



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de
un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Moncada Ramos, Elizabeth Renee (orcid.org/0000-0002-8082-5111)

ASESORES:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

Dr. Chávez Epiquén, Abdías (orcid.org/0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

*Por permitirme obtener este logro, guiarme
y darme fortaleza durante este proceso.*

A mi hijo, Carles Sebastian,

*Posiblemente en este momento no entiendas
mis palabras, pero para cuando seas capaz,
quiero que te des cuenta de lo que significas
para mí. Eres la razón de que me levante cada
día a esforzarme por el presente y el mañana,
eres mi principal motivación.*

A mis padres Elizabeth y Rene, mi hermano

Daniel.

*Por su amor filial y fraterno, comprensión,
motivación constante y apoyo incondicional
a lo largo de mi maestría.*

Elizabeth Renee Moncada Ramos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Vanessa Yoselyn, Alza Salvatierra, Por compartir, instruirme y guiarme durante esta etapa de crecimiento profesional, y experiencia para obtener la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo, por ser mi casa de estudio y por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes.

Al hospital Jerusalén, a las autoridades del hospital, por concederme el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

Elizabeth Renee Moncada Ramos.



Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023", cuyo autor es MONCADA RAMOS ELIZABETH RENEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 31 de Julio
del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 23-08- 2023 18:47:06

Código documento Trilce: TRI - 0630773



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE
LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, MONCADA RAMOS ELIZABETH RENEE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELIZABETH RENEE MONCADA RAMOS DNI: 45852132 ORCID: 0000-0002-8082-5111	Firmado electrónicamente por: EMONCADAR el 25-10- 2023 02:47:13

Código documento Trilce: TRI - 0652472

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestreo y unidad de análisis:	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	
	vi

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral	21
Tabla 2: La relación entre grado de sobrecarga y motivación laboral	22
Tabla 3: Relación entre grado de sobrecarga y trabajo en equipo.....	23
Tabla 4: Relación entre grado de sobrecarga y formación personal	24
Tabla 5: Relación entre fatiga y motivación laboral.....	25
Tabla 6: Relación entre fatiga y trabajo en equipo.....	26
Tabla 7: Relación entre fatiga y formación personal.....	27

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de Trujillo, 2023, para lo cual se integró una muestra de 52 trabajadores del hospital. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. En los principales hallazgos, se obtuvo una relación inversa y significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral, representado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.659$, con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando la sobrecarga laboral aumenta, el desempeño laboral disminuye, y cuando existe un alto desempeño laboral, la sobrecarga laboral se ubica contrario a la categoría encontrada. Así, se logró identificar los posibles efectos negativos de la fatiga en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores de la salud. Esto permitiría, en futuros estudios, la implementación de medidas para promover un equilibrio entre el trabajo y la formación personal, como programas de apoyo y capacitación en gestión del tiempo y manejo del estrés.

Palabras clave: Desempeño laboral, población hospitalaria, sobrecarga.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between work overload and work performance in the hospital population of a health center in Trujillo, 2023, for which a sample of 52 hospital workers was integrated. The type of research was basic, correlational descriptive design, quantitative approach. In the main results, an inverse and significant relationship was obtained between work overload and job performance, represented by a production coefficient (RHO) of - .659, with a significance of 0.000; In this sense, when work overload increases, work performance decreases, and when there is high work performance, work overload is located contrary to the category found. Thus, the possible negative effects of fatigue on the professional and personal development of health workers will be identified. This would allow, in future studies, the implementation of measures to promote a balance between work and personal training, such as support programs and training in time management and stress management.

Keywords: Hospital population, performance, labor, overload.

I. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, el mundo enfrenta un gran número de conflictos laborales relacionados con el bienestar de trabajadores en todo el mundo (Gubik y Vörös, 2023). Uno de los problemas más destacados es la creciente precariedad laboral, donde muchos trabajadores enfrentan contratos temporales, bajos salarios, pocos beneficios y falta de estabilidad laboral (Pluta y Rudawska, 2021). Esta precariedad laboral puede tener consecuencias negativas en los trabajadores, así como para la economía en general, y llevar a una mayor desigualdad social y económica, así como a la insatisfacción y falta de motivación en el trabajo para aquellos que se sienten sub remunerados (Abbas y Ammara, 2020).

De estas condiciones nace la sobrecarga laboral, un problema creciente en la actualidad, que conlleva a muchos trabajadores a enfrentar altas cargas de trabajo, largas horas y presiones para cumplir con los plazos y las expectativas de sus empleadores (Schachter, 2022). Esta situación afecta el bienestar de los trabajadores, así como para la calidad de su trabajo y la productividad general de las empresas (Ngo et al, 2020). Causada por varios factores, como la falta de personal, la falta de capacitación o recursos adecuados, la cultura empresarial que fomenta la competencia y la presión constante para cumplir con los objetivos, diversos autores señalan que es importante abordar este problema y promover el clima de trabajo saludable con equilibrio con el fin de garantizar bienestar en la organización y sus miembros (Jeon et al, 2022).

Por esto, ha logrado ser un conflicto social común en muchos países de Europa, demostrando cifras variadas por sectores y regiones. Por ejemplo, el 30% de la fuerza laboral en la Europa, clasifican su carga de trabajo como demasiado alta, y el 27% indican que experimentan plazos de tiempo inadecuados. Además, se informa que el 17% de los trabajadores europeos trabajan más de 48 horas a la semana (Poulose y Dhal, 2020). En Francia, el 37% de los trabajadores inciden en sobrecarga laboral por alto flujo de trabajo, y el 22% por falta de tiempo, logrando un 8% de trabajadores franceses con al menos 60 horas de trabajo a la semana. Las cifras son similares en Portugal, con un 19% de los trabajadores sobrecargados de flujo, un 24% sobrecargados de tiempo, y un 12% de trabajadores con horarios de 60 horas a la semana (Pieró et al, 2020; Fu et al, 2021).

Además, un 45% de la fuerza laboral latinoamericana, trabaja bajo condiciones precarias, lo que puede incluir jornadas laborales extenuantes y falta de protección social; además, las condiciones críticas de la economía debidas a la salud mundial, agrava significativamente la situación de muchos trabajadores en la región (Sandoval et al, 2019). Esto ha permitido que el 17% de los trabajadores latinos trabajen más de 48 horas a la semana, este porcentaje es más alto en algunos países, como México (29%), Paraguay (27%) y Colombia (24%) (Castillo, 2022; de Frutos y Sanjurjo, 2020).

En Perú, al menos el 20,8% de los trabajadores peruanos trabajan más horas de las que les correspondían o tuvieron una carga de trabajo excesiva en comparación con su capacidad. Sobre ello, la sobrecarga laboral es más común en los trabajadores peruanos de bajos ingresos, los trabajadores informales y aquellos empleados del agro y construcción (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021). Del mismo modo, en La Libertad, es común encontrarse con situaciones de precariedad y sobrecarga, siendo incluso una de las regiones con mayor incidencia en esta problemática (Polo, 2016). Al mismo tiempo, el desempeño laboral de los trabajadores expuestos a estas situaciones, ha creado un conflicto entre el costo beneficio de la exposición diaria a la sobrecarga, lo que permite plantar un vacío respecto a las relaciones entre ambas variables (Paliga, 2022).

En ese sentido, se cuestiona generalmente ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; y de manera específica: ¿Cuál es la relación entre grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre grado de sobrecarga y trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre grado de sobrecarga y formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre Fatiga y motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre fatiga y formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023?

Esta investigación posee un impacto social, dado que podría ayudar a comprender mejor cómo este problema afecta a los trabajadores y la economía local, para, en el futuro identificar soluciones que mejoren los procesos productivos, así como los niveles de satisfacción laboral que promuevan una cultura empresarial más responsable y respetuosa de los derechos laborales. También posee un aporte metodológico, basado en las correlaciones comprometidas en este fenómeno. Es importante para los empleadores, trabajadores y expertos en salud laboral de La Libertad, comprender cómo la sobrecarga laboral se relaciona con diversos criterios, siendo estrés, agotamiento, calidad de vida laboral y desempeño laboral.

A nivel teórico, la investigación busca proporcionar información útil para mejorar las condiciones laborales en la región, así como mejorar las condiciones de producción empresarial. Esto puede ayudar a identificar patrones y tendencias en la sobrecarga laboral y ayudar a diseñar estrategias futuras para aumentar las condiciones de vida laboral, basándose en la importancia del desempeño interno.

Por lo consecuente, fue planteado Determinar la relación entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023. Específicamente: Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Determinar la relación entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Determinar la relación entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Determinar la relación entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Así también, se hipotetizó: Existe relación directa y significativa entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023. Específicamente: Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Formación

personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023; Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios previos sobre nuestras variables de estudio, presentamos a: Jiandong et al (2022) estudió la sobrecarga y el desempeño laboral como variables relacionadas con la construcción de valores sistemáticos del alto rendimiento, utilizando una metodología correlacional, y una muestra de 360 empleados en China, encontraron una correlación negativa y con alta significancia de las variables; por ello, se considera que una carga laboral excesiva puede afectar negativamente el desempeño laboral, ya que puede aumentar el estrés, la fatiga y el agotamiento de los trabajadores, lo que a su vez puede disminuir la calidad y la eficiencia del trabajo realizado. Por otro lado, una carga laboral baja puede llevar a una falta de motivación y desafío, lo que también puede afectar negativamente el desempeño.

Villena (2022) Se investigó la conexión entre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento en el equipo médico de la sede de Red Salud Pacífico Sur durante la pandemia, en un estudio correlacional que involucró a 79 profesionales de la salud. Los resultados indicaron que la relación entre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento fue negativa (opuesta), con un coeficiente de correlación de -0.841 , y además con un valor p de $.000$, lo cual indica una significancia estadística. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación inversa y significativa entre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento laboral del personal de salud. Esta relación puede ser compleja y puede variar según diferentes factores, como la naturaleza del trabajo, el tipo de carga laboral y las características individuales de los trabajadores.

Janib et al (2021) probó la relación desempeño y sobrecarga en el personal pedagógico universitario de Malasia, con metodología correlacional integrando un grupo muestral con 191 integrantes; mostrando que la carga de trabajo es negativamente relacionada con el desempeño del personal académico. Además, la satisfacción laboral media la sobrecarga de trabajo, y la participación tuvo vinculación con el desempeño del personal. Estos hallazgos refuerzan la importancia de la satisfacción laboral como factor influyente en contra del efecto deletéreo de la carga de trabajo y el desempeño del personal académico. El

estudio ha demostrado que, el compromiso no media una interconexión de la sobrecarga con los niveles de rendimiento.

Ramírez (2020) buscó estudiar la manera en que influye la sobrecarga de Trabajo y en el rendimiento de trabajo de un grupo de enfermeros del área, en un Centro de Salud Público., un estudio correlacional con 80 profesionales sanitarios, obteniendo la existencia de correlación indirecta de dichas variables. Al respecto, se señala que es importante que los trabajadores gestionen adecuadamente la carga de trabajo de sus funciones, para evitar la sobrecarga y maximizar el rendimiento laboral. Esto puede implicar la supervisión de tareas de manera justa y equilibrada, la implementación de medidas para reducir el estrés mejorando la motivación por el resguardo de las condiciones laborales íntegras.

