



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería  
del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA**

Br. Puglisevich Salazar, Sonia Gissell

**ASESORA**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda

**PROGRAMA**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Aseguramiento de la Calidad de las prestaciones asistenciales

**PERÚ - 2018**

## **Jurado de Tesis**

---

Dra. Ana Peralta Iparraguirre

**PRESIDENTE**

---

Dra. Gladys Lujan Johnson

**SECRETARIA**

---

Dra. Miryam Griselda Lora Loza

**VOCAL**

## DEDICATORIA

### **A Dios:**

*Quien inspiro mi espíritu para la realización de este estudio, por darme salud y bendición para alcanzar mis metas como persona y como profesional.*

### **A mis Padres:**

*Por demostrarme su amor día con día, por enseñarme a luchar y conseguir mis objetivos, por ser mi ejemplo y guía, por nunca dejarme sola y por entender mis ausencias en algunos casos. Los amo.*

### **A mis hermanos:**

*Gracias por sacarme sonrisas en momentos que la preocupación me invadía, a sus comentarios ocurrentes que me hacían olvidar momentos estresantes; los quiero por ser tan diferentes uno de otro y sobre todo por ser quienes son. ¡Dios los Bendiga!*

**Sonia Gissell Puglisevich Salazar**

## AGRADECIMIENTOS

*A la Dra. Miriam Lora Loza, quien con su enorme dedicación y paciencia nunca me dejo sola, quien siempre me brindo una voz de alerta mostrándose pendiente de mi persona en todo momento, que a pesar de sus enormes labores nunca me mostro cansancio ni desgano. Gracias por hacer de este trabajo una realidad y apoyarme en mi formación profesional.*

*Al Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, a través de la Dirección Ejecutiva y del Departamento de Enfermería, por haberme facilitado el desarrollo y aplicación del presente trabajo de investigación.*

*A todas las enfermeras de los diferentes servicios del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, quienes fueran el sujeto de estudio del presente trabajo de investigación. Gracias por su colaboración absoluta y predisposición en la ejecución del presente proyecto.*

**La Autora**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Sonia Gissell Puglisevich Salazar, educando del programa de **Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Trujillo, identificado con DNI:46218968 declaro que el trabajo académico titulado: "Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.", es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No utilice ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
4. Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 19 de enero del 2019



---

Br. Puglisevich Salazar Sonia Gissell

DNI 46218968

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado: Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018”, con la finalidad de obtener el grado Académico de Magister en Gestión en los Servicios de la Salud.

La investigación se ha ceñido estrictamente a los cánones impuestos por la metodología de investigación científica, esperando por ello cumplir con los requisitos para su aprobación. La investigación incluye una primera parte donde se describe la problemática y el estado del área temática, dentro de ella se precisan datos sobre la satisfacción y sobrecarga laboral con sus dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización del servicio, para tal efecto se construyó una encuesta y se realizó el estudio psicométrico arrojando valores Alfa de Crombach’s 0.993 para Sobrecarga laboral y 0.986 para satisfacción

La utilización de estos indicadores en relación con la Sobrecarga y satisfacción laboral ha permitido una descripción global e integrada de la problemática socio laboral en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray en estos últimos tiempos. La tesis continúa con la presentación, descripción y discusión de los resultados con otros estudios. Por último, se finaliza con las conclusiones más relevantes extraídas del análisis en forma de principales aportaciones, así como de las principales líneas de investigación que se recomiendan a futuro.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado recibo vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que sabremos enmendar.

