad y la precisión de los movimientos; lo que la lleva a hacer cosas ciertas en momentos equivocados o cosas equivocadas en el momento cierto. Cuando provoca reducción de la precisión, el exceso de carga mental retarda las respuestas sensoriales, aumentando la irregularidad de las respuestas y la ocurrencia de errores. Este evento es muy significativo en el trabajo asistencial a personas sanas o enfermas. (23)

El trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado de trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria de trabajo, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes, en el propio domicilio del trabajador o en locales de otros vínculos laborales. La realización de ese exceso puede implicar sacrificios de horarios de alimentación, ocio, descanso, sueño y de contacto con familiares y amigos. Cambios generados por la globalización y por la apertura económica influenciaron a las personas, la sociedad y las organizaciones, que necesitaron transformar sus estructuras, actividades y procesos para seguir siendo competitivos. Sin embargo, modificaciones en la sociedad y en las relaciones de producción fueron acompañadas de transformaciones en las manifestaciones de sufrimiento y psicopatología de los individuos. En el área de la salud, trabajar durante muchas horas en ambientes laborales insalubres puede representar riesgos a la salud de los trabajadores. (23)

DIMENSIONES DE SOBRE CARGA DE TRABAJO

1.- Sobrecarga Física. Cuando hablamos de trabajo predominantemente muscular, se refiere al esfuerzo físico y se define como el conjunto de exigencias físicas al que está expuesta la persona a lo largo de su trabajo.

De igual manera se define como la cantidad de exigencias físicas que se requieren para cumplir con un objetivo o una tarea específica, asimismo toda actividad realizada por el trabajador implica un gaste de energía y fuerza física, donde a un mayor esfuerzo, es mayor el agotamiento del individuo, también dependiendo de la tarea el movimiento muscular varia, donde puede ser un movimiento estático o dinámico. (24)

a.- Posición y Postura: En respuesta a las demandas, el cuerpo realiza mecanismos complejos los cuales finalizan en una contracción muscular; asimismo esto permite que la persona puede realizar la actividad demandada; además estos mecanismos se dan en diferentes organismos como son el sistema nervioso, los pulmones, el corazón, los vasos sanguíneos y por último los músculos. (24)

b.- Carga pesada: La manipulación manual de cargas de más de 3 kg puede suponer un riesgo potencialmente intolerable para la columna lumbar posterior ya que, por ejemplo, muy a menudo se manipulan fuera del cuerpo con posturas inadecuadas, en condiciones ambientales adversas, con suelos inestables, etc. podría crear un riesgo; asimismo es muy probable que las cargas superiores a 25 kg supongan un riesgo para ellas mismas, incluso en ausencia de otras condiciones ergonómicas desfavorables; además movilizar personas y animales también se considera manipulación. (24)

c.- Entorno: Un estudio muestra que un ambiente laboral adecuado mejora la atención brindada por las enfermeras; por otro lado, el ambiente de trabajo del personal de enfermería se refiere a los elementos organizativos que inciden en la calidad de la enfermera, como la colaboración entre enfermera y médico, el apoyo de la enfermera gerente y la participación de la enfermera en las decisiones que afectan a la atención clínica. (24)

2.- Sobrecarga Mental. En la actualidad la carga mental se le considera como un riesgo psicosocial emergente; y a pesar de no tener una definición consensuada, los especialistas refieren que existen dos tipos, los cuales son la carga mental en el ambiente de trabajo lo que significa la interacción entre

las demandas de trabajo con los recursos cognitivos de la persona; por otra parte el otro tipo son las demandas que no pertenecen al trabajo y son externas; las cuales la persona debe satisfacer con sus propias habilidades y destrezas, incluyendo los aspectos cognitivos, emocionales y sociales.

De igual forma la sobrecarga de la mente se relaciona con la cantidad y tipo de información que se tiene que procesar en relación a las exigencias de un trabajo para cumplir con una tarea específica. (24)

a.- Procesos: El proceso del profesional de enfermería es un método sistemático y organizado de administrar cuidados individualizados, que se enfoca en identificar y tratar las respuestas únicas del individuo o de los grupos a los trastornos de salud reales o potenciales. (24)

b.- Responsabilidades: Si miramos el origen etimológico, la responsabilidad no tiene mucho que ver con las tareas a realizar u obligaciones; pero si con el compromiso; asimismo convertirse en una persona responsable significa ser capaz de tomar decisiones conscientes, realizar conductas que intentan mejorarse y / o ayudar a los demás; y lo más relevante que una persona responsable acepta las consecuencias de sus propias acciones y sus propias decisiones. (24)

c.- Cansancio: Es una sensación extrema de agotamiento o falta de energía que a menudo se describe como agotado; asimismo las personas muestran este cansancio incluso cuando parecen estar durmiendo sus horas adecuadas; además puede tener muchas causas, que incluyen trabajo demasiado duro, dificultad para dormir, estrés y preocupación, actividad física insuficiente, enfermedad y tratamiento. (24)

d.- Información: La información es un conglomerado de datos que forman parte de un mensaje o conocimiento sobre algún fenómeno, objeto, persona o entidad, lo que permite la resolución de problemas para poder ejecutar la toma de decisiones que se basan en un fundamento racional. (24)

e.- Guardias: El pase de guardia se refiere a la información que se transmite al paciente como su diagnóstico y el tratamiento que debe seguir, cada vez que se delega la responsabilidad de su cuidado a una enfermera diferente; además el pase de guardia es una de las herramientas de coordinación internas que utiliza el personal de enfermería para planificar, gestionar y evaluar la atención al paciente; además es importante tener claro qué mensaje desea transmitir y qué es relevante para evitar dispersar la información adicional que solo confunde al oyente; el cual es una forma de entrega oral que permite a los profesionales garantizar la continuidad y homogeneidad de la atención. (24)

3.- Presión de tiempo. La presión del tiempo se da cuando el estímulo de una actividad se da de forma continua y exige una respuesta en el mismo nivel, pero si por el contrario hay pausas en las respuestas el individuo puede recuperar sus capacidades para ello evitando una carga mental excesiva. Esta presión se da muchas veces porque el trabajador tiene la necesidad de seguir un ritmo que es impuesto por la organización o empresa, donde se exige llegar a ciertos niveles productivos, o mantener un flujo continuo en la línea de trabajo; de igual manera tiene como propósito tener el conocimiento del tiempo de descanso, los cuales son esenciales; lo que hace suficientemente flexible a un trabajo y no genera estrés para el trabajador. (24)

a.- Ritmo de trabajo: Cuando nos referimos al ritmo de trabajo, estamos hablando de demandas temporales ligadas a la carga de trabajo; asimismo el ritmo de trabajo es el tiempo necesario para completar una determinada tarea; por otra parte para evaluar el ritmo de trabajo no solo se debe tener en cuenta el factor tiempo, sino también el nivel de concentración y atención que se requiere para realizar las tareas, la rapidez con la que se deben realizar estas tareas, en caso de ser necesarias tienen plazos de entrega cortos o estrictos, o algunos por máquinas, clientes, procesos de producción, etc.

b.- Programación: Es un método de trabajo donde se establece el tiempo de las actividades, en cómo y cuándo la enfermera debe ejecutar sus funciones y responsabilidades. (24)

c.- Turnos: Es el procedimiento oral, mediante el cual la enfermera al inicio o finalización de su jornada laboral de forma clara y completa entrega o recibe todo lo ocurrido durante su turno con los usuarios, de forma individualizada e informa sobre el estado del usuario, cuidados especiales, tratamientos e investigaciones pendientes que proporcionen constancia escrita del mismo. (24)

d.- Irritabilidad: Es una manifestación de la personalidad, que se expresa en reacciones exageradas a influencias externas; asimismo la irritabilidad se manifiesta por agresiones verbales o físicas incontrolables y situaciones insignificantes; es un mecanismo consciente o inconsciente y, más aún, cuando es inconsciente, quien lo presenta difícilmente lo acepta. (24)

4.- Organización del trabajo. Es el proceso por el cual los recursos humanos y la tecnología se integran con los medios y materiales necesarios para el proceso productivo de bienes y / o servicios, aplicando métodos y procedimientos que facilitan el trabajo de manera armónica y racional, garantizando los niveles de salud y seguridad, así como las necesidades ergonómicas y ambientales, con el fin de alcanzar los más altos estándares de productividad, eficiencia y eficacia, atendiendo las necesidades de la sociedad y sus trabajadores. (24)

a.- Funciones: Son aquellas que la enfermera ejecuta en el cumplimiento de las responsabilidades de una profesión para la cual está capacitada y autorizada. (24)

b.- Trabajo de equipo: La relevancia del trabajo en equipo se origina de la consideración de que cuantas más personas se comprometan con una actividad, mejores serán los resultados. (24)

c.- Iniciativa: Se trata cuando una enfermera efectúa una acción provechosa para el paciente con la finalidad de establecer un resultado positivo, sin necesidad que sea una orden de sus superiores. Asignación de tareas: Son una serie de pautas para establecer las responsabilidades de cada uno de los integrantes del grupo con el fin de ejecutar una acción de manera coordinada y enfocada en el cumplimiento óptimo de los objetivos de la institución. (24)

Consecuencias.