Habibie et al (2020) en un estudio correlacional para conocer si la sobrecarga afectaba al desempeño laboral, en una muestra de 143 personas, encontró que, la sobrecarga de trabajo tuvo índices correlacionales inversos con alta significancia sobre el desempeño de trabajo, así como una carga de familia y trabajo teniendo un efecto negativo y significativo sobre el desempeño laboral. Ante esto, se demostró que el apoyo social familiar tiene influencia directa sobre los índices de rendimiento en el trabajo, y sobre la moderación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral; además de un nivel moderado de carga laboral, que proporciona suficiente desafío y oportunidades de aprendizaje, pero no sobrecarga al trabajador, puede ser más mejora para el desempeño laboral. Además, otros factores como la satisfacción laboral, el apoyo del supervisor y el ambiente laboral pueden influir en cómo la carga laboral afecta el desempeño laboral.

Naru y Rehman (2020) tuvieron como propósito, investigar los factores/variables que causan sobrecarga entre los empleados en el lugar de trabajo y, en consecuencia, afectar su desempeño, por medio de un estudio correlacional transversal, y con 129 trabajadores de empresas fast food en la India. Los resultados del análisis muestran una Sobrecarga Laboral con influencia significativa sobre rendimiento en el trabajo. Esta interconexión de Sobrecarga Laboral con el desempeño de los empleados fue negativa. Similarmente, la relación entre otros factores y el Desempeño de los empleados también es negativa y significativa. El estudio descrito en este documento se centra minuciosamente en todas aquellas causantes referentes a síntomas estresantes en los trabajadores

que se involucran con el rendimiento laboral; y, también sugiere que se debe considerar estos factores para abordar estos problemas y proporcionar ambiente de trabajo favorable.

UI et al (2020) buscaron estudiar cómo se relaciona la sobrecarga de trabajo con los índices de rendimiento laboral de varias universidades del sector público de Khyber, integrando a trabajadores de 5 universidades, por medio de una metodología correlacional; se encontró la relación entre las variables que ilustró que ambas variables independientes estaban negativamente relacionadas. Los resultados dieron una clara evidencia de que, si los empleados están sobrecargados, incómodos en su trabajo, su desempeño hacia la organización será bajo, lo que en última instancia dificultará el logro de los objetivos organizacionales. Inegbedion et al, (2020) investigó la carga de trabajo relacionada con el rendimiento laboral de organizaciones empresariales, con setecientos sesenta y cuatro (764) empleados seleccionados al azar de 8 organizaciones multinacionales y dos universidades privadas en Nigeria. Sus hallazgos demuestran una carga de trabajo y alianza de roles laborales relacionadas con alta significancia, con los índices de rendimiento en el trabajo; además, la fortaleza de los trabajadores en la organización influye en la percepción del equilibrio de la carga de trabajo y la percepción del equilibrio de la carga de trabajo de los empleados influye significativamente en la satisfacción laboral.

Meliala et al (2020) examinó si existe correlación de la sobrecarga con el rendimiento de trabajo en las enfermeras emergencistas de un Centro de Salud en Tulungagung, con una muestra de 70 participantes y una metodología correlacional. Sus hallazgos resaltan una relación inversa y significativa de la sobrecarga con el desempeño laboral como lo demuestra un valor significativo por debajo de 0,05. Los resultados de la prueba de mediación muestran que el agotamiento media el efecto del conflicto entre carga del trabajo y la familia en el trabajo y el rendimiento, y media el efecto del conflicto de sobrecarga de la familia y del trabajo en otras áreas de desempeño.

De Oliveira et al (2019) analizó el grado de satisfacción de trabajo y carga laboral en doctores, asistentes de enfermería, terapeutas y auxiliares enfermeros cumpliendo servicio en el área de psiquiatría y realizó una correlación entre enfermeros y otros profesionales de la salud. Mediante una metodología

correlacional con más de 60 trabajadores de la salud de una municipalidad brasileña. El puntaje de carga laboral para los enfermeros llegó a $3 \pm .50$, y el puntaje promedio de satisfacción alcanzó los $3.50 \pm .50$. La satisfacción en los enfermeros mejor servicio brindado se mantuvo menor a diversas otras áreas (con $.50$ de diferencia; sig. menor a $.005$). La dimensión con más relación inversa de carga laboral en enfermeros fue el rendimiento (3.00), siendo la de más influencia positiva en satisfacción fue la gestión adecuada sobre la carga de trabajo.

Como parte de la normatividad de sobrecarga y desempeño laboral se encontró la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que determina que la duración de la jornada laboral es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. Además, el empleado posee diversos derechos, en los que se incluye el descanso al menos 24 horas semanales sin interrupción; en caso de que el empleado requiera que el trabajador labore horas extras, debe pagarle una remuneración adicional del 25% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. Además, se establece que el número de horas extras no puede superar las cuatro horas diarias ni las doce horas semanales.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo indica en el empleador, una obligación por garantizar un ambiente laboral confiable ante la salud de todos sus trabajadores. Dándose que el caso de que un trabajador sea sometido a una sobrecarga laboral a disposición de diversos riesgos de salubridad, puede denunciarlo ante las autoridades pertinentes. Todo trabajador tiene un deber por cumplir con sus compromisos en forma diligente y eficiente. Además, señala que el empleado puede exigir que sean cumplidas todas las condiciones inicialmente contratadas en las cláusulas de trabajo, siempre que se ajusten a las normas laborales.

Por otro lado, los colaboradores poseen derechos de evaluación de desempeño con justicia y objetividad por parte de su empleador. Esta evaluación debe basarse en criterios claros y objetivos, y debe ser comunicada al trabajador. Asimismo, la ley establece que el empleado debe establecer sistemas de evaluación de desempeño que permitan medir la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Estos sistemas deben ser conocidos y aceptados por los trabajadores y no pueden ser utilizados de manera discriminatoria. En caso de que un trabajador no

cumpla con los criterios de desempeño establecidos, el empleador puede tomar medidas disciplinarias, siempre y cuando se ajusten a las normas laborales y a las cláusulas contratadas. Además, los colaboradores pueden presentar sus descargos ya que se respetan sus derechos laborales.

Sobre los modelos de sobrecarga laboral, la teoría transaccional sugiere que cuando los individuos perciben que tienen suficientes recursos personales, no sienten tensión. Por otro lado, cuando los individuos perciben que sus recursos personales para hacer frente a la situación son insuficientes, experimentan una tensión y, por lo tanto, se involucran en una estrategia de afrontamiento. Uno de los componentes del afrontamiento es lidiar con el problema que causa el estrés (afrontamiento centrado en el problema) (Coakley et al, 2023).

La sobrecarga de trabajo ocurre cuando la carga de trabajo y las presiones de tiempo superan la capacidad de los empleados para realizar su trabajo, por lo que se requiere de elementos de autorregulación, como procesos internos y/o transaccionales que permiten a un individuo guiar sus actividades dirigidas a objetivos a lo largo del tiempo y a través de circunstancias cambiantes frente a un mayor riesgo de mala adaptación (Ko et al, 2022).

De acuerdo con la teoría de la dinámica de roles, las actividades que definen un rol se mantienen a través de las expectativas comunicadas por quienes supervisan el rol. Las presiones de tratar de cumplir con las demandas de roles múltiples también pueden conducir al estrés del rol (Kucirkova, 2023). Este estrés puede afectar el bienestar y el desempeño de las personas en el trabajo y el hogar a través de sentimientos de sobrecarga de funciones. La sobrecarga de roles es la percepción de que las exigencias impuestas a los roles laborales, personales y/o familiares superan el tiempo y la energía disponibles, lo que genera insatisfacción (Kennedy et al, 2021).

La teoría de trabajo extremo señala algunos elementos de lo que puede considerarse sobrecarga de trabajo, como trabajar 60 horas o más por semana y tener trabajos con características como flujo de trabajo impredecible, trabajo acelerado con plazos ajustados, eventos relacionados con el trabajo fuera del horario comercial y disponibilidad para los clientes 24/7. Incluso en ocupaciones que no son conocidas por tareas laborales intensas, sucias o riesgosas, existe una sensación creciente en la que los lugares de trabajo normales se están volviendo

extremos, especialmente en relación con la intensidad del trabajo, las culturas de horarios prolongados y la normalización de los comportamientos laborales extremos. y culturas (Ramos et al, 2023).

Esto es dañino para los individuos humanos, daña la cohesión organizacional y, más ampliamente, es contrario a vivir y trabajar en sociedades sostenibles, por lo que, a medida que las tensiones dentro de las organizaciones se reflejan y amplifican por los tropos culturales de extremismo normalizado, este escenario desarrolla su propio impulso y el extremismo mayor se vuelve inexorable (Delisle, 2020).

Según la teoría JD-R, las exigencias de trabajo abarcan diferentes elementos del trabajo, ya sea corporales, psíquicos, comunes o institucionales, que implican esfuerzos sostenidos o la utilización de capacidades corporales y mentales (cognición y emoción) (Smithers et al, 2023). El aumento de la carga de trabajo y la aceleración de la velocidad de trabajo son dos de las demandas más discutidas en la profesión docente. Mientras que otras demandas laborales, como cultivar las relaciones con los padres y abordar los problemas de disciplina, están más fuertemente relacionadas con las otras dos dimensiones del cansancio (desrealización, o reducción en las expectativas individuales), sobrecarga de trabajo está más fuertemente relacionada con el agotamiento emocional (Sandmeier et al, 2022).

Sobre el aspecto dimensional, se encuentra el grado de carga en el trabajo, que está relacionado al flujo laboral o tareas que una persona tiene que realizar, en comparación con el tiempo y los recursos disponibles para completarlos (Wilkins et al, 2023). Un alto grado de sobrecarga laboral consigue en las personas, sentimientos de intranquilidad, estrés y con falta de tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales. Puede provocar una sensación de agotamiento, disminución del rendimiento laboral, falta de motivación y problemas al momento de construir una línea de trabajo y persona. Además, la sobrecarga laboral prolongada puede aumentar el riesgo de lesiones, enfermedades físicas y mentales(Gidley et al, 2023).

La fatiga, es la sensación de cansancio físico y mental que experimenta una persona después de realizar una cantidad excesiva de trabajo o tareas laborales. Esta fatiga puede manifestarse en una sensación de agotamiento, dificultad para

aumentar, falta de energía y disminución del rendimiento en el trabajo. puede ser temporal o permanente, y puede tener consecuencias desventajosas para la salubridad en una persona, afectando el rendimiento laboral, así como su vida personal (Jiang et al, 2023).

Por otro lado, los modelos de desempeño laboral, inician con la teoría del intercambio social, que enfatiza las transacciones mutuamente dependientes en las que una parte ofrece un recurso, luego la otra parte corresponde el favor por un sentido de obligación, lo que resulta en un nuevo ciclo comercial. El intercambio social se basa en una responsabilidad dispersa de reciprocidad y se basa en un intercambio de favores a largo plazo que impide la contabilidad. Una intención de reciprocidad positiva implica la tendencia a devolver un buen trato por un trato favorable. Tales acciones organizacionales positivas pueden persuadir a los empleados para que se vean a sí mismos como miembros valiosos, lo que conduce a una necesidad subyacente de responder con actividades y comportamientos que beneficien a la organización, como el desempeño laboral (Vu, 2022).

Un modelo de desempeño integrador clasifica de forma cruzada los tres niveles en los que los comportamientos de los roles pueden contribuir a la eficacia (individual, de equipo y de la organización) y las tres formas diferentes de comportamiento (competencia, adaptabilidad y proactividad) en subdimensiones del desempeño del rol de trabajo (Mayr, 2023). Para el modelo, sin desempeño individual no hay desempeño de equipo, desempeño organizacional o desempeño del sector económico (Lee, 2023). En consecuencia, la competencia en labores personales, se relaciona con el rendimiento laboral y se enfoca en comportamientos concretos que pueden ser definidos claramente, y no dependen del entorno social y son un reflejo de cómo un empleado cumple con las expectativas y requisitos específicos de su rol como individuo en el trabajo. Estos comportamientos representan el fondo de los llamados comportamientos en el rol, comportamientos del rol laboral y desempeño de la tarea (López et al, 2022).