**La Autora.**

## INDICE

	PAG.
<b>DEDICATORIAS</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b>	v
<b>PRESENTACIÓN</b>	vi
<b>ÍNDICE</b>	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos Previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del Problema	35
1.5 Justificación	35
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
<b>II. METODO</b>	
2.1 Tipo de investigación	39
2.2 Diseño de investigación	39
2.3 Variables, Operacionalización	40
2.4 Población y muestra	41
2.5 Criterios de Selección	43
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	44
2.7 Método de análisis de datos	52
2.8 Aspectos éticos	53
<b>III. RESULTADOS</b>	54
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	61
<b>V. CONCLUSIONES</b>	75
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	76
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	77
<b>VIII. ANEXOS</b>	81

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	40
Tabla 2. Ficha técnica de validación y confiabilidad del instrumento Sobrecarga Laboral.....	49
Tabla 3. Ficha técnica de validación y confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral.....	51
Tabla 4. Determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018.....	54
Tabla 5. Identificar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	55
Tabla 6. Identificar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	56
Tabla 7 Determinar la relación entre la carga física inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	57
Tabla 8: Determinar la relación entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	58
Tabla 9: Determinar la relación entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	59
Tabla 10: Determinar la relación entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.....	60



## RESUMEN

Desde algunos años atrás, la sobrecarga, así como la satisfacción laboral se están considerando elementos relevantes debido al efecto que estos tienen sobre los trabajadores, lo cual repercutirá en la salud de los diversos trabajadores, así como en la calidad de los servicios brindados. Con el objetivo de Determinar la relación entre la sobrecarga con la satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray en el periodo octubre 2018, se realizó una investigación descriptiva correlacional, no experimental, donde se aplicó una encuesta estructurada, mediante el uso de una escala tipo Likert para la variable satisfacción laboral y una escala dicotómica para la variable sobrecarga laboral, a un total de 93 enfermeras de dicho Hospital. Se encontró que la mayoría presenta una sobrecarga laboral general en un nivel alto (98%) y sobre todo se encuentran no satisfechos (56%), con un valor  $p < 0.01$ . La sobrecarga laboral en cuanto a la carga física y la carga mental es alta en ambos casos (85%), en tanto el trabajo a turnos presenta un nivel alto de sobrecarga (91%) y por último la organización del servicio también presento un nivel alto de sobrecarga laboral (82%). Se concluye que existe relación altamente significativa ( $p < 0,01$ ) entre la sobrecarga con la satisfacción laboral, así como existe relación altamente significativa ( $p < 0,01$ ) entre las dimensiones de la sobrecarga laboral (carga física, carga mental, trabajo a turnos, organización del servicio con la Satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

Palabras clave: Sobrecarga Laboral, Satisfacción Laboral

## ABSTRACT

Since some years ago, the overload, as well as job satisfaction are being considered relevant elements due to the effect they have on the workers of an institution, which will affect the health of the various workers, as well as the quality of services provided. In order to determine the relationship between work overload and job satisfaction in nurses working in the Víctor Lazarte Echegaray Hospital in the period of October -March 2018, a correlational, non-experimental descriptive research was carried out, where a structured survey was applied, by means of the use of a Likert scale for the labor satisfaction variable and a dichotomous scale for the labor overload variable, to a total of 93 nurses of said Hospital. It was found that the majority presents a general work overload at a high level (98%) and above all they are not satisfied (56%), with a value ( $p < 0.01$ ). Work overload in terms of physical load and mental load is high in cases (85%), while shift work has a high level of overload (91%) and finally the service organization also presented a level high of work overload (82%). It is concluded that there is a significant relationship ( $p < 0.01$ ) between overload and job satisfaction, as well as a significant relationship ( $p < 0.01$ ) between the dimensions of work overload (physical load, mental load, shift work, organization of the service) with the work satisfaction of the nursing staff that works in the Víctor Lazarte Echegaray Hospital, 2018.

Keywords: Labor Overload, Job Satisfaction

## INTRODUCCION

### 1.1 Realidad problemática:

Está muy claro que en el mundo actual todas las personas pasan la mayor de su vida trabajando. Para ello La organización panamericana de la salud (2012) afirma: “Que todo ser humano tiene derecho a gozar de una buena y adecuada salud y para ello ha incluido a la calidad como el objetivo de salud para todos” (p. 23). En su mayoría la población y en especial el personal de salud ocupa la mayor parte de su vida trabajando en beneficio de las personas.