Ansiedad

Si el puesto de trabajo agota y extenua al trabajador no es de extrañar que, a la larga, él mismo acabe sufriendo problemas de ansiedad. Trabajar más de lo debido, teniendo que hacer horas extra, cumplir con los plazos de las entregas o combinar las tareas diarias con las que aparecen a última hora generan estrés, el cual hace que el organismo se prepare para situaciones de tensión y afectando tanto en la salud física como mental. Las personas que sufren ansiedad constantemente son más vulnerables a sufrir problemas como hipertensión arterial, diabetes, obesidad, problemas de corazón y digestivos. Tienden a comer más, a fumar o a realizar conductas más arriesgadas y disfuncionales. (25)

Depresión

La depresión es una de las consecuencias más graves de la sobrecarga laboral, junto con la ansiedad. Estar deprimido no implica necesariamente estar llorando constantemente o dar la sensación de estar triste. También implica irritabilidad, apatía y gran desmotivación. El exceso de trabajo nos frustra, nos hace sentir que podríamos estar dedicándolo en algo que nos gustara. Pero, al llegar a casa, no tenemos ganas de dedicar tiempo a aquello que nos gusta, como pueden ser actividades beneficiosas para nuestra salud como el deporte, la lectura, pasear, dedicar tiempo a nuestros seres queridos o relajarnos. Esto hace que nos frustramos todavía más, entrando en un

continuo estado de irritabilidad e insatisfacción, empeorando los sentimientos de profunda tristeza al ver cómo nuestro empleo nos está consumiendo. (25)

El síndrome de burnout

Relacionado con el estrés y la depresión tenemos el caso del famoso síndrome de Burnout, un problema que se da por quemarse a causa del trabajo. Este síndrome ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) e implica problemas a nivel emocional, psicológico y físico. Una importante parte de los trabajadores sufren esta condición de salud, viviendo en un constante estado de estrés y ansiedad junto con sintomatología depresiva. Su prevalencia en la población es cada vez mayor, con lo cual las organizaciones de salud y las empresas están cada vez más implicadas en evitarlo en los puestos de trabajo. (25)

Problemas para dormir

Es bastante común de aquellas personas quienes tienen que trabajar más de la cuenta que se queden hasta altas horas de la madrugada trabajando. Esto altera los ciclos circadianos, haciendo que, a la larga, se tengan graves problemas para dormir. Incluso cuando ya puede dormir el trabajador tiene problemas para conciliar el sueño. No puede porque, estando en la cama, piensa en todo aquello que se ha dejado para el día siguiente, o se pregunta si su jefe le va a poner más trabajo por sorpresa. Esto hace que, además de tardar su tiempo en dormir, su sueño no sea reparado y, como consecuencia, al día siguiente esté aún más agotado, no pudiendo rendir adecuadamente en el puesto de trabajo. (26)

Dolores musculares

Si bien cada trabajo es diferente, en todos ellos nuestro sistema músculo-esquelético se resiente. Somos más propensos a dolores musculares y lesiones. En aquellas profesiones en donde se tienen que realizar varios esfuerzos físicos, en caso de que se esté demasiado tiempo haciéndolos las articulaciones acaban resintiéndose, además de correrse el riesgo de

desgastar los cartílagos y producirse lesiones, como lumbago, torceduras y esguinces. (26)

Deterioro de relaciones sociales

No hay duda que estar trabajando más de lo debido implica ver menos a nuestros amigos y familiares. Cuanto más tiempo pasemos en el trabajo, menos podemos dedicárselo a nuestros seres queridos, haciendo que las relaciones se vayan enfriando. Pero no únicamente las relaciones se deterioran por esto. También se ven afectadas porque, cuando llegamos a casa, no tenemos ganas de hablar con nuestra familia ni quedar con nuestros amigos. Preferimos quedarnos en la cama o descansar de cualquier otra forma en la que no tengamos que interactuar con otras personas. (26)

Malas dinámicas laborales

Además de todas estas consecuencias en la salud es esperable que, en la oficina, a causa de la gran presión sobre sus trabajadores, estos empiecen a tener problemas relacionales entre ellos. La irritabilidad, depresión, ansiedad y la frustración hará que los trabajadores no se quieran ver ni en pintura, dado que asocian su presencia con todo tipo de sentimientos negativos. Todo esto hará que simples malentendidos se transformen en todo tipo de conflictos, lo cual hará que disminuya la productividad en la empresa. (26)

Prevención.

Para evitar la sobrecarga laboral y sus negativas consecuencias la empresa y sus trabajadores deben tomar medidas para que el trabajo no se transforme en algo que los acabe consumiendo. Además de intentar respetar los horarios estipulados en los contratos, se debe intentar fomentar una buena cultura empresarial, especialmente relacionada con la organización y el orden, para así evitar que los trabajadores se dejen trabajo para más tarde que tendrán que hacer en horas extra. La empresa, en caso de que haya visto que se ha producido la sobrecarga laboral, deberá identificar cuáles han sido las causas para que se diera este fenómeno. Una vez identificadas,

deberá movilizar los recursos para asegurarse de que no vuelve a ocurrir, o diseñar protocolos para poder gestionar su aparición y evitar sus perjudiciales efectos, tanto en la productividad colectiva de la organización como en la salud de los trabajadores. (26)

Uno de los problemas de las empresas que contribuye a que se dé la sobrecarga laboral es poner plazos de entregas de trabajos extensos e importantes a largo plazo, haciendo que sus trabajadores se confíen, lo dejen para el final y, al ver que se acerca la fecha de entrega se ponen a ello durante horas, a costa de su salud. Una muy buena forma de evitar este fenómeno es desmenuzar las tareas en pequeños objetivos, más alcanzables a corto plazo y que se pueden cumplir fácilmente de forma diaria. Una herramienta fundamental en toda empresa debería ser el trabajo en equipo, especialmente en su intención de evitar que se dé la sobrecarga laboral. En vez de poner todo el peso en una persona, si se pone en un equipo de varios trabajadores se evita que se quemen tanto y se coordinen mejor. Básicamente, consiste en delegar funciones, haciendo que la responsabilidad recaiga en varias personas en vez de toda en una sola, siendo menos agobiante la consecución de las metas. (26)

2.3.2. Desempeño Laboral

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no

solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (27)

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

Idoneidad demostrada

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo. (27)

Evaluación del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes. La evaluación del desempeño permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del quehacer que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura organizacional, incluidas las capacidades humanas, los equipamientos y las instalaciones. Se requiere abandonar todo enfoque punitivo de la evaluación del desempeño, para dirigirla hacia la integración coordinada y dinámica del binomio: evaluación del desempeño/educación permanente, en la búsqueda del incremento de la calidad -precisa y oportuna- del servicio que se brinda a la población, como base hacia la búsqueda de la excelencia en los servicios de salud. (27)

Importancia de la evaluación del desempeño.

La importancia de la evaluación del desempeño se sustenta en los siguientes aspectos: Constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador. Puede organizarse con un fin puramente diagnóstico, de retroalimentación del proceso laboral, o con fines certificativos del nivel de competencia laboral alcanzado. El sistema debe ser validado, confiable, efectivo, flexible y aceptado por todos.

Sirve de base para organizar los procesos de intervención, ya sean de capacitación o de gestión en salud, entre otros, así como adoptar decisiones sobre la permanencia, traslados, promoción y separación del puesto de trabajo. Posibilita perfeccionar el diseño de los puestos de trabajo. Permite la aplicación de políticas de compensación y de estímulos morales y materiales. En fin, mejora el desempeño profesional, lo que contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población. Las evaluaciones del desempeño requieren que el trabajador demuestre sus capacidades,

actitudes y valores de forma directa: ya sea practicando acciones y/o ejecutando tareas que solucionen problemas concretos o creando algún producto en un contexto laboral determinado. (27)

Al evaluar el desempeño es necesario contemplar la totalidad de las funciones que este trabajador tiene en el ejercicio de su labor. La evaluación de competencias es un proceso de verificación de evidencias del desempeño laboral, contra un estándar definido como norma, para determinar si es competente o aún no, al realizar una función laboral determinada. Siempre se debe privilegiar la observación directa del desempeño del trabajador, ya que la fuente principal de evidencia es la actuación del individuo en circunstancias laborales o lo más parecido a ellas. Hay que garantizar que las técnicas y los procedimientos utilizados en la certificación de competencias, se realicen de conformidad con los lineamientos administrativos, técnicos y metodológicos diseñados para ese fin y siempre se debe tener en cuenta las percepciones de satisfacción de los usuarios de los servicios y otros resultados positivos intangibles. La medición de competencias es fundamentalmente de orden cualitativo. Se centra en establecer evidencias de que el desempeño fue logrado con base a la norma. Son evaluadas con el pleno conocimiento de los trabajadores y en la mayor parte, sobre la base de la observación de su trabajo y de los productos del mismo. También suele contener evidencias del conocimiento teórico y práctico aplicado en la ejecución de las actividades laborales. (27)

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad, eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y su potencial desarrollo. (27)

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Colos (2015) señala que las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: (28)

1.- Resultados.

El resultado sanitario es el cambio del estado de salud atribuible al antecedente del proceso sanitario (puede ser un cambio a mejor, o a peor, o no haber cambio).

Es el cambio en la salud de un individuo, grupo de personas o una población que es atribuible a una intervención o una serie de intervenciones. El cambio de la salud hace referencia a una amplia variedad de manifestaciones, que van desde la muerte, heridas y enfermedades a factores determinantes intermedios que influyen en la aparición de lesiones y enfermedades. El resultado sanitario permite medir a los médicos, y a los políticos sanitarios.