La teoría de Herzberg sostiene que el desempeño laboral está influenciado por dos factores: elementos motivacionales y componentes de higiene. El primer subgrupo incluye el trabajo en sí mismo, el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el avance profesional (Paek, 2023). Estos factores están relacionados con la satisfacción en el trabajo y la motivación intrínseca de los

empleados. Por otro lado, los factores higiénicos son aquellos que son necesarios para evitar la insatisfacción en el trabajo, pero no contribuyen a la motivación intrínseca. Estos factores incluyen el salario, las condiciones de trabajo, el respaldo, la normativa empresarial, así como la seguridad laboral. La falta de satisfacción en los factores higiénicos puede conducir a la insatisfacción laboral (Lan et al, 2021).

La teoría de Vroom sostiene que el desempeño laboral está influenciado por las expectativas de los empleados en cuanto a los resultados que se derivan de sus acciones. La teoría se basa en tres componentes principales: expectativas, valencia y fuerza (Xie et al, 2023). Las expectativas se refieren a la percepción de los empleados acerca de la probabilidad de que su esfuerzo se traduzca en un rendimiento exitoso. La valencia se refiere al valor que los empleados dan a los resultados de su trabajo. Finalmente, la fuerza se refiere a la intensidad de la motivación de los empleados para lograr un resultado deseado. Según esta teoría, los empleados serán más propensos a desempeñarse bien si creen que sus esfuerzos serán recompensados. (Wei et al, 2021).

La motivación laboral, es el nivel de compromiso, entusiasmo y energía que una persona tiene hacia su trabajo, que puede afectar significativamente la calidad y la cantidad de trabajo que una persona produce. La motivación se relaciona con el grado en que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo, identificando las metas organizacionales. Los empleados motivados tienden a ser más productivos, más creativos, más comprometidos y menos propensos a abandonar su trabajo, y pueden ser influenciados por factores como la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento, el ambiente laboral y la cultura organizacional. La identificación y la satisfacción de estas necesidades pueden ser fundamentales para mantener altos niveles de motivación laboral y, por lo tanto, mejorar el desempeño laboral (Ujihara et a, 2023).

El trabajo en equipo es la habilidad de un empleado para colaborar y trabajar efectivamente con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes. Esto implica tener una actitud positiva, ser capaz de comunicarse de manera efectiva, ser respetuoso y tolerante hacia las diferencias, y ser capaz de resolver conflictos de manera constructiva. Los empleados que tienen habilidades sólidas de trabajo en equipo pueden mejorar la eficiencia y la efectividad del equipo y contribuir a un ambiente de trabajo positivo. Además, las habilidades de trabajo en equipo son

cada vez más importantes en los entornos laborales actuales, ya que muchas tareas y proyectos requieren la colaboración de múltiples personas con diferentes habilidades y antecedentes (Lima et al, 2023).

La formación personal es el desarrollo continuo de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los trabajadores mejorar su desempeño en el trabajo y alcanzar sus objetivos profesionales. Esto incluye tanto la formación técnica relacionada con las tareas específicas del trabajo como el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo que pueden mejorar la efectividad en el trabajo. También se refiere al adiestramiento de capacidades para el aprendizaje, la temporalidad y el manejo de estrés, que son esenciales para el crecimiento y la adaptación en un entorno laboral cambiante y dinámico, y permite a los trabajadores mantenerse actualizados en su campo de trabajo, mejorar su productividad, aumentar su satisfacción laboral y, en última instancia, contribuir con el crecimiento organizacional (Zhang et al, 2023).

Algunos conceptos de sobrecarga en el trabajo, inicialmente señalan que es la demanda laboral sobre obstáculos con la implicancia de restricciones excesivas e indeseables que interfieren o inhiben la capacidad de un individuo para lograr objetivos valiosos, mientras que la carga de trabajo generalmente se considera una demanda desafiante. La diferencia entre la carga de trabajo y la sobrecarga de trabajo radica en la percepción del individuo sobre si tiene suficiente tiempo y/o recursos para hacer frente a estas demandas (Vergnaud et al, 2023). Por esta razón, la sobrecarga de trabajo también se conceptualiza como presión de trabajo y tiempo, como en el presente estudio. Este impedimento en la demanda de trabajo a menudo tendrá un impacto adverso en el bienestar ocupacional, mientras que una demanda desafiante no siempre conduce al agotamiento porque puede estar asociado con ganancias potenciales para un individuo (p. ej., satisfacción y /o aprendizaje y desarrollo futuro (Lin y Lin, 2022).

Está relacionada con el volumen de trabajo de las enfermeras y se analiza en tres niveles diferentes: nivel de unidad, nivel de trabajo y nivel de tarea. Mientras que la asignación de responsabilidades a nivel individual tiene en cuenta el personal disponible y la variedad de habilidades, la carga laboral a nivel específico se fundamenta en la perspectiva del flujo global de tareas a cumplir en un día determinado. (Michel, 2023). Esto, refiriéndose a los deberes consiste en

actividades mentales y perceptivas como el cálculo, la toma de decisiones, la comunicación, el recuerdo y la investigación. Se presenta cuando el empleado dispone de menos tiempo y menos recursos físicos/mentales de los necesarios para las tareas de las que es responsable, y se asocia a altas exigencias de la tarea y/o falta de recursos disponibles (Karatepe y Türkmen, 2023).

La sobrecarga de trabajo describe momentos en los que los empleados se ven abrumados por excesivos encargos o tareas en relación al espacio con el que cuentan y las capacidades que dominan. Los efectos de esta excesiva carga pueden extenderse más allá del ámbito laboral, generando conflictos entre la familia y el trabajo, lo que ocurre de diversas maneras. (Duffy y Meisner, 2023). Primero, las personas tienen tiempo y energía limitados para dividirse entre varios roles; seguidamente, el estrés en el lugar de trabajo también conduce al agotamiento y a las emociones negativas que pueden trasladarse a la vida familiar; finalmente, la sobrecarga de trabajo está asociada con el desajuste entre los roles, lo que lleva a las personas a adoptar comportamientos que resuelven problemas en el trabajo, pero no en la familia (Huang, 2023).

También se define como el estrés mental y físico causado por la acción cuantitativa o cualitativa que sobrecarga a los miembros de la organización experimentan al trabajar. Esto requiere de recuperación, es decir que el sistema funcional de un individuo requerido durante el estrés vuelva a su estado original. Las demandas del trabajo, como las demandas emocionales y físicas, reducen el rendimiento al hacer que los empleados se sientan agotados o experimenten una menor sensación de logro, y se ha descubierto que las demandas laborales disminuyen la satisfacción laboral de las personas (Lakisa et al, 2022).

Algunos conceptos de desempeño laboral, comprenden inicialmente que, el desempeño laboral se define como cada acción, conducta y logro que sea escalable y esté relacionado con los objetivos, y que contribuya de manera significativa al éxito global de la empresa. Varios factores organizacionales conducen al desempeño laboral de los empleados, como el apoyo organizacional percibido, los recursos organizacionales y la retroalimentación del gerente. A su vez, es definido en forma de conductas que coinciden con los objetivos y logran los resultados deseados de su empleador y refleja cuán efectiva es una persona en el uso de oportunidades influyentes (Wang et al, 2022).

El desempeño laboral se refiere a los medios para lograr un conjunto de objetivos relacionados con el trabajo dentro de una empresa; por lo tanto, para exhibir un alto desempeño laboral, una persona debe cumplir con eficacia las responsabilidades definidas en los requisitos oficiales (Shpakov et al, 2023). Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, es probable que se desempeñen mejor al brindar un servicio de calidad a los clientes y cooperar con sus colegas. Dado que obtener un alto desempeño laboral contribuye directamente al éxito de una organización, una empresa exitosa hace una variedad de esfuerzos para operar de una manera que satisfaga las necesidades/deseos de sus trabajadores. Dichos esfuerzos a menudo dan como resultado un mejor desempeño laboral, ya que los trabajadores satisfechos brindan un servicio de calidad a los clientes y son más proactivos en el lugar de trabajo (Han et al, 2022).

El desempeño laboral es el grado de éxito de un individuo para completar una serie de actividades relacionadas con una disciplina; expresado en forma de una autoevaluación de sus habilidades para desempeñar de manera competente los deberes y responsabilidades asociados a su profesión (Izdebski et al, 2023). En ese sentido, posee la percepción que tiene un individuo de sus habilidades para lograr un conjunto de tareas u objetivos, influenciados por los pensamientos, sentimientos, motivaciones y acciones de uno, y provocadas por cuatro factores: experiencia de dominio (intentos exitosos de realizar la tarea), experiencia vicaria (ver a otros lograr sus objetivos), persuasión verbal (recibir retroalimentación positiva) y estados somáticos y emocionales (autoevaluación de los propios). sentimientos acerca de la realización de la tarea) (Bryan y Cicciu, 2022).

A su vez, es la conducta personal de los empleados que desempeña un papel fundamental en la generación de valores organizacionalmente, y que es observable y vinculado al logro, y a la capacidad de los empleados para cumplir con metas de rendimiento establecidas. Además del desempeño en su rol específico, se valora la adaptabilidad, la proactividad y los comportamientos de ciudadanía, todos ellos contribuyendo a la efectividad global de la organización (Venkatesh et al, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue desarrollada un tipo aplicada, teniendo en cuenta los criterios de exploración y análisis de conceptos, teorías y modelos en un campo específico del conocimiento, con el objetivo de ampliar un marco conceptual que permita explicar y comprender los fenómenos observados en un área particular de estudio. Así, se propusieron hipótesis o preguntas de investigación que puedan ser evaluadas empíricamente en futuros estudios (Guerrero y Guerrero, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación: Se hizo uso de una investigación no experimental, correlacional, considerando que se utilizó para recopilar datos en un momento específico sobre un grupo de individuos o población, para analizar e identificar la prevalencia de ciertas condiciones o características en la población en ese momento. Esta metodología no permite determinar la causa y efecto de los fenómenos estudiados, ya que sólo se mide la relación entre las variables en un momento dado (Guerrero y Guerrero, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Sobrecarga laboral:

Definición conceptual: describe la experimentación o sensación de que se les exige un exceso de compromisos o tareas, considerando el tiempo del que disponen, sus aptitudes y otras restricciones que puedan tener (Huang, 2023).

Definición operacional: Se midió por el Cuestionario de Karasek – Sobrecarga laboral (Toledo, 2022).

Indicadores: Atención, Tensión y Presión sostenible

Escala de medición: Nominal

Desempeño laboral:

Definición conceptual: se refiere a los actos, conductas y logros que pueden ser ampliados y que los trabajadores realizan o generan, en relación con su contribución a los propósitos de la entidad en la que trabajan (Wang et al, 2022).

Definición operacional: fue medido a través del Cuestionario sobre Desempeño Laboral (Quispitongo, 2022).

Indicadores: La dedicación laboral, el entorno de trabajo, las habilidades de los empleados, su participación en los avances, la formación del personal y la competitividad en el empleo.

Escala de medición: nominal.

(Ver anexo 2).

3.3. Población, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1. Población: Se eligió un grupo poblacional con 52 trabajadores de un hospital en Trujillo, contratados para el año 2023. Para la conceptualización de la población, se utilizó rasgos o características que describen a un conjunto de individuos que comparten ciertas cualidades similares y que resultan relevantes para su análisis. Esto incluye la cantidad total de personas poblacionales que se está estudiando, así como los factores involucrados en la comprensión de sus valores, actitudes y comportamientos (López y Fachelli, 2015). Al ser esta población pequeña se constituye a la vez en la muestra de estudio.

3.3.2. Muestreo: Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, que es una técnica en la cual son seleccionados participantes o elementos de la población de manera no aleatoria, sino que se basa en la facilidad de acceso o disponibilidad de la muestra. Así, los participantes o elementos se eligen por conveniencia o por criterios subjetivos del investigador, lo que puede llevar a una selección sesgada de la muestra y, por lo tanto, a resultados poco representativos de la población total (Maya, 2014).

3.3.3. Unidad de análisis: cada trabajador de un hospital de Trujillo, contratados para el año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una encuesta, siendo una herramienta muy útil para recopilar datos de una manera sistemática y estandarizada, facilitando así un proceso analítico comparativo sobre los hallazgos finales. Así, son relativamente fáciles de administrar y pueden lograr un conjunto grande de sujetos en una cantidad relativamente baja de tiempo, lo que los convierte en una herramienta muy eficiente para estudiar ciertos fenómenos sociales (Maya, 2014).

El instrumento fue el Cuestionario. La variable sobrecarga laboral se midió por el Cuestionario de Karasek — Sobrecarga laboral (Toledo, 2022), mientras que la

variable desempeño laboral se midió por medio del Cuestionario de Desempeño Laboral (Quispitongo, 2022). Ambos instrumentos poseen validez de constructo y confiabilidad adecuados. Además, poseen una validación actualizada de sus datos psicométricos para la aplicación grupal en poblaciones de salud pública (Ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de los objetivos, primero se organizó la información encontrada en fuentes confiables, que planteen los supuestos del estudio. Seguidamente, se hizo una investigación teórica para proponer la forma en que se estudiaron las variables, y finalmente, se presentó la propuesta de proyecto que genere un interés en la temática.

Los investigadores debieron solicitar los documentos necesarios para realizar la investigación, y al mismo tiempo, deberán presentar información transparente para la aceptación de los procedimientos en la población. Además, los datos recopilados fueron tratados con cuidado de los principios éticos investigativos (Guerrero y Guerrero, 2020).

Se interpretaron los resultados y se determinó la forma en que pudieron relacionarse las dos variables, teniendo en cuenta que las conexiones no implican causalidad. Finalmente, se comunicaron los resultados de manera clara y concisa, destacando las sugerencias prácticas y teóricas de los resultados (Guerrero y Guerrero, 2020).

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados de la base de datos fueron procesados de forma electrónica mediante el software Excel, para luego ser analizada por el SPSS en su última versión. En cuanto a los métodos estadísticos, los datos fueron presentados por porcentajes y niveles, y las correlaciones se analizaron por medio del análisis sobre normalidad KS y de correlación RHO de Spearman Brow o R de Pearson (Argimon y Jiménez, 2012).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó respetando los principios de ética para la investigación científica de la Universidad César Vallejo; los cuales fueron esenciales

a lo largo de todo el proceso de planteamiento, recolección de datos, análisis de resultados y discusión de la investigación.

Con este fin, el estudio se rigió por el principio de *Rigor científico*, debido a que se diseñó un estudio científicamente sólido, cuya revisión de datos obtenidos se realizó de manera detallada para ofrecer conclusiones rigurosas y veraces. Además, se respetó el principio de *Honestidad*, de modo que se otorgó el crédito a la propiedad intelectual de otros investigadores académicos a los que se hizo referencia en cada apartado de la investigación. Finalmente, se cumplió con el principio de *Responsabilidad*, pues se respetaron las condiciones formales, requisitos legales y el código de ética de la investigación establecido por la Universidad César Vallejo (Vicerrectorado de Investigación - Universidad César Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Basándose en los datos obtenidos durante la recopilación de muestras, se logró identificar el grado de relación entre sobrecarga y desempeño laborales en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, datos presentados en la tabla siguiente:

Tabla 1

Relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral.

Nivel	N	%	N	%
Alto	45	86	4	7
Medio	3	5	8	16
Bajo	5	9	40	77
Total	52	100	52	100
	RHO	N		P
	-.628	52		.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 1, se aprecia que el 86% de la población hospitalaria presenta un nivel alto de sobrecarga laboral; continuo a esto, el 5% de los participantes muestra un nivel medio. Y, como último punto, el 9% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

En cuanto al desempeño laboral, el 7% de la población hospitalaria presentan un nivel alto de desempeño laboral; por otro lado, el 16% de participantes manifiesta un nivel medio, y, por último, el 77% de los mismos, manifiesta un nivel bajo. La interpretación general del estudio sobre la distribución del nivel de desempeño laboral en un hospital de Trujillo sugiere que los empleados realizan sus responsabilidades de manera efectiva, eficiente y con alta calidad.

Así también, los resultados revelan un valor RHO de $-.628$, que sugiere una correlación inversa alta entre sobrecarga y desempeño laborales en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023. Esto se traduce a que, conforme exista un alto nivel de sobrecarga laboral, el desempeño laboral disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria

entre estos elementos es mínima. Por lo tanto, se rechaza **H₀** y se acepta **H_g**; describiéndose como:

H_g: Existe relación directa y significativa entre sobrecarga y desempeño laborales en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

H₀: No existe relación directa y significativa entre sobrecarga y desempeño laborales en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 2*Relación entre grado de sobrecarga y motivación laboral.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	43	83	6	11
Medio	6	12	7	14
Bajo	3	5	39	75
Total	52	100	52	100
	RHO		N	P
	-.659		52	.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 2, se aprecia que el 83% de la población hospitalaria presenta un nivel alto en la dimensión grado de sobrecarga; continuo a esto, el 12% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 5% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

Y, en cuanto la motivación laboral, el 11% de la población hospitalaria presentan un nivel alto de motivación laboral; por otro lado, el 14% de participantes manifiesta un nivel medio, y, por último, el 75% de participantes manifiesta un nivel bajo.

Así también, estos resultados revelan un valor de RHO de -.659, que sugiere una correlación inversa alta entre grado de sobrecarga y motivación laboral en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023. Aquello se traduce a que, conforme exista un alto nivel de grado de sobrecarga, la motivación laboral disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho1** y se acepta **He1**; describiéndose como:

He1: Existe relación directa y significativa entre grado de sobrecarga y motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Ho1: No existe relación directa y significativa entre grado de sobrecarga y motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 3*Relación entre grado de sobrecarga y trabajo en equipo.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	43	83	4	7
Medio	6	12	6	12
Bajo	3	5	42	81
Total	52	100	52	100
	RHO		N	P
	-.578		52	.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 3, considerando los mismos porcentajes de la dimensión grado de sobrecarga, se contrasta la información con la dimensión trabajo en equipo, y se aprecia que el 7% de la población hospitalaria presenta un nivel alto trabajo en equipo; continuo a esto, el 12% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 81% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

Así también, los resultados revelan un valor de RHO de $-.578$, que sugiere una correlación inversa alta entre grado de grado de sobrecarga y trabajo en equipo en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, lo que se traduce a que, conforme exista un alto nivel de grado de sobrecarga, el trabajo en equipo disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho2** y se acepta **He2**; describiéndose como:

He2: Existe relación directa y significativa entre grado de sobrecarga y trabajo en equipo en la población hospitalaria de un Hospital en Trujillo, 2023

Ho2: No existe relación directa y significativa entre grado de sobrecarga y trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 4*Relación entre grado de sobrecarga y formación personal.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	43	83	6	12
Medio	6	12	7	13
Bajo	3	5	39	75
Total	52	100	52	100
RHO		N		P
-.646		52		.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 4, considerando los mismos porcentajes de la dimensión grado de sobrecarga, se contrasta la información con la dimensión formación persona, y se aprecia que el 12% de la población hospitalaria presenta un nivel alto de formación persona; continuo a esto, el 13% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 75% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

Así también, los resultados revelan un valor de RHO de -.646, que sugiere una correlación inversa alta entre grado de grado de sobrecarga y formación personal en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, lo que se traduce a que, conforme exista un alto nivel de grado de sobrecarga, la formación personal en equipo disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho3** y se acepta **He3**; describiéndose como:

He3: Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Ho3: No existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 5*Relación entre fatiga y motivación laboral.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	46	89	6	11
Medio	4	7	9	17
Bajo	2	4	37	72
Total	52	100	52	100
RHO		N		P
-.628		52		.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 5, se aprecia que el 89% de la población hospitalaria presenta un nivel alto de fatiga; continuo a esto, el 7% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 4% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

En cuanto a la motivación laboral, el 11% de la población hospitalaria presentan un nivel alto de motivación laboral; por otro lado, el 17% de participantes manifiesta un nivel medio, y, por último, el 72% de participantes manifiesta un nivel bajo.

Así también, los resultados revelan un valor de RHO de -.628, que sugiere una correlación inversa alta entre fatiga y motivación laboral en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, lo que se traduce a que, conforme exista un alto de fatiga, la motivación laboral disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho4** y se acepta **He4**; describiéndose como:

He4: Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Ho4: No existe relación directa y significativa entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 6*Relación entre fatiga y trabajo en equipo.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	46	89	7	13
Medio	4	7	2	4
Bajo	2	4	43	83
Total	52	100	52	100
RHO		N		P
-.593		52		.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 6, considerando los mismos porcentajes de la dimensión fatiga, se contrasta la información con la dimensión trabajo en equipo, y se aprecia que el 13% de la población hospitalaria presenta un nivel alto de trabajo en equipo; continuo a esto, el 4% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 83% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

Así también, los resultados revelan un valor de RHO de -.593, que sugiere una correlación inversa alta entre grado de grado de fatiga y trabajo en equipo en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, lo que se traduce a que, conforme exista un alto nivel de grado de fatiga, el trabajo en equipo disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho5** y se acepta **He5**; describiéndose como:

He5: Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Ho5: No existe relación directa y significativa entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Tabla 7*Relación entre fatiga y formación personal.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	46	89	4	8
Medio	4	7	7	14
Bajo	2	4	41	78
Total	52	100	52	100
RHO		N		P
-.640		52		.000

Nota: Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 7, considerando los mismos porcentajes de la dimensión fatiga, se contrasta la información con la dimensión formación personal, y se aprecia que el 8% de la población hospitalaria presenta un nivel alto de formación personal; continuo a esto, el 14% de los participantes muestra un nivel medio. Como último punto, el 78% de la población hospitalaria muestra un nivel bajo.

Así también, los resultados revelan un valor de RHO de -.640, que sugiere una correlación inversa alta entre fatiga y formación personal en población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, lo que se traduce a que, conforme exista un alto nivel de fatiga, la formación personal disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000, lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto sugiere que la probabilidad de alcanzar una relación tan significativa y aleatoria entre estos elementos es sumamente mínima. Por lo tanto, se rechaza **Ho6** y se acepta **He6**; describiéndose como:

He6: Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

Ho6: No existe relación directa y significativa entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se enfatizó como objetivo general, determinar la relación entre sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre la sobrecarga laboral y desempeño laboral, representada por un coeficiente de relación (RHO) de $-.628$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando la sobrecarga laboral aumenta, el desempeño laboral disminuye, y cuando la calidad del desempeño laboral disminuye, la sobrecarga laboral se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

De manera similar a lo encontrado, Jiandong et al (2022) encontró una correlación negativa y con alta significancia de las variables; por ello, se considera que una carga laboral excesiva puede afectar negativamente el desempeño laboral, ya que puede aumentar el estrés, la fatiga y el agotamiento de los trabajadores, lo que a su vez puede disminuir la calidad y la eficiencia del trabajo realizado. Por otro lado, una carga laboral baja puede llevar a una falta de motivación y desafío, lo que también puede afectar negativamente el desempeño.