Los problemas de calidad en la atención a los pacientes repercuten en el resultado sanitario, en la morbilidad y mortalidad médicamente evitable. Según el diccionario de la Real Academia Española la definición de resultado se refiere a efecto, consecuencia o conclusión de una acción, un proceso, un cálculo, etc.; cosa o manera en que termina algo: el resultado de un experimento, el resultado de una presión, el resultado de un comportamiento, el resultado de una resta, el resultado de un juego, entre otros ejemplos. Aunque aplicado en diversos contextos que no guardan ninguna relación entre sí, como puede ser el caso de la medicina, el deporte y la enseñanza, entre otros; el término resultado se refiere siempre a lo mismo, independientemente del tipo de ámbito en donde se vea e implica la obtención de un respuesta, que claro en algunos casos serán simplemente números y en otros casos pueden ser solo palabras, como ser positivo o negativo. En el caso específico de la medicina, por ejemplo, cuando el médico necesita establecer si estamos infectados por algún virus o enfermedad, generalmente, nos hace someter a algún análisis médico que luego y a razón de su resultado, negativo o positivo, le permitirá determinar la afección y con esto en mano el mejor tratamiento para superar dicha afección. (29)

2.- Responsabilidad.

La responsabilidad dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso. La responsabilidad social como “un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios. La responsabilidad es “la preocupación por el cumplimiento de deberes y tareas inherentes al desempeño de sus funciones. Considérese interés en el trabajo, grado de concentración y perseverancia”. Además de definirlo como “el compromiso de la persona a realizar las tareas encomendadas, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse más de lo que se le exige; es un valor que le permite reflexionar, administrar y orientar su vida dentro de una organización y la sociedad”. (30)

3.- Experiencia.

Se refiere a eventos conscientes en general, más específicamente a percepciones, o al conocimiento práctico y la familiaridad que

producen estos procesos conscientes. Entendida como un evento consciente en el sentido más amplio, la experiencia involucra un sujeto al que se presentan varios elementos. En este sentido, ver un pájaro amarillo en una rama presenta al sujeto los objetos "pájaro" y "rama", la relación entre ellos y la propiedad "amarillo". También pueden incluirse elementos irreales, lo que ocurre cuando se experimentan alucinaciones o sueños. Cuando se entiende en un sentido más restringido, solo la conciencia sensorial cuenta como experiencia. En este sentido, la experiencia suele identificarse con la percepción y contrastarse con otros tipos de eventos conscientes, como pensar o imaginar. En un sentido ligeramente diferente, la experiencia se refiere no a los eventos conscientes en sí mismos, sino al conocimiento práctico y la familiaridad que producen. (31)

Destreza en el cumplimiento de las funciones.

Uno de los ámbitos donde tiene mayor protagonismo el término experiencia es en lo laboral. Cuando las empresas ponen en marcha los procesos de selección del personal apuestan, en la mayoría de las ocasiones, por contratar a aquellos candidatos que tienen una gran experiencia en las áreas que se desea cubrir.

Aquella se podrá demostrar en el currículum a través de los puestos que con anterioridad se hayan ocupado en otras entidades de corte similar. En este sentido, hay que decir que cuando lo que se valora fundamentalmente es la experiencia, son los profesionales que llevan más años trabajando los que tienen prioridad respecto a los más jóvenes que están comenzando su andadura laboral. La utilidad o el valor de la experiencia dependerán de cada persona. Suele asociarse la experiencia a la madurez o a la edad: a mayor edad, mayor experiencia. Sin embargo, no todas las personas mayores saben capitalizar dicha experiencia y transformarla en conocimientos útiles. Cabe destacar que, en el lenguaje cotidiano, una experiencia es una

circunstancia o un acontecimiento que, por sus características, resulta trascendental o digno de destacar en la vida de una persona. (32)

2.4. Definición de términos básicos

Sobrecarga de trabajo: Es la medida en que el rendimiento del trabajo requerido es excesivo, aparece cuando los empleados sienten que se les asignan demasiadas responsabilidades o actividades considerando muy poco el tiempo que se dispone además de sus habilidades y otras limitaciones, produce un conflicto cuando el nivel de demanda excede los recursos de una persona, ya que hay demasiadas tareas que requieren atención y otros factores característicos de la persona. (33)

Es un factor que genera presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, lo que genera ausentismo en el servicio. Mientras más horas trabajamos, nuestra calidad disminuye. No poder compartir tiempo de calidad con amigos o familiares puede afectar a nuestra salud mental. (34)

Desempeño laboral: Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones, constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la

satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. (35)

Clima Laboral: Consiste cuando el empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc., puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad. (36)

Falta de capacitación: existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La ausencia de formación de empleados provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas. (36)

Pasión: si al empleado no le gusta el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo. (36)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

Ho: No existe relación entre sobrecarga de trabajo el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

H1. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

Ho: No existe relación entre sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

H2. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería del servicio

de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

Ho. No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

H3. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

Ho. No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

3.1.1. Operacionalización de la variable.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ESCALA DE MEDICION	TECNICAS	CATEGORIAS		NIVEL
								SI	NO	
Sobrecarga de trabajo	La carga de trabajo se define como la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización de las capacidades del sujeto para realizar su actividad laboral. Se diferencia en cuantitativa: referida al número de tareas a realizar en un tiempo determinado y, cualitativa: concerniente a la complejidad del contenido de la tarea y los recursos para su realización. Un nivel de carga de trabajo elevada es fuente de estrés y un riesgo psicosocial; ésta es, una característica del ambiente psicosocial laboral denominada sobrecarga de trabajo. Este constructo se describe por una intensa y constante exigencia física y psicológica ocurrida en la interacción trabajador-puesto. La sobrecarga de trabajo es muy prevalente en el medio laboral y la evidencia empírica ha demostrado que está asociada al estrés e incremento de la presión sanguínea, al agotamiento emocional y el aumento del absentismo; por tanto, los efectos de sobrecarga presentan un impacto negativo en la salud del trabajador y en su labor. (22)	Sobrecarga de trabajo genera presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, lo que puede aumentar el ausentismo o el uso de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga física. • Sobrecarga mental. • Presión de Tiempo. • Organización en el servicios. 	Nunca A veces. Siempre.	1 al 10 11 al 20 21 al 30 31 al 40	Ordinal	Cuestionario		Nominal Baja= 0-13 Medio=14-27 Alto=28-40	

								CATEGORIAS	
								5 4 3 2 1	
Desempeño Laboral	<p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p> <p>Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (27)</p>	<p>Desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.</p>	<p>Dimensión Resultado.</p> <p>Dimensión Responsabilidad.</p> <p>Dimensión Experiencia.</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 8</p> <p>9 al 12</p>	Ordinal	Cuestionario		<p>Nominal</p> <p>Malo = 12 a 28</p> <p>Regular = 29 a 44</p> <p>Bueno = 45 a 60</p>

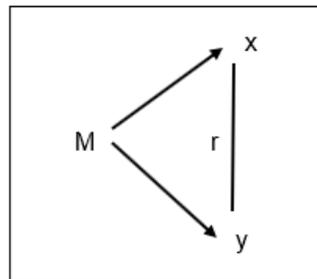
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño Metodológico.

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) **El enfoque cuantitativo** usa la selección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Por la naturaleza del problema y los objetivos trazados, se utilizó el diseño no experimental, cuantitativo, de tipo correlacional. **Es no experimental**, porque no se manipulo la variable en estudio. **Es cuantitativo** porque la variable e indicadores son factibles de ser cuantificables y medidas. **Es correlacional** porque busca la relación entre las dos variables.

4.1.1. Diseño de la investigación

De acuerdo Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de la investigación se refiere a los pasos, etapas y estrategias que se aplican para el logro de los objetivos planteados. El diseño utilizado en el estudio, quedo representado en el siguiente diagrama:



Donde:

M = Profesionales de enfermería

X = Sobrecarga de trabajo.

Y = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables

4.2. Método de investigación.

La metodología cuantitativa de acuerdo con Sampieri (2014), busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), generar y probar teorías.

El presente proyecto investigación se desarrolló bajo el método cuantitativo, considerado como: **Enfoque cuantitativo** la cual usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer la relación entre la Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral en el profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. La población

Según Tamayo, (2012), la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población de la investigación que se desarrollará estará constituida por el profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.

N=80 profesionales de enfermería.

4.3.2. Muestra (formula y desarrollo)

Bolaños Rodríguez (2012) indica que la muestra "debe ser representativa de la población de la que se extrae".

n=51 profesionales de enfermería.

Donde:

N	80
P	0.5
Q	0.5
Z	1.65
E	0.07
N	x

N = Tamaño de la población en estudio = 80

p = Prevalencia favorable de la variable en estudio = 0.5

q = Prevalencia no favorable de la variable en estudio = 0.5

Z = Valor de la normal estándar para el nivel de significancia = 1.65

e = Error de precisión de la prueba = 0.07

n = Tamaño de la muestra final

Formula

$$n = \frac{((N)(Z)^2(p)(q))}{[(e)^2(N)] + [(Z)^2(p)(q)]}$$

Desarrollo

$$n = \frac{((80)(1.65)^2(0.5)(0.5))}{[(0.07)^2(80)] + [(1.65)^2(0.5)(0.5)]} = \frac{55}{1.072} = 51$$

El muestreo será no aleatorio por conveniencia, siendo considerados todos los enfermeros que cumplan con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería de ambos sexos nombrados, contratados (CAS) y por terceros del servicio con más de un año laborando en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo.
- Profesionales de enfermería que deseen participar.

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería con menos de un año laborando en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud - Huancayo.
- Profesional de enfermería que se encuentran de vacaciones en el momento de la aplicación del instrumento.
- Profesional de enfermería que se encuentran con descanso médico en el momento de la aplicación del instrumento.

1.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**Lugar de estudio**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud - Huancayo.

Periodo desarrollado

El estudio de investigación se desarrolló en el periodo comprendido de enero a julio del año 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.**4.5.1. Técnicas**

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta.