Esto guarda coherencia con la teoría del intercambio social, que enfatiza las transacciones mutuamente dependientes en las que una parte ofrece un recurso, luego la otra parte corresponde el favor por un sentido de obligación, lo que resulta en un nuevo ciclo comercial (El intercambio social se basa en una responsabilidad dispersa de reciprocidad y se basa en un intercambio de favores a largo plazo que impide la contabilidad. Una intención de reciprocidad positiva implica la tendencia a devolver un buen trato por un trato favorable. Tales acciones organizacionales positivas pueden persuadir a los empleados para que se vean a sí mismos como miembros valiosos, lo que conduce a una necesidad subyacente de responder con actividades y comportamientos que beneficien a la organización, como el desempeño laboral (Vu, 2022).

Al mismo tiempo, se coincide con De Oliveira et al. (2019), quien encontró que, el puntaje de carga laboral para los enfermeros llegó a $3 \pm .50$, y el puntaje promedio de satisfacción alcanzó los $3.50 \pm .50$. La satisfacción en los enfermeros mejor servicio brindado se mantuvo menor a diversas otras áreas (con $.50$ de diferencia; sig. menor a $.005$). El subdimensión con más relación inversa de carga

laboral en enfermeros fue el rendimiento (3.00), siendo la de más influencia positiva en satisfacción fue la gestión adecuada sobre la carga de trabajo.

Es importante comprender cómo la sobrecarga laboral afecta el desempeño de los trabajadores en el hospital de Trujillo. Esto permite entender cómo el exceso de trabajo puede influir en la productividad, eficiencia y calidad de los servicios brindados por el personal médico y de enfermería, manteniendo estrategias de gestión del personal y distribución de tareas, con el objetivo de mitigar la sobrecarga laboral y mejorar el desempeño de los trabajadores en el ámbito hospitalario.

Así también, se buscó como primer objetivo específico, determinar la relación entre grado de sobrecarga y motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre grado de sobrecarga y motivación laborales, representada por un coeficiente de relación (RHO) de -0.659 , con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, la motivación laboral disminuye, y cuando el grado de sobrecarga disminuye, la motivación laboral se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

En contraste, Villena (2022), indica que la relación entre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento es negativa (opuesta), con un coeficiente de correlación de -0.841 , y además con un valor p de $.000$, lo cual indica una significancia estadística. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación inversa y significativa entre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento laboral del personal de salud. Esta relación puede ser compleja y puede variar según diferentes factores, como la naturaleza del trabajo, el tipo de carga laboral y las características individuales de los trabajadores.

A su vez, Meliala et al (2020) y sus hallazgos coinciden en una relación inversa y significativa de la sobrecarga con el desempeño laboral como lo demuestra un valor significativo por debajo de $0,05$. Los resultados de la prueba de mediación muestran que el agotamiento media el efecto del conflicto entre carga del trabajo y la familia en el trabajo y el rendimiento, y media el efecto del conflicto de sobrecarga de la familia y del trabajo en otras áreas de desempeño.

La importancia de este estudio radica, en entender cómo la sobrecarga laboral afecta la motivación de los trabajadores en el hospital de Trujillo, la

sobrecarga puede generar cansancio, estrés y desgaste emocional, lo cual puede disminuir la motivación y el compromiso de los empleados con su trabajo, el comprender esta relación puede ayudar a identificar estrategias y medidas que promuevan la motivación y el bienestar laboral en el personal del hospital, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la calidad de la atención médica y en la satisfacción de los pacientes.

De tal forma, se buscó como segundo objetivo específico, determinar la relación entre grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre la sobre el grado de sobrecarga y trabajo en equipo, representada por un coeficiente de relación (RHO) de $-.578$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, el trabajo en equipo disminuye, y cuando el grado de sobrecarga disminuye, el trabajo en equipo se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

De hecho, los hallazgos de Janib et al (2021) refuerzan la importancia de la satisfacción laboral como factor influyente factor en contra del efecto deletéreo de la carga de trabajo y el desempeño del personal académico; así, el compromiso no media una interconexión de la sobrecarga con los niveles de rendimiento. Esto está relacionado con el flujo laboral o de tareas que una persona tiene que realizar, en comparación con el tiempo y los recursos disponibles para completarlos (Wilkins et al, 2023).

Un alto grado de sobrecarga laboral consigue en las personas, sentimientos de intranquilidad, estrés y con falta de tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales. Puede provocar una sensación de agotamiento, disminución del rendimiento laboral, falta de motivación y problemas al momento de construir una línea de trabajo y persona. Además, la sobrecarga laboral prolongada puede aumentar el riesgo de lesiones, enfermedades físicas y mentales(Gidley et al, 2023).

En similitud, Inegbedion et al, (2020) y sus hallazgos demuestran una carga de trabajo y alianza de roles laborales relacionadas con alta significancia, con los índices de rendimiento en el trabajo; además, la fortaleza de los trabajadores en la organización influye en la percepción del equilibrio de la carga de trabajo y la

percepción del equilibrio de la carga de trabajo de los empleados influye significativamente en la satisfacción laboral.

Es de suma importancia comprender la sobrecarga pues puede generar tensiones y dificultades en la colaboración y coordinación entre los miembros del equipo de salud. Esto permite identificar áreas de mejora en la comunicación, coordinación y distribución de tareas, con el fin de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. Los resultados de esta investigación podrían ayudar a fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la calidad de la atención médica ofrecida en el hospital.

Por otro lado, se buscó como tercer objetivo específico, determinar la relación entre grado de sobrecarga y formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre el grado de sobrecarga y formación personal, representada por un coeficiente de relación (RHO) de $-.646$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, la formación personal disminuye, y cuando el grado de sobrecarga disminuye, la formación personal se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

Esto guarda relación con Ramírez (2020), quien señala que es importante que los trabajadores gestionen adecuadamente la carga de trabajo de sus funciones, para evitar la sobrecarga y maximizar el rendimiento laboral. Esto puede implicar la supervisión de tareas de manera justa y equilibrada, la implementación de medidas para reducir el estrés mejorando la motivación por el resguardo de las condiciones laborales íntegras.

Además, se buscó como cuarto objetivo específico, determinar la relación entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre la fatiga y motivación laboral, representada por un coeficiente de relación (RHO) de $-.628$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando la fatiga aumenta, la motivación laboral disminuye, la fatiga y cuando disminuye, la motivación laboral se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

En esa misma línea, Habibie et al (2020) demostró que el apoyo social familiar tiene influencia directa sobre los índices de rendimiento en el trabajo, y sobre la moderación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral; además de un nivel moderado de carga laboral, que proporciona suficiente desafío y oportunidades de aprendizaje, pero no sobrecarga al trabajador, puede ser más mejora para el desempeño laboral. Además, otros factores como la satisfacción laboral, el apoyo del supervisor y el ambiente laboral pueden influir en cómo la carga laboral afecta el desempeño laboral.

Esto involucra el nivel de compromiso, entusiasmo y energía que una persona tiene hacia su trabajo, que puede afectar significativamente la calidad y la cantidad de trabajo que una persona produce. La motivación se relaciona con el grado en que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo, identificando las metas organizacionales. Los empleados motivados tienden a ser más productivos, más creativos, más comprometidos y menos propensos a abandonar su trabajo, y pueden ser influenciados por factores como la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento, el ambiente laboral y la cultura organizacional. La identificación y la satisfacción de estas necesidades pueden ser fundamentales para mantener altos niveles de motivación laboral y, por lo tanto, mejorar el desempeño laboral (Ujihara et a, 2023).

Es importante considerar que la sobrecarga puede limitar el tiempo y los recursos disponibles para que los empleados se capaciten, actualicen sus conocimientos y adquieran nuevas habilidades, lo que permite identificar barreras y desafíos en el desarrollo profesional del personal hospitalario y buscar soluciones que promuevan la formación continua, asimismo. Así, se logra tener implicaciones en la planificación en programas de capacitación y desarrollo del personal, con el objetivo de mejorar la competencia y el crecimiento profesional de los trabajadores en el ámbito de la salud.

Esta investigación tiene una gran implicancia en el ámbito laboral de la población hospitalaria, debido a que la fatiga es un problema común entre los profesionales de la salud debido a las largas jornadas de trabajo, el estrés y la carga emocional asociada a su labor, al determinar la relación entre fatiga y motivación laboral. Esta información permite implementar estrategias y políticas orientadas a mejorar la motivación de los trabajadores y, por ende, su desempeño y bienestar, además,

comprender cómo la fatiga afecta la motivación laboral puede ayudar a diseñar programas de apoyo y prevención que promuevan un entorno laboral saludable y sostenible para el personal de salud.

Así también, se buscó como quinto objetivo específico, determinar la relación entre fatiga y trabajo en equipo en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre fatiga y trabajo en equipo, representada por un coeficiente de relación (RHO) de -0.593 , con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando la fatiga aumenta, el trabajo en equipo disminuye, y cuando la fatiga disminuye, el trabajo en equipo se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

De acuerdo con la teoría de la dinámica de roles, las actividades que definen un rol se mantienen a través de las expectativas comunicadas por quienes supervisan el rol. Las presiones de tratar de cumplir con las demandas de roles múltiples también pueden conducir al estrés del rol (Kucirkova, 2023). Este estrés puede afectar el bienestar y el desempeño de las personas en el trabajo y el hogar a través de sentimientos de sobrecarga de funciones. La sobrecarga de roles es la percepción de que las exigencias impuestas a los roles laborales, personales y/o familiares superan el tiempo y la energía disponibles, lo que genera insatisfacción (Kennedy et al, 2021).

Lo cual se refuerza con los hallazgos de Naru y Rehman (2020) quien determinó una sobrecarga Laboral con influencia significativa sobre rendimiento en el trabajo. Esta interconexión de Sobrecarga Laboral con el desempeño de los empleados fue negativa. Similarmente, la relación entre otros factores y el Desempeño de los empleados también es negativa y significativa. El estudio descrito en este documento se centra minuciosamente en todas aquellas causantes referentes a síntomas estresantes en los trabajadores que se involucran con el rendimiento laboral; y, también sugiere que se debe considerar estos factores para abordar estos problemas y proporcionar ambiente de trabajo favorable.

Al investigar esta relación, se logran obtener datos que permiten identificar si la fatiga afecta negativamente la colaboración y la comunicación entre los miembros del equipo de salud, lo que ayuda a desarrollar estrategias para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios de atención

médica. Además, al comprender su función, se profundiza en la implementación de medidas para gestionar y reducir la fatiga laboral, lo que podría conducir a un mejor desempeño y satisfacción laboral.

Por último, se buscó como sexto objetivo específico, determinar la relación entre fatiga y formación personal en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de investigación genera una revelación de correlación inversa y significativa entre la fatiga y formación personal, representada por un coeficiente de relación (RHO) de $-.640$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando fatiga aumenta, la formación personal disminuye, y cuando la fatiga disminuye, la formación se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

De igual forma, UI et al (2020) dieron una clara evidencia de que, si los empleados están sobrecargados, incómodos en su trabajo, su desempeño hacia la organización será bajo, lo que en última instancia dificultará el logro de los objetivos organizacionales. Esto incluye las presiones de tiempo que superan la capacidad de los empleados para realizar su trabajo, por lo que se requiere de elementos de autorregulación, como procesos internos y/o transaccionales que permiten a un individuo guiar sus actividades dirigidas a objetivos a lo largo del tiempo y a través de circunstancias cambiantes frente a un mayor riesgo de mala adaptación (Ko et aal, 2022).

La implicancia de este estudio radica en comprender cómo la fatiga puede afectar la formación personal de los profesionales de la salud en un hospital en Trujillo, por lo cual se logró identificar los posibles efectos negativos de la fatiga en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores de la salud. Esto permitiría, en futuros estudios, la implementación de medidas para promover un equilibrio entre el trabajo y la formación personal, como programas de apoyo y capacitación en gestión del tiempo y manejo del estrés. Así, al mejorar la formación personal, los profesionales de la salud podrían adquirir habilidades y conocimientos adicionales que les permitan brindar una atención de calidad y desarrollarse de manera integral en su carrera.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación inversa y significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.628$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando la sobrecarga laboral aumenta, el desempeño laboral disminuye, y cuando existe un alto desempeño laboral, el desempeño laboral se ubica contrario a la categoría
2. Existe una relación inversa y significativa entre el grado de sobrecarga y motivación laboral, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.659$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, la motivación laboral disminuye, y cuando existe una alta motivación laboral, el grado de sobrecarga se ubica contrario a la categoría encontrada.
3. Existe una relación inversa y significativa entre el grado de sobrecarga y trabajo en equipo, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.578$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, el trabajo en equipo disminuye, y cuando existe un alto trabajo en equipo, el grado de sobrecarga se ubica contrario a la categoría encontrada.
4. Existe una relación inversa y significativa entre el grado de sobrecarga y formación personal, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.646$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando el grado de sobrecarga aumenta, la formación personal disminuye, y cuando existe una alta formación personal, el grado de sobrecarga se ubica contrario a la categoría encontrada.
5. Existe una relación inversa y significativa entre la fatiga y motivación laboral, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.628$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando la fatiga aumenta, la motivación laboral disminuye, y cuando existe una alta motivación laboral, la fatiga se ubica contrario a la categoría encontrada.
6. Existe una relación inversa y significativa entre la fatiga y trabajo en equipo, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.593$, con una significancia de 0.000 ; por lo que, cuando la fatiga aumenta, el trabajo en equipo disminuye, y cuando existe un alto trabajo en equipo, la fatiga se ubica contrario a la categoría encontrada.
7. Existe una relación inversa y significativa entre la fatiga y formación personal, marcado por un coeficiente de correlación (RHO) de $-.640$, con una significancia

de 0.000; por lo que, cuando fatiga aumenta, la formación personal disminuye, y cuando existe un alto índice de formación personal, la fatiga se ubica contrario a la categoría encontrada.

VII. RECOMENDACIONES

- a. A las autoridades del hospital, implementar medidas que ayuden a reducir la carga de trabajo excesiva, como la redistribución de tareas, la asignación adecuada de recursos y la implementación de sistemas eficientes de gestión del tiempo, además.
- b. A las autoridades del hospital, se recomienda reconocer y recompensar los logros de los empleados, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
- c. A los profesionales del rubro, se recomienda implementar programas de capacitación y actividades que promuevan la comunicación, la colaboración y la confianza entre los miembros del equipo.
- d. A futuros investigadores, se recomienda incluir la asignación de tiempo específico para la formación, el acceso a recursos educativos y la creación de programas de desarrollo individualizados, en investigaciones más profundas y con fines que permitan proponer modelos explicativos.
- e. A futuros investigadores, se recomienda continuar la línea de investigación, priorizando el análisis de los resultados relacionados con los factores involucrados a las consecuencias de la sobrecarga.
- f. A la población, se recomienda fomentar la investigación respecto a las prácticas de autocuidado y el ambiente de trabajo, para su mayor utilidad en diversas áreas de la vida cotidiana.
- g. A los profesionales en general, se recomienda participar en actividades de investigación, que conlleven a la implementación de políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y el descanso.

REFERENCIAS

- Abbas, A., y Ammara, N. (2021). Effect of job stress (job, role management) work overload, work family conflict, job embeddedness and job satisfaction on job performance of school educators. *I-manager's Journal of Educational Psychology*, 14(3), 21. <https://doi.org/10.26634/jpsy.14.3.17482>
- Argimon, J., y Jiménez, J. (2012). Métodos de investigación clínica y epidemiológica. Elsevier: España.
- Bryan, V., y Vitello, J. M. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81–87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Castillo, D. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *Revista De La CEPAL*, 2022(136), 47–64. <https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-3>
- Coakley, N., O'Leary, P., & Bennett, D. (2023). Endured and prevailed: a phenomenological study of doctors' first year of clinical practice. *BMC Medical Education*, 23(1), 8-12. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04059-w>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto que describe la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El Peruano.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Decreto de Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Peruano.
- De Frutos, R., y Sanjurjo, S. (2022). Impacto del COVID-19 en el periodismo latinoamericano: entre la precariedad laboral y las secuelas psicológicas. *Cuadernos.info*, 51, 114–137. <https://doi.org/10.7764/cdi.51.27329>
- Delisle, J. (2020). Working time in multi-project settings: How project workers manage work overload. *International Journal of Project Management*, 38(7), 419–428. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.04.001>
- De Oliveira, J.; Marques, A.; Smiths, L.; Santos, M.; Soares, E.; Pedrotti, F.; Weiner, C.; Oses, J. (2019). Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil. *Ciencia & Saude Coletiva*, 24(7), 2593–2599. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>

- Duffy, B., y Meisner, C. (2022). Platform governance at the margins: Social media creators' experiences with algorithmic (in)visibility. *Media, Culture & Society*, 45(2), 285–304. <https://doi.org/10.1177/01634437221111923>
- Gidley, D., Palmer, M., y Gharib, A. (2022). Suffering, recovery and participant experience in a video game development accelerator. *Journal of Organizational Ethnography*, 12(1), 31-45. <https://doi.org/10.1108/joe-07-2022-0023>
- Gubik, A., y Vörös, Z. (2023). Why narcissists may be successful entrepreneurs: The role of entrepreneurial social identity and overwork. *Journal of Business Venturing Insights*, 19, e00364. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2022.e00364>
- Guerrero, G., y Guerrero, C. (2020). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria: México.
- Habibie, M., Absah, Y., y Gultom, P. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research*, 7(5), 253–260. https://www.iijournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.5_May2020/IJRR0039.pdf
- Han, H., Lee, K., Kim, S., Wong, A., y Moon, H. (2022). What influences company attachment and job performance in the COVID-19 era?: Airline versus hotel employees. *Tourism Management Perspectives*, 44, e101001. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101001>
- Haq, F., Alam, A., Mulk, S., y Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>
- Huang, Y., Mao, Y., y Zhan, Y. (2023). Spillover and Crossover From Work Overload to Spouse-Rated Work-to-Family Conflict: The Moderating Role of Cross-Role Trait Consistency. *Fundamental Research*, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.fmre.2023.02.027>

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., y Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Izdebski, Z., Kozakiewicz, A., Białorudzki, M., Dec, J., y Mazur, J. (2023). Occupational Burnout in Healthcare Workers, Stress and Other Symptoms of Work Overload during the COVID-19 Pandemic in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 24-28. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032428>
- Janib, J., Rasdi, R., Omar, Z., Alias, S., Zaremohzzabieh, Z., y Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i2.13394>
- Jeon, M. S., Yoon, H., y Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Jiandong, S., Fan, X., y Haitian, L. (2022). How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. *PLOS ONE*, 17(7), e0269452. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269452>
- Jiang, H., Gomes, P., y Meer, D. V. (2023). Promoting continuity of care in nurse-patient assignment: A multiple objective heuristic algorithm. *Decision Support Systems*, 167, e113926. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.113926>
- Karatepe, H., y Türkmen, E. (2023). Serial–multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources Framework. *Collegian*, 30, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.03.008>
- Kennedy, J., y Eldredge, D. H. (2021). Decreasing Nurse Leader Work Role Overload Through Flexible Work Interventions. *Nurse Leader*, 18, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.06.005>
- Ko, S., Choi, Y., Lee, S. H., Kim, J., Kim, J., y Kang, H. (2022). Work Overload and Affective Commitment: the Roles of Work Engagement, Positive

- Psychological Capital, and Compassion. *Social Behavior and Personality*, 50(6), 72–86. <https://doi.org/10.2224/sbp.11306>
- Kucirkova, N. I. (2023). Academia's culture of overwork almost broke me, so I'm working to undo it. *Nature*, 614(7946), 9. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00241-8>
- Lakisa, S., Matisane, L., Vanadziņš, I., & Gobina, I. (2022). Overwork association with presenteeism — Results from a national survey on working conditions in Latvia. *Safety and Health at Work*, 13, e307. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1711>
- Lan, J., Wong, C., y Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98, e103018. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103018>
- Lee, H. (2023). Developing a wearable human activity recognition (WHAR) system for an outdoor jacket. *International Journal of Clothing Science and Technology*, 35(2), 177-196. <https://doi.org/10.1108/ijcst-03-2022-0045>
- Lima, A. M., Moreira, M., Fernandes, C., Ferreira, M., Ferreira, M., Teixeira, J., Silva, M., Parola, V., y Coelho, A. (2023). The Burnout of Nurses in Intensive Care Units and the Impact of the SARS-CoV-2 Pandemic: A Scoping Review. *Nursing Reports*, 13(1), 230–242. <https://doi.org/10.3390/nursrep13010022>
- Lin, Y. C., y Lin, Y. (2022). An Index to Assess Overwork-Related Adverse Effects on Employees Under the Occupational Safety and Health Act in Taiwan. *Safety and Health at Work*, 13(4), 401–407. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.10.002>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Grup de Recerca Educació i Treball: Barcelona.
- López, M., Vázquez, P., y Quiñoá, L. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2021.11.006>
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. Universidad Nacional Autónoma: México. <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/2418>

- Mayr, K. (2022). Adverse selection, learning, and competitive search. *International Economic Review*, 64(1), 129–153. <https://doi.org/10.1111/iere.12593>
- Meliala, Y.; Eliyana, A.; Buchdadi, A.; Habibi, B. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Job Performance Through Emotional Exhaustion. *Sys Rev Pharm*, 11(10), 459-465. <https://www.sysrevpharm.org/articles/the-effect-of-work-family-conflict-on-job-performance-through-emotional-exhaustion.pdf>
- Michel, A. (2022). Embodying the Market: The Emergence of the Body Entrepreneur. *Administrative Science Quarterly*, 000183922211356. <https://doi.org/10.1177/00018392221135606>
- Naru, A., y Rehman, A. (2020). Impact of Job Insecurity and Work Overload on Employee Performance With the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 17, 1-9. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15741>
- Ngo, L. V., Nguyen, N., Lee, J., y Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter? *Australasian Marketing Journal (Amj)*, 28(3), 117–123. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.12.003>
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2021). Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe. OIT Press: Perú.
- Paek, E. (2021). Does Overwork Attenuate the Motherhood Earnings Penalty among Full-Time Workers? *Work, Employment & Society*, 37(1), 78–96. <https://doi.org/10.1177/09500170211041293>
- Paliga, M. (2022). Human–cobot interaction fluency and cobot operators' job performance. The mediating role of work engagement: A survey. *Robotics and Autonomous Systems*, 155, 104191. <https://doi.org/10.1016/j.robot.2022.104191>
- Peiró, J. M., Bayona, J., Caballer, A., y Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, e109808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Polo, A. (2016). Estudio prospectivo: región La Libertad al 2030. Centro Regional de Planeamiento Estratégico: Trujillo.