4.5.2. Instrumentos

En la presente investigación el instrumento que se utilizó fue el Cuestionario del autor Nieto M. (2019) para la variable sobrecarga de trabajo que consta de 40 ítems, donde 1 es SI y 0 es NO. Sus dimensiones son: sobrecarga física (10 ítems), sobrecarga mental (10 ítems), presión de tiempo (10 ítems), organización del trabajo (10 ítems).

- El instrumento fue sometido a diversos procedimientos de validación como juicio de expertos, además se realizó una prueba piloto al 30% de la muestra (30) y el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach (0.946), por tanto, se trata de un instrumento fiable que hará mediciones estables y consistentes.

Para medir la confiabilidad del instrumento (Sobrecarga de trabajo), se utilizó el Índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach, el valor alfa obtenido fue ($\alpha=0.946$).

ESCALA Y DIMENSION	RANGO DE PUNTUACION	BAJA	MEDIA	ALTA
Global	0 – 40	0-13	14-27	28-40
Sobrecarga física	0-10	0-4	5-7	8-10
Sobrecarga mental	0-10	0-4	5-7	8-10
Presión de tiempo	0-10	0-4	5-7	8-10
Organización del trabajo	0-10	0-4	5-7	8-10

- Segunda variable Desempeño Laboral

Escala de desempeño Laboral

Identificación. EDL - 12

Autores. Gladys Colos Galindo.

Descripción. La EDL-12 consta de 12 ítems, distribuida en tres dimensiones claves:

Dimensión	Definición
Resultados	Consecuencia o conclusión de una acción.
Responsabilidad	Cumplimiento de las funciones
Experiencia	Destreza en el cumplimiento de las funciones

Las opciones de los ítems tienen escalamiento Likert:

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

Tiempo de administración. 15 minutos en promedio.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto administrado).

Confiabilidad. Para una muestra piloto de 10 profesionales asistenciales del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Se aplicó el Coeficiente Alpha de Cronbach por el carácter politómico de las opciones. Se halló una fiabilidad de 0,93 (alta fiabilidad).

Validez. El Coeficiente de Correlación "r" de Pearson fue el criterio de validez, hallando significaciones mayores a 0,20 en cada uno de los ítems. De esta manera, se asegura la adecuada validez de los ítems.

Nº	"r" del ítem
1	0,50.
2	0,74
3	0,76

4	0,59
5	0,51
6	0,59
7	0,57
8	0,24
9	0,52
10	0,75
11	0,92
12	0,63

Norma de evaluación. La puntuación obtenida en la escala se comparó con los siguientes intervalos:

Desempeño laboral	Malo (12-28 puntos)
	Regular (29-44 puntos)
	Bueno (45-60 puntos)

ESCALA Y DIMENSION	RANGO DE PUNTUACION	MALO	REGULAR	BUENO
Global (12 items)	12-60	12-28	29-44	45-60
Resultado (4 items)	4- 20	4- 9	10-15	16-20
Responsabilidad (4 items)	4-20	4- 9	10-15	16-20
Experiencia (4 items)	4-20	4- 9	10-15	16-20

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Después de recopilar los datos según los instrumentos utilizados, se tabularon, se codificaron y se presentaron en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.

Análisis Descriptivo

Se calcularon las frecuencias absolutas y relativas (%)

Análisis Inferencial

Para lograr establecer la relación entre sobrecarga de trabajo y Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023”.

Se utilizó la prueba del Rho de Sperman, teniendo en cuenta el nivel de significancia del 5% donde la $p = 0.05$.

4.7. Aspectos éticos en investigación.

Los datos serán recolectados en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo, en los turnos de mañana y tarde, para ello se presentará al director del Hospital una solicitud, adjuntando el proyecto de investigación; también se realizará coordinaciones con el Medico jefe de anestesiología y el jefe de los servicios Hospitalización Cirugías, Centro Quirúrgico y Central de Esterilización. Se procederá a explicar al profesional de enfermería los objetivos y la importancia de su participación en el estudio, Poniendo en práctica los 4 principios éticos (Beneficencia, Autonomía, Justicia, No Maleficencia) luego de haber obtenido su consentimiento informado se procederá a aplicar la encuesta en un tiempo promedio de 30 minutos por profesional de enfermería.

V. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVO.

5.1.1. VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

TABLA 5.1.1

SOBRECARGA DE TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO HAY SOBRECARGA DE TRABAJO	6	11,8
HAY SOBRECARGA DE TRABAJO	45	88,2
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.1 referente a la variable sobrecarga de trabajo; de los 51 encuestados el 88.2% (45) profesionales de enfermería manifestaron que hay sobrecarga de trabajo frente al 11,8% (6) dijeron que no hay sobrecarga de trabajo.

5.1.2. DIMENSIÓN DE SOBRECARGA FISICA

TABLA 5.1.2

SOBRECARGA FÍSICA		
	Frecuencia	Porcentaje
NO HAY SOBRECARGA FISICA	6	11,8
HAY SOBRECARGA FISICA	45	88,2
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.2 referente a sobrecarga física de los 51 encuestados el 88.2 % (45) manifestaron que hay sobrecarga física y el 11.8 % (6) respondieron que no hay sobrecarga de trabajo en su dimensión física.

5.1.3. DIMENSION DE SOBRECARGA MENTAL

TABLA 5.1.3

SOBRECARGA MENTAL		
	Frecuencia	Porcentaje
NO HAY SOBRECARGA MENTAL	7	13,7
HAY SOBRECARGA MENTAL	44	86,3
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.3 se observó que de los 51 encuestados, el 86,3% (44) de ellos manifestaron que hay sobrecarga mental y el 13,7% (7) respondieron que no hay sobrecarga de trabajo en su dimensión mental.

5.1.4 DIMENSION DE PRESION DE TIEMPO

TABLA 5.1.4

PRESIÓN DE TIEMPO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO HAY PRESIÓN DE TIEMPO	8	15,7
HAY PRESIÓN DE TIEMPO	43	84,3
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.4 se observó que de los 51 encuestados, el 84,3% (43) de ellos respondieron que hay presión de tiempo y el 15,7% (8) dijeron que no hay sobrecarga de trabajo en su dimensión presión de tiempo.

5.1.5 DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

TABLA 5.1.5

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO HAY ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	7	13,7
HAY ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	44	86,3
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.5 podemos observar que de los 51 encuestados el 86,3% (44) de profesionales respondieron que hay organización del trabajo y el 13,7% (7) dijeron que no hay sobrecarga de trabajo en su dimensión organización del trabajo.

5.1.6 VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 5.1.6

DESEMPEÑO LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR DESEMPEÑO LABORAL	9	17,6
BUEN DESEMPEÑO LABORAL	28	54,9
MUY BUEN DESEMPEÑO LABORAL	14	27,5
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.6 referente a la variable desempeño laboral de los 51 encuestados el 54,9% (28) profesionales de enfermería manifestaron que hay buen desempeño laboral, el 27,5% (14) dijeron que hay muy buen desempeño laboral y el 17,6% (9) que existe un desempeño laboral regular.

5.1.7. DIMENSIÓN DE RESULTADOS

TABLA 5.1.7

RESULTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR RESULTADOS	11	21,6
BUENOS RESULTADOS	34	66,7
MUY BUENOS RESULTADOS	6	11,8
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.7 referente a la dimensión de resultados de los 51 encuestados el 66,7% (34) profesionales de enfermería manifestaron que hay buenos resultados, el 21,6% (11) dijeron que hay regular resultados y el 11,8% (6) que existe muy buenos resultados.

5.1.8. DIMENSIÓN DE RESPONSABILIDAD

TABLA 5.1.8

RESPONSABILIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR RESPONSABILIDAD	12	23,5
BUENA RESPONSABILIDAD	23	45,1
MUY BUENA RESPONSABILIDAD	16	31,4
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.8 referente a la dimensión de responsabilidad de los 51 encuestados el 45,1% (23) profesionales de enfermería manifestaron que hay buena responsabilidad, el 31,4% (16) dijeron que hay muy buena responsabilidad y el 23,5% (12) que existe regular responsabilidad.

5.1.9. DIMENSIÓN DE EXPERIENCIA

TABLA 5.1.9

EXPERIENCIA		
	Frecuencia	Porcentaje
MALA EXPERIENCIA	1	2,0
REGULAR EXPERIENCIA	10	19,6
BUENA EXPERIENCIA	22	43,1
MUY BUENA EXPERIENCIA	18	35,3
Total	51	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5.1.9 referente a la dimensión de experiencia de los 51 encuestados el 43,1% (22) profesionales de enfermería manifestaron que hay buena experiencia, el 35,3% (18) dijeron que hay muy buena experiencia, el 19,6% (10) que hay regular experiencia y el 2,0% (1) que existe mala experiencia.

5.2. RESULTADOS INFERENCIAL

5.2.1. RESULTADOS NORMALIDAD

Según la significancia, las variables sobrecarga de trabajo, desempeño laboral y cada una de sus dimensiones no tienen distribución normal (p -valor $< 0,05$). Ver tabla.

TABLA 5.2.1

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
SOBRECARGA FISICA	,489	51	,000
SOBRECARGA MENTAL	,516	51	,000
PRESION DE TIEMPO	,508	51	,000
ORGANIZACION DEL TRABAJO	,516	51	,000
SOBRECARGA DE TRABAJO	,524	51	,000
RESULTADOS	,352	51	,000
RESPONSABILIDAD	,228	51	,000
EXPERIENCIA	,225	51	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,284	51	,000

5.2.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN

Según la clasificación de Martínez (2009). Valoraremos el nivel de significancia. Con la siguiente tabla.

Coeficiente de correlación por rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Martínez (2009)

5.2.2.1. VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO CON LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Según la clasificación de Martínez (2009), existe una correlación positiva baja con un RHO Spearman de 0,239, con una significancia de 0,091. Ver tabla.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,239
		Sig. (bilateral)	.	,091
		N	51	51
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,239	1,000
		Sig. (bilateral)	,091	.
		N	51	51

Fuente: Propia

5.2.2.2. VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO CON LA DIMENSION RESULTADOS

Según la clasificación de Martínez (2009), existe una correlación positiva muy baja con un RHO Spearman de 0,149, con una significancia de 0,296. Ver tabla.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	RESULTADOS
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,296
		N	51	51
	RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,296	.
		N	51	51

Fuente: Propia

5.2.2.3. VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO CON LA DIMENSION RESPONSABILIDAD

Según la clasificación de Martínez (2009), existe una correlación positiva baja con Rho Spearman de 0,209, una significancia de 0,141. Ver tabla.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,209
		Sig. (bilateral)	.	,141
		N	51	51
	RESPONSABILIDAD	Coefficiente de correlación	,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,141	.
		N	51	51

Fuente: Propia

5.2.2.4. VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO CON LA DIMENSION EXPERIENCIA

Según la clasificación de Martínez (2009), existe una correlación positiva muy baja con Rho Spearman de 0,075, y con una significancia de 0,599. Ver tabla.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	EXPERIENCIA
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,599
		N	51	51
	EXPERIENCIA	Coeficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,599	.
		N	51	51

Fuente: Propia

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 CONTRASTACION Y DEMOSTRACION DE LA HIPOTESIS CON LOS RESULTADOS

A.- DEMOSTRACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Ho: NO EXISTE relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,239
		Sig. (bilateral)	.	,091
		N	51	51
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,239	1,000
		Sig. (bilateral)	,091	.
		N	51	51

Fuente: Propia

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,239$) indica que existe correlación positiva leve entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería, además el valor de significancia calculado $p = 0,091$ resultó ser mayor a $0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula.

B. DEMOSTRACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 01

Ha: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Ho: NO EXISTE relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	RESULTADOS
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,296
		N	51	51
	RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,296	.
		N	51	51

Fuente: Propia

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,149$) indica que existe correlación positiva leve entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería, además el valor de significancia calculado $p = 0,296$ resultó ser mayor a $0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula.

C. DEMOSTRACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 02

Ha: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Ho: NO EXISTE relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,209
		Sig. (bilateral)	.	,141
		N	51	51
	RESPONSABILIDAD	Coeficiente de correlación	,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,141	.
		N	51	51

Fuente: Propia

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,209$) indica que existe correlación positiva leve entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería, además el valor de significancia calculado $p = 0,141$ resultó ser mayor a $0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula.

D. DEMOSTRACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 03

Ha: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Ho: NO EXISTE relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo, 2023.

Correlaciones				
			SOBRECARGA DE TRABAJO	EXPERIENCIA
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,599
		N	51	51
	EXPERIENCIA	Coeficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,599	.
		N	51	51

Fuente: propia

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,075$) indica que existe correlación positiva leve entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería, además el valor de significancia calculado $p = 0,599$ resultó ser mayor a $0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula.

6.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES.

El presente trabajo de investigación se realizó en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023, con el fin de determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería contando con 51 licenciadas en enfermería de dicho servicio quienes respondieron favorablemente dos cuestionarios anónimos.

Al analizar las variables del estudio de investigación de los profesionales de enfermería se encontró que si hay sobrecarga de trabajo (88.24%), en relación a sus dimensiones se encontró que existe sobrecarga de trabajo física (88.2%), seguido por la sobrecarga de trabajo mental (86.3%) y de la organización de trabajo (86.3) posteriormente la presión de tiempo (84.3%).

Resultados similares se encontró en el estudio realizado por GARMA A. SANCHEZ L. (2019) refieren que al aplicar el instrumento encontró que la sobrecarga física (69.1%), sobrecarga mental (67%), organización (89%) se encuentran en niveles altos mientras que la dimensión trabajo de turno (58%) se encuentra en un nivel medio, viéndose así una concordancia.

En relación al desempeño laboral se halló que hay buen desempeño laboral de parte del profesional de enfermería (54.9%) Analizando sus dimensiones se identificó que las dimensiones “Resultado”, “Responsabilidad”, “Experiencia” se encuentran en un nivel bueno, Con lo que concuerdan PEREZ. GARMA, VIVANCO (2021) al realizar su estudio “Sobre carga y Desempeño profesional” donde el mayor porcentaje (50%) fue el nivel regular.

En relación con el estudio titulado “Sobre carga y desempeño laboral “realizado por DE LA CRUZ (2022) donde obtiene como resultado del 52% de sobrecarga laboral media se observa concordancia con nuestro estudio al presentar el 88.2% que, si hay sobrecarga de trabajo, con respecto a la variable desempeño laboral podemos ver que el 47% muestran un desempeño laboral regular, en concordancia a 54.9 % que si hay buen desempeño laboral.

Con respecto al estudio titulado “Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras” realizado por GARMA A, SANCHEZ (2019) podemos observar que la variable sobrecarga laboral en su dimensión carga física es alta con un 69%, del mismo modo carga mental con un 67%, mientras que en la dimensión organización arrojó un nivel alto en un 89% ;en concordancia a nuestro estudio de investigación si hay sobrecarga de trabajo en las dimensiones, sobrecarga física (88.2%), sobrecarga mental (86.3%), organización (86.3%).

Al realizar el análisis inferencial, se pudo hallar que ambas variables se relacionaban de manera directa e inversamente ($p=0,091$) ($Rho= 0,239$), ya que si hay sobrecarga de trabajo no hay buen desempeño laboral, mientras que cuando no hay sobrecarga de trabajo hay buen desempeño laboral, Este análisis fue realizado por el estudio elaborado por PEREZ. GARMA, VIVANCO (2021) donde identifiqué que la sobrecarga laboral se relaciona de manera directa e inversa con el desempeño del profesional de enfermería.

6.3. Responsabilidad ética

El presente estudio de investigación fue realizado con mucha objetividad, transparencia y respetando la autoría de las investigaciones que tomamos como referencias. En las bibliografías se aplicó el estilo Vancouver y en la aplicación del instrumento se aplicó el consentimiento informado, se contó con la autorización de los jefes de los servicios de Anestesiología y de los servicios de Hospitalización de Cirugía, Centro Quirúrgico y Central de Esterilización para la aplicación de los instrumentos respetando siempre la confidencialidad, anonimato y autonomía.

VII. CONCLUSIONES

- a) Se determinó que no existe la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2023, evidenciado en una Rho de Spearman=0,239 y p-valor=0,091.
- b) Se identificó que no existe la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2023, evidenciado en una Rho de Spearman=0,149 y p-valor=0,296.
- c) Se identificó que no existe la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2023, evidenciado en una Rho de Spearman=0,209 y p-valor=0,141.
- d) Se identificó que no existe la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2023, evidenciado en una Rho de Spearman=0,075 y p-valor=0,599.

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Dar a conocer los resultados de este estudio al Gerente, administrador, director, jefes de cada servicio del hospital para que puedan planificar y plantear estrategias para evitar la sobre carga de trabajo en el personal de enfermería.

- b) Realizar capacitaciones dirigidas a los profesionales de enfermería en la organización y manejo adecuado de los procedimientos y actividades en el servicio de centro quirúrgico,

- c) Implementar estrategias para propiciar el trabajo en equipo para la organización y distribución de las funciones, actividades y procedimientos de cada paciente.

- d) Motivar y estimular al profesional de enfermería con incentivos, reconocimientos sobre el trabajo realizado en el servicio, a su vez realizar talleres impartidas por parte de las enfermeras con mayor años de experiencia hacia el personal nuevo para que puedan desenvolverse en el ámbito quirúrgico y así brindar un buen desempeño laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.-Bustamante Velazque K.; Sobrecarga de Trabajo y Desempeño del Profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia, [Internet]; Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021; https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 2.- Tocancipá Alvarino M.; Factores que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería; [Internet]; primera edición; Bogotá; 2020. <https://repositorio.juanncorpas.edu.co/handle/001/60?locale-attribute=es>
- 3.- Sánchez Calongos, R.; Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. (tesis titulación); [Internet]; pag.22-26 Lima, 2020 <file:///C:/Users/windows%2010/Downloads/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- 4.- Artículo jornada de trabajo 2021 [internet]<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Largas-jornadas-y-sobrecargas-de-trabajo-provocan-750000-muertes-cada-ano-20210916-0043.html>
- 5.- Carvalho A, Garcia P, de Souza L. Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: a systematic review. Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2016; 50(4): 683-694. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27680056/>
- 6.- Ugaz Oscanoa. J; El estrés: bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín; [Internet] El comercio, Huancayo, 2019. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/el-estres-bomba-de-tiempo-que-afecta-al-80-de-la-poblacion-en-junin-919534/>

7.- Amaro Cano, M.; Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería; [Internet] Rev. Cubana Enfermer v.20 n.3 Ciudad de la Habana sep.-dic. 2004.

<https://www.google.com/search?q=florence+nightingale+teoria+del+entorno&aq=florence+nigtingale&aqs=chrome.2.69i57j46i10i433i512j0i10i512i7.12152j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

8.- Del Valle k.; La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes; [Internet]; Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador; Revista San Gregorio vol.1 no.47 Portoviejo sep./nov.2021.http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072021000400165&script=sci_arttext

9.-Dueñas Navarrete F.; Estrés Laboral desempeño laboral personal de salud; [Internet]; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f62baccfc120cc7c58f23d9d93409262.