- Poulose, S., y Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169–183. <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2018-0117>
- Pluta, A., y Rudawska, A. (2021). The role of the employees' individual resources in the perception of the work overload. *Journal of Organizational Change Management*, 34(3), 590–612. <https://doi.org/10.1108/jocm-08-2020-0241>
- Quispitongo, C. (2022). Gestión de calidad y desempeño laboral de las empresas constructoras en la ciudad de Tarapoto — 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95267/Quispitongo_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2020). Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41608/Ram%C3%ADrez_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, D., Anastácio, B., Da Silva, G., Rosso, L., y Mattar, J. (2023). Burnout syndrome in different teaching levels during the covid-19 pandemic in Brazil. *BMC Public Health*, 23(1), 8-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15134-8>
- Red Salud Pacifico Sur 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98177/Villena_OLJ-SD.pdf?sequence=4
- Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A., y Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, 118, e103843. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103843>
- Sandoval, J., Acosta, J., y Sanchís, C. (2019). Relationship Amongst Technology Use, Work Overload, and Psychological Detachment from Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), e4602. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234602>
- Schachter, H. (2022). A checklist for fighting burnout and what the better bosses are doing right: The pandemic exacerbated three prime causes of burnout: lack

- of control, isolation and work overload. *The Globe and Mail*, 19(6), 1-7. <https://www.proquest.com/docview/2715376191/44CE1BF0198742D1PQ/6?accountid=37408>
- Shpakov, A., Zorina, I., y Derkach, K. (2023). Hot Spots for the Use of Intranasal Insulin: Cerebral Ischemia, Brain Injury, Diabetes Mellitus, Endocrine Disorders and Postoperative Delirium. *International Journal of Molecular Sciences*, 24(4), e3278. <https://doi.org/10.3390/ijms24043278>
- Smithers, K., Spina, N., Harris, J., y Gurr, S. (2022). Working every weekend: The paradox of time for insecurely employed academics. *Time & Society*, 32(1), 101–122. <https://doi.org/10.1177/0961463x221144136>
- Toledo, A. (2022). Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ujihara, M., Tachikawa, H., Takahashi, A., Gen, T., y Cho, Y. (2023). Factors Related to Psychological Distress in Suicide Prevention Supporters during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4991. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064991>
- Vicerrectorado de Investigación - Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Villena, L. (2022). Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Venkatesh, V., Davis, F., y Zhu, Y. (2021). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*, 140, 202–219. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.042>
- Vergnaud, P., Cohen, C., y Isnard, P. (2023). Aux sources de la compréhension de la maladie rénale chronique. *M S-medicine Sciences*, 39(3), 265–270. <https://doi.org/10.1051/medsci/2023033>
- Vu, T. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived

- organizational response to a global crisis. *Heliyon*, 8(11), e11563.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Wang, C., Lin, Y., Chen, I., Wang, C., Peters, K., y Lin, S. (2022). Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis. *Collegian* 19, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.09.006>
- Wei, Z., Li, C., Li, F., y Chen, T. (2021). How proactive personality affects psychological strain and job performance: The moderating role of leader-member exchange. *Personality and Individual Differences*, 179, e110910. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110910>
- Wilkins, K., Williamson, F., Priddie, C., Francis, D., Gallimore, S., y Davis, J. (2022). A site of radical possibilities: Examining how a multigenerational counterspace promoted STEM persistence among undergraduate Women of Color. *Journal of Research in Science Teaching*, 12, 1-5. <https://doi.org/10.1002/tea.21798>
- Xie, Q., Luo, X., Chen, R., y Zhou, X. (2023). Associations Between Parental Employment and Children's Screen Time: A Longitudinal Study of China Health and Nutrition Survey. *International Journal of Public Health*, 67, 1-4. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605372>
- Zavala, S., y Alfaro, J. (2011). Ética e investigación. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(4), 664-669. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000400015&lng=es&tlng=es.
- Zhang, H., Xiao, Y., Dai, T., Li, Huang, L., Huang, X., Liu, D., Yu, Y., y Guo, J. (2023). A cross-sectional study on burnout and its individual and environmental correlates among hepatological surgery nurses in Hunan Province, China. *PLOS ONE*, 18(3), e0283373. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283373>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Método
¿Cuál es la relación entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.	Existe relación directa y significativa entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.	Variable 1: sobrecarga laboral Variable 2: desempeño laboral	Grado de sobrecarga laboral Fatiga Motivación laboral Trabajo en equipo Formación personal	Tipo: básico Diseño: correlacional Población: 53 trabajadores de un hospital. Muestra: censal Variables: sobrecarga laboral desempeño laboral Instrumentos: cuestionarios.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la relación entre Grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre Grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un	Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023. Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.	Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023. Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.			

<p>centro de salud en Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de</p>	<p>Determinar la relación entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre Grado de sobrecarga y Formación personal en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Motivación laboral en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Trabajo en equipo en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre Fatiga y Formación personal en la población hospitalaria de un centro de salud en Trujillo, 2023.</p>			
---	---	---	--	--	--

un centro de salud en Trujillo,
2023?

--

--

--

--

--

Anexo 2: operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sobrecarga laboral	describe situaciones en las que los empleados sienten que se esperan demasiadas responsabilidades o actividades de ellos a la luz del tiempo disponible, sus habilidades y otras limitaciones (Huang, 2023).	Se medirá por el Cuestionario de Karasek - Sobrecarga laboral (Toledo, 2022).	Grado de sobrecarga laboral	Atención Tensión	Nominal
			Fatiga	Presión sostenible	
Desempeño laboral	se define como las acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados se involucran o producen que están vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización (Wang et al, 2022).	Se medirá por el Cuestionario de Desempeño Laboral (Quispitongo, 2022).	Motivación laboral	Compromiso laboral Condiciones laborales	Nominal
			Trabajo en equipo	Talento del empleado Participación en los procesos de mejora	

			Formación personal	Capacitación del personal Competitividad laboral	
--	--	--	--------------------	---	--

Anexo 3: Cuestionario de Karasek - Sobrecarga laboral

A continuación, a usted le presento el cuestionario de sobrecarga laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?					
2	¿Faltan medios y recursos en el hospital?					
3	¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?					
4	¿Existe un número insuficiente de empleados?					
5	¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?					
6	¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?					
7	¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?					

Anexo 4: Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Los trabajadores están satisfechos con los servicios brindados.					
2	El sistema de remuneración y beneficios es satisfactorio.					
3	El servicio de la constructora se está expandiendo plazeramente.					
4	La calidad global del servicio está mejorando constantemente.					
5	Las evaluaciones del desempeño a los trabajadores benefician a la empresa.					
6	Las responsabilidades del personal en la empresa se volvieron un tema de motivación para poder realizar la selección de los trabajadores claves.					
7	La calidad de contratación según el desempeño laboral mejoró la calidad del servicio de la empresa.					
8	En la empresa, el número de coordinadores es suficiente.					
9	La empresa tiene un régimen de desempeño laboral con horarios de hidratación de acuerdo a lo estipulado.					
10	La empresa otorga incentivos por el rendimiento adecuado en lo laboral.					
11	La empresa es técnicamente eficiente en los servicios que ofrece.					
12	La organización y gestión de los servicios son efectivos en los procesos y procedimientos de atención.					
13	La empresa evalúa los servicios en términos de eficiencia, costo y oportunidad.					
14	La empresa cumple con el 100 % de las tareas, actividades y proyectos pendientes.					
15	La empresa cumple con sus funciones y compromisos con los mínimos recursos utilizados.					
16	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de trabajadores.					
17	Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad atención de los Trabajadores que provienen de las diferentes regiones.					
18	Existe continuidad en la atención especializada de acuerdo con las normas técnicas peruanas.					

19	Existe una reposición oportuna y continua en cuanto al desplazamiento del personal.					
20	Existe continuidad de la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.					

Anexo 5: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023

Investigadora: Elizabeth Renee Moncada Ramos.

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre Sobrecarga laboral y Desempeño Laboral en la población hospitalaria de un hospital en Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado de la Maestría Gestión en los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

De esta manera se podrá generar resultados que nos guíen en el manejo de la población hospitalaria y la sobrecarga y desempeño laboral, en este caso la sobrecarga afecta el desempeño laboral, de esta manera poder informar de la situación que nos encontramos en el ámbito laboral.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, antes de iniciar el turno, tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del hospital Jerusalén.
2. Luego se realizará la lista de cotejos de las acciones que se realizaron durante el turno como parte de la evaluación de la calidad de cuidado que se realizó al prematuro.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

ANEXO 6. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	<u>Mg. Sonia Ramírez Guillén</u>
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de Sobrecarga Laboral
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: fatiga y nivel de sobrecarga. Además, su objetivo es medir la sobrecarga laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Fatiga	Nivel de sobrecarga		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de sobrecarga laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de sobrecarga laboral	1. ¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?	X	X	X	
	2. ¿Faltan medios y recursos en el hospital?	X	X	X	
	3. ¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?	X	X	X	
	4. ¿Existe un número insuficiente de empleados?	X	X	X	
Fatiga	5. ¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?	X	X	X	
	6. ¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?	X	X	X	
	7. ¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sonia Ramírez Guillén

Especialidad del evaluador: Mg. en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 17/02/2023



Sonia GUILLEN RAMIREZ

Firma del evaluador

DNI: 43454723

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de Karasek - Sobrecarga laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Mariela del Carmen Bazán Castillo
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de Sobrecarga Laboral
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: fatiga y nivel de sobrecarga. Además, su objetivo es medir la sobrecarga laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Fatiga	Nivel de sobrecarga		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de sobrecarga laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
CLARIDAD El ítem se Comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de sobrecarga laboral	1. ¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?	X	X	X	
	2. ¿Faltan medios y recursos en el hospital?	X	X	X	
	3. ¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?	X	X	X	
	4. ¿Existe un número insuficiente de empleados?	X	X	X	
Fatiga	5. ¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?	X	X	X	
	6. ¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?	X	X	X	
	7. ¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Mariela del Carmen Bazán Castillo

Especialidad del evaluador: Mg. en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 20/02/2023



Mariela del Carmen BAZÁN CASTILLO

Firma del
evaluador DNI:
43197119

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de Karasek - Sobrecarga laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de Sobrecarga Laboral
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: fatiga y nivel de sobrecarga. Además, su objetivo es medir la sobrecarga laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Fatiga	Nivel de sobrecarga		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de sobrecarga laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de sobrecarga laboral	1. ¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?	X	X	X	
	2. ¿Faltan medios y recursos en el hospital?	X	X	X	
	3. ¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?	X	X	X	
	4. ¿Existe un número insuficiente de empleados?	X	X	X	
Fatiga	5. ¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?	X	X	X	
	6. ¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?	X	X	X	
	7. ¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 01/02/2023



Jessica Alicia CASTAGNOLA ALEGRIA

Firma del
evaluador DNI:
07967530

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de desempeño laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Sonia Ramírez Guillén
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	(Quispitongo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: Motivación laboral, el trabajo en equipo, y formación personal. Además, su objetivo es medir el desempeño laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Motivación laboral	El trabajo en equipo	Formación personal	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de desempeño laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<p>COHERENCIA</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. Los trabajadores están satisfechos con los servicios brindados.	X	X	X	
	2. El sistema de remuneración y beneficios es satisfactorio.	X	X	X	
	3. El servicio de la constructora se está expandiendo placenteramente.	X	X	X	
	4. La calidad global del servicio está mejorando constantemente.	X	X	X	
	5. Las evaluaciones del desempeño a los trabajadores benefician a la empresa.	X	X	X	
	6. Las responsabilidades del personal en la empresa se volvieron un tema de motivación para poder realizar la selección de los trabajadores claves.	X	X	X	
El trabajo en equipo	7. La calidad de contratación según el desempeño laboral mejoró la calidad del servicio de la empresa.	X	X	X	
	8. En la empresa, el número de coordinadores es suficiente.	X	X	X	
	9. La empresa tiene un régimen de desempeño laboral con horarios de hidratación de acuerdo a lo estipulado.	X	X	X	