10.- Cáceres D., Torres C., Cristancho L., López L.; Acta Colombiana de Cuidado Intensivo; [Internet] Volume 20, Issue 2, April–June 2020, Pages 92-97. Colombia 2020.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0122726220300021>

11.-Acosta Romo M.; Maya Pantoja G.; Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos, [Internet]; Rev. cienc. cuidad. 2020; 17(2): 22-32.; Colombia.
<file:///C:/Users/windows%2010/Downloads/2318.pdf>

12.- Rosales N.; Cortez D.; López D.; Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato; [Internet]; Universidad Nacional de Cuyo-Argentina; 2018.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10373/1/trabajo%20titulacion%20maestrante%20BLANCA%20SANCHEZ.%20docx.pdf>.

- 13.- De la cruz Castillo S.; Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana; [Internet]; Universidad Norbert Wiener - Lima; 2022.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7839>
- 14.-Pérez Gómez, J; Garma Zambrano, N; Vivanco Vivanco, M; Sobrecarga Laboral y Desempeño Profesional de Enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, [Internet]; Universidad Autónoma de Ica;2021;<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
- 15.-Quintana Atencio, D; Tarqui Mamani, C.; Desempeño laboral del profesional de Enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med(Ma-nizales), [Internet];2020;
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- 16.- Garma Ampuero, A.; Sánchez Morales L.; Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de neonatología del hospital belén de Trujillo; [Internet]; Universidad Cesar Vallejo; 2019; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>
- 17.-Alarcon Condori, Y.; Astuñague Gonzales, J.; Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería, hospital Goyeneche. Arequipa [Internet]; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018;
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 18.- .Teoria-del-cuidado-humano-Un-cafe-con-Watson.pdf [Internet]; 2013
<https://historia-de-enfermeria8.webnode.mx/personajes-importantes-de-la-enfermeria2/jean-watson/>

19.- Socorro Guzmán Tello M. El cuidado humano en la formación del estudiante de enfermería según la teoría de Jean Watson– Chiclayo, Perú 2011 [tesis]. Chiclayo, Perú; 2013 [citado 19 Nov 2014]. Disponible en: [http://tesis.usat.edu.p e/jspui/handle/123456789/217](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/217)

20.- Estudio de tendencias laborales Sodexo; Cómo conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg; [Internet]; 2015. <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>

21.- Manene Cerragería L.; teorías de la motivación: teorías de procesos; [Internet]; Nov 2023. <https://actualidadempresa.com/teorias-de-la-motivacion-teorias-de-procesos-parte-3/>

22.- Calderón De la Cruz G.; Merino Soto C.; Juárez García A.; Jiménez Clavijo M.; Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos Arch Prev Riesgos Labor vol.21 no.3 Barcelona jul./sep. 2018 Epub 21-Sep-2020. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002

23.-Cruz Robazzil M.; Chaves Mauroll M.; Barcellos Dalri R.; Almeida da Silva L.; Aparecida de Oliveira Secco I.; Jorge Pedrão L.; Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud [Internet]; Rev Cubana Enfermer v.26 n.1 Ciudad de la Habana ene.-mar; 2010. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192010000100009

24.- Sánchez Calongos, R.; Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. (tesis titulación); [Internet]; pag.22-26 Lima, 2020 <file:///C:/Users/windows%2010/Downloads/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

25.- Gil-Monte, P. R., García-Juesas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de

quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 113-118.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>

26.- Morales Cartaya, A.; Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, [Internet]; editora Política, 2009.
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

27.- Huamán Rivas O.; Prado Huallanca P.; Zaga Bautista I.; Nivel de Estrés y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Centro Quirúrgico del hospital regional. "Miguel Ángel Mariscal Llerena" huamanga. Ayacucho; [Internet]; Universidad Nacional del Callao - Lima; 2017.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5221>

28.- Colos, G. (2015). Nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los profesionales de salud y su relación con el desempeño laboral en las Fuerzas Armadas. Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42851>

29.- Delgado, J.; resultado (definición, concepto) Wiki Culturalia, [Internet]; 21 de octubre de 2020. <https://edukavital.blogspot.com/2013/01/definicion-de-resultado-compendio-de.html>

30.- Pastor, A.; Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos; Tesis para optar título profesional. Lima, Perú Universidad San Ignacio de Loyola p. 25 - 26, [Internet]; 2018.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

31.- Fundación Wikimedia, Inc.; [Internet]; Publicado 2023.
<https://es.wikipedia.org/wiki/Experiencia>

32.- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M.; Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la

Universidad del Zulia; [Internet]; Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo; 2010. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

33.- Sipion Ecan E.; sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores; [Internet]; Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo 2019. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

34.- Gitnuxblog; Sobrecarga de trabajo: Señales de agotamiento y qué hacer; [Internet]; febrero 2023. <https://blog.gitnux.com/es/sobrecarga-de-trabajo/>

35.- Pedraza E.; Amaya G.; Conde M.; Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia; [Internet]; Revista de Ciencias Sociales, Vol. XVI, No. 3, 2010. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

36.- Velázquez A.; Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo; [Internet]; questionPro; 2023.

<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,no%20para%20el%20puesto%20asignado>.

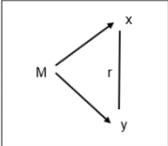
37.- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.; Metodología de la investigación (6ª Edición); [Internet] México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.; 2014. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2023"

Problemas:	Objetivos:	Hipótesis:	Variables:	Población y Muestra	Metodo y Diseño	Técnicas e Instrumentos	Tratamiento estadístico
<p>Problema General:</p> <p>Pg. ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P1: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?</p> <p>P2: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?</p> <p>P3: ¿Cómo la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño laboral</p>	<p>Objetivos General:</p> <p>Og. Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>O2. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>HG. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre sobrecarga de trabajo el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión resultados del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga de trabajo</p> <p>Dimensiones: Sobrecarga física. Sobrecarga mental. Presión tiempo. Organización en el trabajo.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Resultado Responsabilidad Experiencia</p>	<p>Población La población de la investigación que se desarrollará estará constituida por el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo.</p> <p>Muestra Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio". M=51</p>	<p>Método El presente proyecto de investigación se desarrolló bajo el método cuantitativo, considerado como: Enfoque cuantitativo la cual usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer la relación entre la Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral en el profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico.</p> <p>Diseño El diseño utilizado en el estudio, quedo representado en el siguiente diagrama:</p>  <p>Donde: M = Profesionales de enfermería X = Sobrecarga de trabajo. Y = Desempeño Laboral r = Relación entre las variables</p>	<p>Técnicas En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta.</p> <p>Instrumentos En la presente investigación el instrumento que se utilizo fue el Cuestionario del autor Nieto M. (2019) para la variable sobrecarga de trabajo que consta de 40 ítems, donde 1 es SI y 0 es NO. Sus dimensiones son: sobrecarga física (10 ítems), sobrecarga mental (10 ítems), presión de tiempo (10 ítems), organización del trabajo (10 ítems).</p>	<p>Análisis y procesamiento de datos. Después de recopilar los datos según los instrumentos utilizados, se tabularon, se codificaron y se presentaron en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.</p>

<p>en la dimensión experiencia del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2023?</p>	<p>Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>O3. Identificar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p>	<p>H2. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Ho. No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>H3. Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p> <p>Ho. No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en su dimensión experiencia del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023.</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA DE TRABAJO

Estimada licenciada en enfermería, el presente cuestionario tiene como objetivo de determinar la relación que existe entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería; es anónima y los datos que nos proporcione serán utilizadas con fines de estudios, por lo que se le suplica ser la más veraz posible en sus respuestas.

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

I. DATOS GENERALES:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Masculino () 1
- b) Femenino () 2

N°	ITEMS	SI	NO
SOBRECARGA FÍSICA			
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
SOBRECARGA MENTAL			
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
PRESIÓN DE TIEMPO			
21	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		

25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27	Su programación de trabajo es por turnos		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.		
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.		
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas		
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado		

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL
DESEMPEÑO LABORAL**

A continuación, se le presenta una escala de desempeño laboral. Se le agradece resolverlo para poder obtener resultados verdaderos en apoyo a una investigación de tesis, la cuál será utilizada únicamente con fines educativos. Responda las siguientes preguntas con honestidad, marcando X en la respuesta que considere adecuada.

INSTRUCCIONES:

- Nunca = 1
- Casi nunca = 2
- A veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

BASE DE DATOS.

	DECLARACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	RESULTADOS					
1	Tiene la capacidad de trabajar bajo presión.					
2	Tiene la capacidad de utilizar de manera efectiva sus herramientas de trabajo.					
3	Tiene la capacidad de vencer obstáculos que se le presenten.					
4	Tiene la capacidad de brindar un servicio cortés y eficiente.					
	RESPONSABILIDAD					
5	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
6	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
7	Tiene la capacidad de realizar su trabajo sin errores, y en el tiempo requerido.					
8	Cumple lo que se compromete a realizar.					
	EXPERIENCIA					
9	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad.					
10	Posee el conocimiento adecuado para desempeñar su puesto.					
11	Muestra seguridad en las actividades que realiza.					
12	Se adapta fácilmente a los cambios.					

TESIS II (1) VALDIVIA .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	NRO	Numérico	8	0	NUMERO DE ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
2	G01	Numérico	8	0	Edad	{1, 21 a 30 ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	G02	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P01	Numérico	8	0	Su trabajo le pe...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P02	Numérico	8	0	Su jornada labo...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P03	Numérico	8	0	En su trabajo, ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P04	Numérico	8	0	En su trabajo e...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P05	Numérico	8	0	Su trabajo le ob...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P06	Numérico	8	0	La forma, el vol...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P07	Numérico	8	0	Los pesos que ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P08	Numérico	8	0	El entorno físic...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P09	Numérico	8	0	En su trabajo s...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P10	Numérico	8	0	En su trabajo s...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P11	Numérico	8	0	El nivel de aten...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P12	Numérico	8	0	Su trabajo le pe...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P13	Numérico	8	0	En su trabajo tí...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	8	0	Se puede come...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	8	0	El cansancio q...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	8	0	La cantidad de ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P17	Numérico	8	0	La información ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P18	Numérico	8	0	En su trabajo s...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P19	Numérico	8	0	Existe en el ho...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

TESIS II (1) VALDIVIA .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
23	P20	Numérico	8	0	En su trabajo s...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P21	Numérico	8	0	Su ritmo de tra...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P22	Numérico	8	0	Le es difícil seg...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P23	Numérico	8	0	Su ritmo de tra...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P24	Numérico	8	0	Su ritmo de tra...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P25	Numérico	8	0	Conoce los pro...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P26	Numérico	8	0	Su trabajo suel...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P27	Numérico	8	0	Su programació...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P28	Numérico	8	0	Su programació...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P29	Numérico	8	0	Se tiene en cue...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P30	Numérico	8	0	Las tareas que ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P31	Numérico	8	0	Conoce la totali...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P32	Numérico	8	0	Conoce para qu...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P33	Numérico	8	0	Se le capacita ...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P34	Numérico	8	0	Se le permite t...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P35	Numérico	8	0	Se le permite el...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P36	Numérico	8	0	Se carece de u...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P37	Numérico	8	0	Las órdenes de...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P38	Numérico	8	0	Las órdenes de...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P39	Numérico	8	0	Para la asignac...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entr...
43	P40	Numérico	8	0	Se le informa s...	{1, NO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	A01	Numérico	8	0	Tiene la capaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

TESIS II (1) VALDIVIA .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
45	A02	Númérico	8	0	Tiene la capaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	A03	Númérico	8	0	Tiene la capaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	A04	Númérico	8	0	Tiene la capaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	A05	Númérico	8	0	Aplica los valor...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	A06	Númérico	8	0	Es puntual con ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	A07	Númérico	8	0	Tiene la capaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	A08	Númérico	8	0	Cumple lo que ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	A09	Númérico	8	0	En ausencia de ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	A10	Númérico	8	0	Posee el conoc...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	A11	Númérico	8	0	Muestra seguri...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	A12	Númérico	8	0	Se adapta fácil...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	SOBRECA...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
57	SOBRECA...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
58	ORGANIZA...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	26	Derecha	Escala	Entrada
59	RESULTAD...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
60	EXPERIEN...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
61	RESPONS...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
62	DESEMPE...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
63	PRESION_...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
64	SOBRECA...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
65	SOBRECA...	Númérico	5	0	SOBRECARG...	{1, NO HAY...	Ninguno	28	Derecha	Ordinal	Entrada
66	SOBRECA...	Númérico	5	0	SOBRECARG...	{1, NO HAY...	Ninguno	28	Derecha	Ordinal	Entrada

TESIS II (1) VALDIVIA .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
67	PRESION_...	Númérico	5	0	PRESION_DE ...	{1, NO HAY...	Ninguno	28	Derecha	Ordinal	Entrada
68	ORGANIZA...	Númérico	5	0	ORGANIZACIO...	{1, NO HAY...	Ninguno	34	Derecha	Ordinal	Entrada
69	SOBRECA...	Númérico	5	0	SOBRECARG...	{1, NO HAY...	Ninguno	32	Derecha	Ordinal	Entrada
70	RESULTAD...	Númérico	5	0	RESULTADOS ...	{1, MUY M...	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
71	RESPONS...	Númérico	5	0	RESPONSABI...	{1, MUY M...	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
72	EXPERIEN...	Númérico	5	0	EXPERIENCIA ...	{1, MUY M...	Ninguno	22	Derecha	Ordinal	Entrada
73	DESEMPE...	Númérico	5	0	DESEMPEÑO...	{1, MUY M...	Ninguno	29	Derecha	Ordinal	Entrada
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

RESULTADOS DE ALFA DE CRONBACH

5.1.1 RESULTADOS DE CRONBACH DE LA VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

La tabla 01 nos muestra que los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de la variable Sobrecarga de trabajo afirma categóricamente el alfa de Cronbach es 0.946 es válido.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	40

5.1.2 RESULTADOS DE CRONBACH DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

En base a la tabla 02 y los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral afirma categóricamente el alfa de Cronbach es 0.930 es válido.

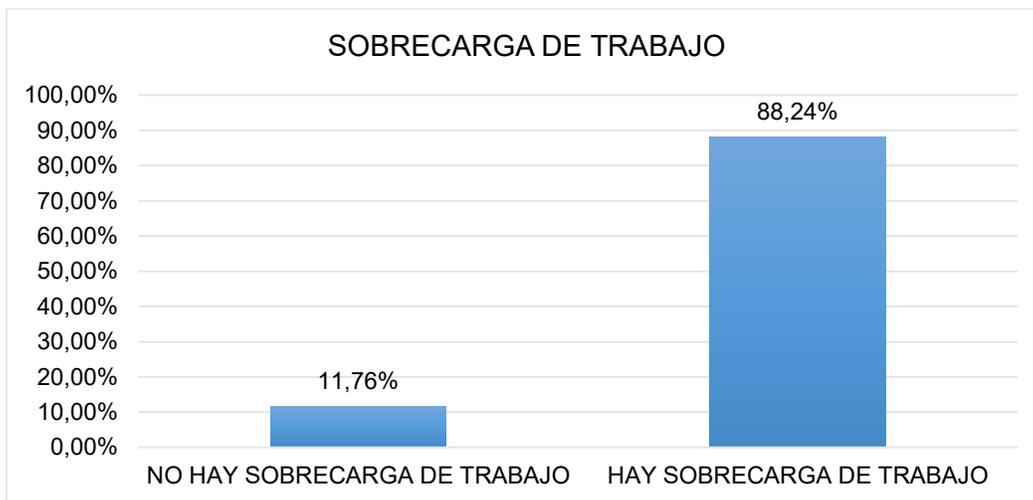
Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	12

5.2.1 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE SOBRECARGA DE TRABAJO

Después de haber revisado el grafico se observa que el 88% de los encuestados manifestaron que si hay sobrecarga de trabajo a comparación del 12% que manifestaron lo contrario. Ver gráfico.

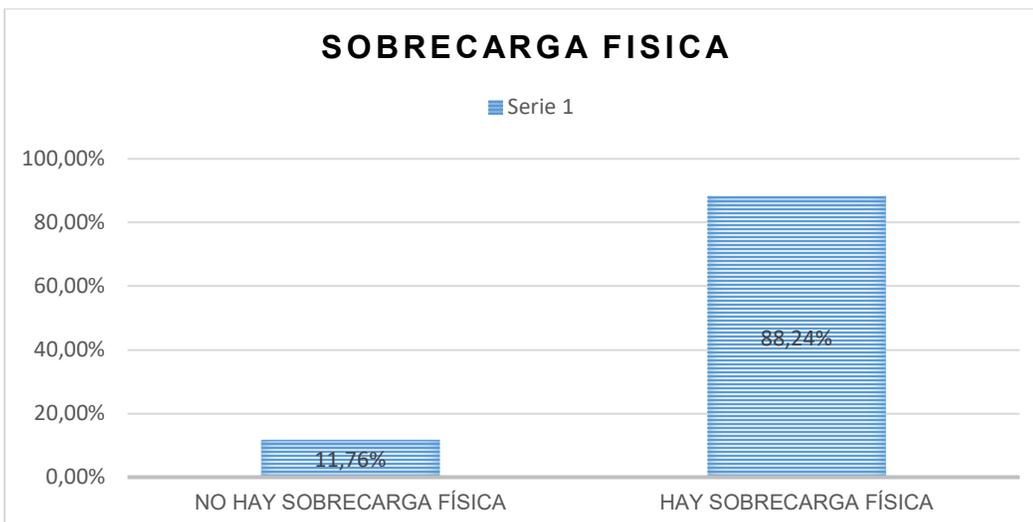
GRAFICO



5.2.2 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DE SOBRECARGA FISICA

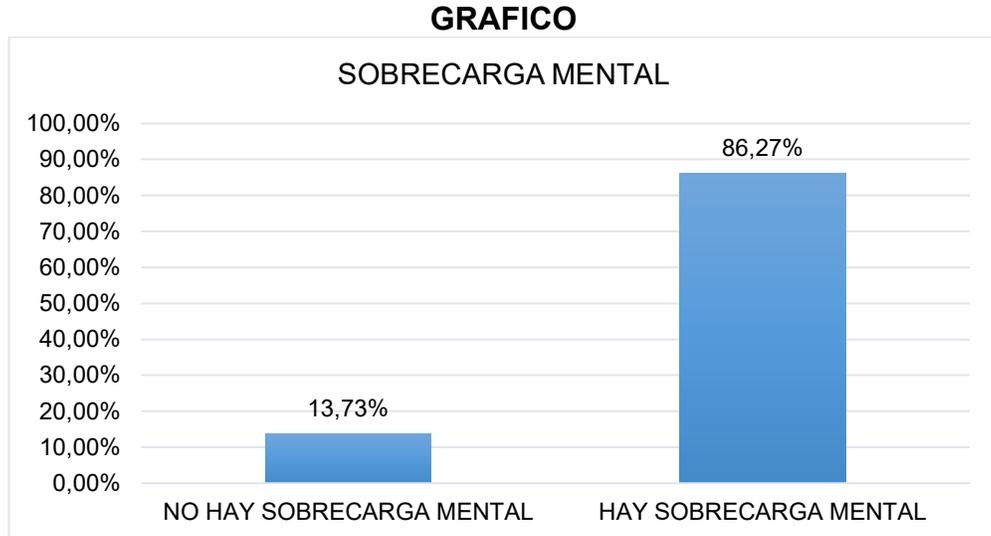
Después de haber revisado el grafico se observa que el 88% de los encuestados manifestaron que si hay sobrecarga de trabajo en su dimensión física. Ver grafico