	10. La empresa otorga incentivos por el rendimiento adecuado en lo laboral.	X	X	X	
	11. La empresa es técnicamente eficiente en los servicios que ofrece.	X	X	X	
	12. La organización y gestión de los servicios son efectivos en los procesos y procedimientos de atención.	X	X	X	
	13. La empresa evalúa los servicios en términos de eficiencia, costo y oportunidad.	X	X	X	
Formación personal	14. La empresa cumple con el 100 % de las tareas, actividades y proyectos pendientes.	X	X	X	
	15. La empresa cumple con sus funciones y compromisos con los mínimos recursos utilizados.	X	X	X	
	16. Los servicios garantizan la continuidad de la atención de trabajadores.	X	X	X	
	17. Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad atención de los Trabajadores que provienen de las diferentes regiones.	X	X	X	
	18. Existe continuidad en la atención especializada de acuerdo con las normas técnicas peruanas.	X	X	X	
	19. Existe una reposición oportuna y continua en cuanto al desplazamiento del personal.	X	X	X	
	20. Existe continuidad de la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sonia Ramírez Guillén

Especialidad del evaluador: Mg. en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 17/02/2023



Sonia GUILLEN RAMIREZ

Firma del
evaluador DNI:
43454723

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de desempeño laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Mariela del Carmen Bazán Castillo
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	(Quispitongo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: Motivación laboral, el trabajo en equipo, y formación personal. Además, su objetivo es medir el desempeño laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Motivación laboral	El trabajo en equipo	Formación personal	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de desempeño laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. Los trabajadores están satisfechos con los servicios brindados.	X	X	X	
	2. El sistema de remuneración y beneficios es satisfactorio.	X	X	X	
	3. El servicio de la constructora se está expandiendo plazeramente.	X	X	X	
	4. La calidad global del servicio está mejorando constantemente.	X	X	X	
	5. Las evaluaciones del desempeño a los trabajadores benefician a la empresa.	X	X	X	
	6. Las responsabilidades del personal en la empresa se volvieron un tema de motivación para poder realizar la selección de los trabajadores claves.	X	X	X	
El trabajo en equipo	7. La calidad de contratación según el desempeño laboral mejoró la calidad del servicio de la empresa.	X	X	X	
	8. En la empresa, el número de coordinadores es suficiente.	X	X	X	
	9. La empresa tiene un régimen de desempeño laboral con horarios de hidratación de acuerdo a lo estipulado.	X	X	X	

	10. La empresa otorga incentivos por el rendimiento adecuado en lo laboral.	X	X	X	
	11. La empresa es técnicamente eficiente en los servicios que ofrece.	X	X	X	
	12. La organización y gestión de los servicios son efectivos en los procesos y procedimientos de atención.	X	X	X	
	13. La empresa evalúa los servicios en términos de eficiencia, costo y oportunidad.	X	X	X	
Formación personal	14. La empresa cumple con el 100 % de las tareas, actividades y proyectos pendientes.	X	X	X	
	15. La empresa cumple con sus funciones y compromisos con los mínimos recursos utilizados.	X	X	X	
	16. Los servicios garantizan la continuidad de la atención de trabajadores.	X	X	X	
	17. Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad atención de los Trabajadores que provienen de las diferentes regiones.	X	X	X	
	18. Existe continuidad en la atención especializada de acuerdo con las normas técnicas peruanas.	X	X	X	
	19. Existe una reposición oportuna y continua en cuanto al desplazamiento del personal.	X	X	X	
	20. Existe continuidad de la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Mariela del Carmen Bazán Castillo

Especialidad del evaluador: Mg. en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 20/02/2023



Mariela del Carmen BAZÁN CASTILLO

Firma del
evaluador DNI:
43197119

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de desempeño laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”. La evaluación del cuestionario es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	(Quispitongo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Tiene 2 dimensiones: Motivación laboral, el trabajo en equipo, y formación personal. Además, su objetivo es medir el desempeño laboral.

4. Soporte teórico

Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala	Escala/AREA Subescala
Motivación laboral	El trabajo en equipo	Formación personal	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento del cuestionario de desempeño laboral elaborado por Toledo el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de las sesiones según corresponda.

Categoría	Calificación Indicador	Calificación Indicador
CLARIDAD El ítem se Comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo).	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel).	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo

REVELANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluida.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. Los trabajadores están satisfechos con los servicios brindados.	X	X	X	
	2. El sistema de remuneración y beneficios es satisfactorio.	X	X	X	
	3. El servicio de la constructora se está expandiendo plazeramente.	X	X	X	
	4. La calidad global del servicio está mejorando constantemente.	X	X	X	
	5. Las evaluaciones del desempeño a los trabajadores benefician a la empresa.	X	X	X	
	6. Las responsabilidades del personal en la empresa se volvieron un tema de motivación para poder realizar la selección de los trabajadores claves.	X	X	X	
El trabajo en equipo	7. La calidad de contratación según el desempeño laboral mejoró la calidad del servicio de la empresa.	X	X	X	
	8. En la empresa, el número de coordinadores es suficiente.	X	X	X	
	9. La empresa tiene un régimen de desempeño laboral con horarios de hidratación de acuerdo a lo estipulado.	X	X	X	

10. La empresa otorga incentivos por el rendimiento adecuado en lo laboral.	X	X	X	
---	---	---	---	--

	11. La empresa es técnicamente eficiente en los servicios que ofrece.	X	X	X	
	12. La organización y gestión de los servicios son efectivos en los procesos y procedimientos de atención.	X	X	X	
	13. La empresa evalúa los servicios en términos de eficiencia, costo y oportunidad.	X	X	X	
Formación personal	14. La empresa cumple con el 100 % de las tareas, actividades y proyectos pendientes.	X	X	X	
	15. La empresa cumple con sus funciones y compromisos con los mínimos recursos utilizados.	X	X	X	
	16. Los servicios garantizan la continuidad de la atención de trabajadores.	X	X	X	
	17. Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad atención de los Trabajadores que provienen de las diferentes regiones.	X	X	X	
	18. Existe continuidad en la atención especializada de acuerdo con las normas técnicas peruanas.	X	X	X	
	19. Existe una reposición oportuna y continua en cuanto al desplazamiento del personal.	X	X	X	
	20. Existe continuidad de la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

Fecha: 01/02/2023



Jessica Alicia CASTAGNOLA ALEGRIA

Firma del
evaluador DNI:
07967530

Anexo 7: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 19 de junio del 2023.

Señor (a):

Dra. Patricia Lourdes Purizaga Chunga.

SUBGERENTE DE LA MICRORED LA ESPERANZA

ASUNTO: Autorizar el uso de datos y confiabilidad para la ejecución del proyecto de investigación.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez solicitar su autorización a fin de que yo, Elizabeth Renee Moncada Ramos, alumna del programa de maestría en gestión de los servicios de la salud, pueda obtener los datos y ejecutar el trabajo de investigación titulada “Sobrecarga y desempeño laboral en la población hospitalaria de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023” en la institución que pertenece a su digna dirección, agradeceré me brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente

Elizabeth Renee Moncada Ramos.

DNI:45852132



**ANEXO 8: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS
V DE AIKEN PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Cuestionario de sobrecarga laboral

Ítems	E1	E2	E3	SUMA	V de Aiken	Interpretación
1	1	1	1	3	1.00	Válido
2	1	1	1	3	1.00	Válido
3	1	1	1	3	1.00	Válido
4	1	1	1	3	1.00	Válido
5	1	1	1	3	1.00	Válido
6	1	1	1	3	1.00	Válido
7	1	1	1	3	1.00	Válido
8	1	1	1	3	1.00	Válido
V general por criterio					1.00	Válido

Cuestionario de desempeño laboral

Ítems	E1	E2	E3	SUMA	V de Aiken	Interpretación
1	1	1	1	3	1.00	Válido
2	1	1	1	3	1.00	Válido
3	1	1	1	3	1.00	Válido
4	1	1	1	3	1.00	Válido
5	1	1	1	3	1.00	Válido
6	1	1	1	3	1.00	Válido
7	1	1	1	3	1.00	Válido
8	1	1	1	3	1.00	Válido
9	1	1	1	3	1.00	Válido
10	1	1	1	3	1.00	Válido
11	1	1	1	3	1.00	Válido
12	1	1	1	3	1.00	Válido
13	1	1	1	3	1.00	Válido
14	1	1	1	3	1.00	Válido

15	1	1	1	3	1.00	Válido
16	1	1	1	3	1.00	Válido
17	1	1	1	3	1.00	Válido
18	1	1	1	3	1.00	Válido
19	1	1	1	3	1.00	Válido
20	1	1	1	3	1.00	Válido
V general por criterio					1.00	Válido

Confiabilidad: sobrecarga laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.791	8

En esta tabla se describe el análisis de fiabilidad del instrumento, por medio del alfa de Cronbach; de modo que, el instrumento arroja un índice de 0.691 ($p < *0.5$), lo cual coincide con una calificación de aceptable y adecuada para la medición de la variable.

Confiabilidad: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.758	20

En esta tabla se describe el análisis de fiabilidad del instrumento, por medio del alfa de Cronbach; de modo que, el instrumento arroja un índice de 0.758 ($p < *0.5$), lo cual coincide con una calificación de aceptable y adecuada para la medición de la variable.

Evidencia de normalidad

Se analiza el supuesto de normalidad, que indicó el uso del método de estudio como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla de normalidad

Dimensiones	Estadístico KS	Sig.	n.
Grado de sobrecarga laboral	.601	.001	52
Fatiga	.553	.014	52
Motivación laboral	.665	.009	52
Trabajo en equipo	.579	.000	52
Formación personal	.665	.005	52

Nota. Sig >0.50 indica normalidad "KS" es Kolmogorov Smirnov

A raíz de lo observado en la tabla, se determinó que los estadísticos de normalidad KS indican una significancia menor a .050 en los datos de las variables y sus dimensiones, lo que demuestra evidencia de normalidad. Así se procedió a utilizar el coeficiente de correlación RHO de Spearman-Brown.

Anexo 8: base de datos de sobrecarga laboral

PARTICIPANTES	ITEMS						
	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	3	4
5	2	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	3	4
7	3	4	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	5	4
9	4	4	5	5	5	4	4
10	5	3	2	3	3	4	4
11	4	4	3	3	3	4	5
12	5	5	3	2	2	2	2
13	4	3	4	4	4	4	4
14	5	5	4	5	5	4	4
15	4	5	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	3
17	2	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	5	5	4	5
19	4	2	3	4	4	4	3
20	4	4	3	3	3	3	3
21	5	4	4	4	5	5	4
22	4	4	4	5	3	3	4
23	4	4	5	4	2	2	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	5	5
27	3	3	4	4	4	4	5
28	4	5	4	4	4	4	5
29	3	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	2	4	4	2	5
32	3	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	4	3	4
34	3	4	5	4	4	1	1
35	3	4	4	4	4	4	3
36	3	4	5	3	3	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	5	5	5	5	5
39	3	4	4	3	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5

41	4	3	4	5	4	4	4
42	3	3	5	4	4	5	5
43	4	4	2	4	4	2	2
44	3	4	3	4	5	3	3
45	5	4	4	2	2	4	3
46	5	5	4	4	4	4	4
47	5	4	5	4	4	5	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	3	4	4
50	5	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	5	5	5
52	4	5	4	4	3	4	3

Base de datos de desempeño laboral

PARTICIPANTE	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	4	1	4	2	2	3	5	1	4	3	4	4	4	2	2	4
4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3
5	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2
7	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2
8	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2	1	1	2
9	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	4	3	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4
12	2	2	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2
13	4	4	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2
14	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
15	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4
17	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4
18	4	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
19	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	4	4	2	1	2	2	1	4
22	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
24	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1
25	4	2	3	2	4	4	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
26	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3
27	2	4	3	2	2	4	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
28	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

29	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2
32	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4
33	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1
34	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3
35	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	2	3
36	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2
38	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2
40	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	4	2	2
41	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
43	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4
45	5	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3
46	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3
47	3	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2
48	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2
49	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	4	2	1	1	2
50	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4