GRAFICO



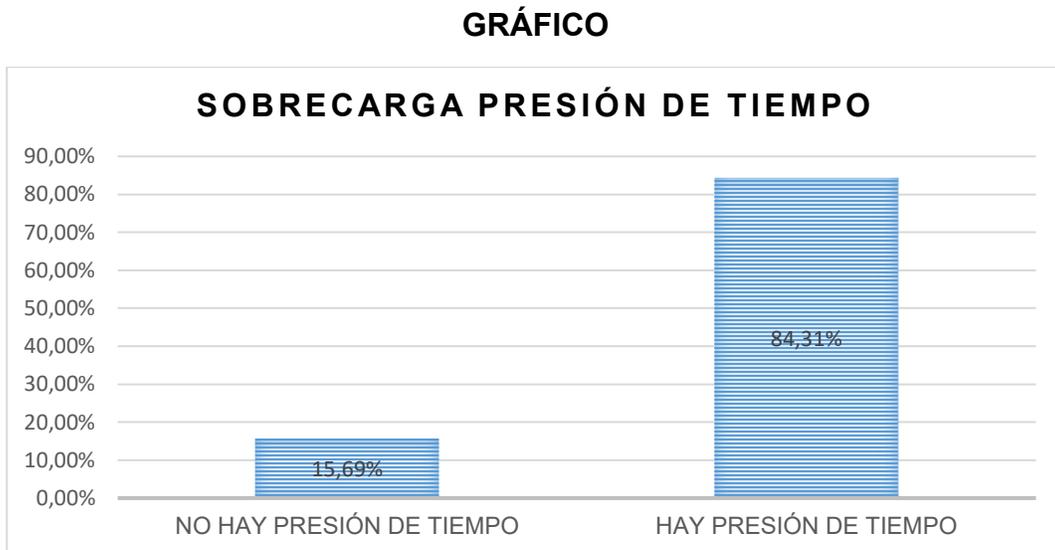
5.2.3 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSION DE SOBRECARGA MENTAL

Después de haber revisado el grafico se observa que el 86% de los encuestados manifestaron que si hay sobrecarga de trabajo en su dimensión mental. Ver gráfico.



5.2.4 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSION DE PRESION DE TIEMPO

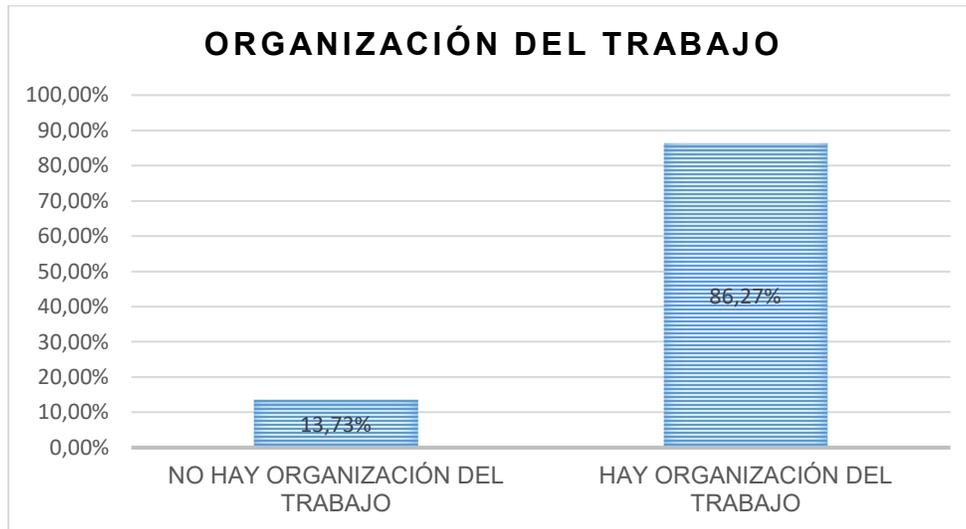
Después de haber revisado el grafico se observa que el 84% de los encuestados manifestaron que si hay sobrecarga de trabajo en su dimensión presión de tiempo. Ver gráfico.



5.2.5 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Después de haber revisado el grafico se observa que el 86% de los encuestados manifestaron que si hay sobrecarga de trabajo en su dimensión organización del trabajo. Ver gráfico.

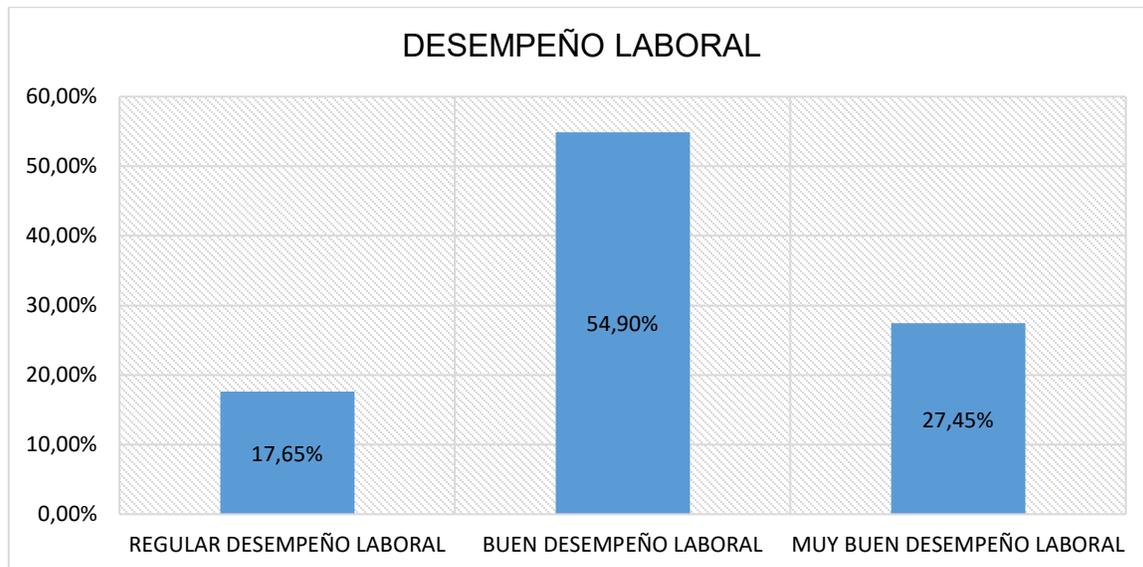
GRÁFICO



5.2.6 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Después de haber revisado el grafico se observa que el 55% de los encuestados manifestaron que existe un buen desempeño laboral. Ver gráfico.

GRAFICO



5.2.7 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DE RESULTADOS

Después de haber revisado el grafico se observa que el 67% de los encuestados manifestaron que si hay buenos resultados. Ver gráfico.

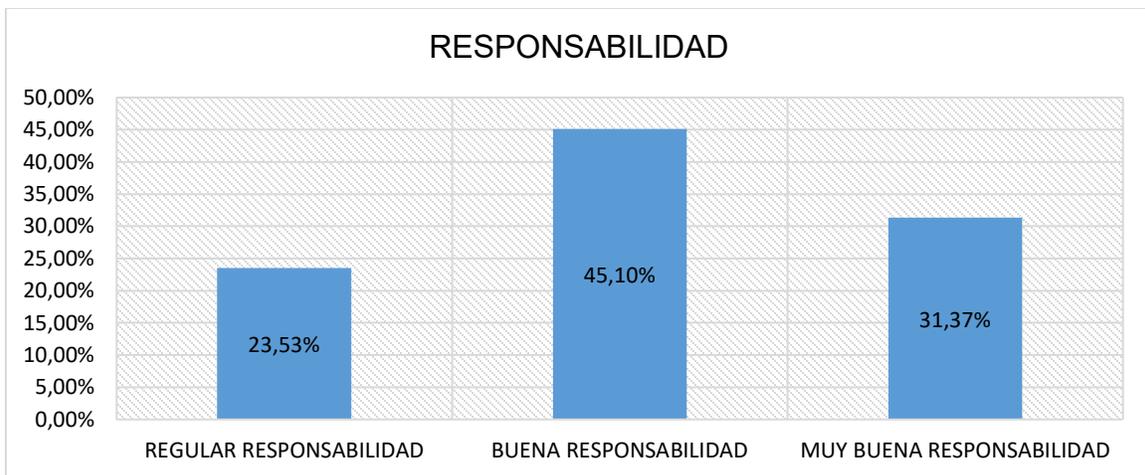
GRAFICO



5.2.8 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DE RESPONSABILIDAD

Después de haber revisado el grafico se observa que el 45% de los encuestados manifestaron que si hay buena responsabilidad. Ver gráfico.

GRAFICO



5.2.9 RESULTADOS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DE EXPERIENCIA

Después de haber revisado el grafico se observa que el 43% de los encuestados manifestaron que si hay buena experiencia. Ver gráfico.

GRAFICO