El mundo actualmente atraviesa un serio problema de deficiencia de recurso humano en salud, la cual afecta y dificulta grandemente a todos los países que se encuentran en desarrollo exponiendo de esta manera la salud de la población. De acuerdo a una investigación en salud que se realizó en el 2006, existen muchos países, en su mayoría del continente africano, con serios problemas en cuanto a la cantidad de recurso humano que debe laborar por establecimiento, pese a ser un derecho fundamental de la población referente a su salud, es todavía un logro muy difícil de alcanzar para el beneficio de la población (Organización Mundial de la Salud, 2015).

En 2016, la fuerza y capacidad de trabajo en América era de 661 millones de personas, de las cuales 422 millones (66%) se encontraban en zonas de América Latina y el Caribe (ALC) y 239 millones (33%) se encontraban en América del Norte (sin incluir a México), pese a ellos las malas condiciones laborales y desiguales de los trabajadores repercutieron significativamente en su salud, calidad de vida y productividad de cada uno de ellos. Aunque en el 2015 la productividad aumento grandemente y se redujo el trabajo precario (se considera un trabajo precario aquel en donde los trabajadores sobreviven con al menos 3 dólares al día), sin embargo, en los países subdesarrollados la productividad regional y nacional presentó grandes desigualdades (OMS, 2015).

En los últimos años se ha demostrado a través de estudios como el nivel de estrés ha aumentado considerablemente (72%) asociado a ello estilos de vida poco saludables, ritmos de vida acelerados, mala gestión de recursos humanos y sobre todo sobrecarga laboral ocasionando que las personas entren en un estado de alerta y que con el tiempo perjudique su estado de salud, pese a ello Alcayaga (2015) plantea que actualmente la sobrecarga laboral es un factor de riesgo psicosocial y está poniendo en peligro el estado emocional y físico de sus trabajadores.

La directora de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2016) plantea: “La preocupación que tienen muchas instituciones laborales acerca de la sobrecarga laboral ya que no solo se trata de buscar un lugar de trabajo idóneo para los empleados, sino que este lugar este libre de un riesgo psicosocial.” (p.43). Según se reporta, las enfermedades mentales presentan los mayores índices de causas de sobrecarga laboral.

La directora de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2016) revela lo siguiente: que más del 20% de enfermedades que se originan en los centros laborales son de origen psiquiátrico, seguida de las enfermedades musculo esqueléticas (60%). Frente a ello, las diversas autoridades deben intervenir logrando un proceso de sensibilización que logre combatir este mal. La idea central para muchos empresarios es la de reducir los costes y aumentar la productividad. Por otro lado, muchos trabajadores desean tener mayores ingresos, invirtiendo menos tiempo o sufriendo un menor desgaste. Sin embargo, muchos pueden tener la idea que el exceso de trabajo puede ocasionar que muchos de los trabajadores logren sus metas (p. 53).

Según un estudio que realizó Ruiz (2015) en Rioja, encontró: “Que el exceso de trabajo y la carga de trabajo a partir de un cierto punto reducen la productividad y aumenta los costes a largo plazo” (p. 25). Es así porque un trabajador fatigado rinde menos y no es raro que a mediano o largo plazo enferme. Así, el empleador deberá asumir todo o una parte del coste de esta ausencia remunerada. A su vez, desde la perspectiva del trabajador, las

horas extras pueden generar más ingresos, pero perjudicarán su eficiencia y su calidad de vida.

Durante la década de los noventa observamos un aumento creciente de precarización del trabajo, lo que atañe a ello un deterioro del contrato y las condiciones del mismo. A partir de la siguiente década, surgen en algunos países (Brasil, Argentina, Paraguay, Perú, concretamente) procesos de des precarización del trabajo como parte de las políticas en salud. En estos países, la carga física de salud (enfermeras y médicos) es alta. Brasil es el país que presenta los mayores y más altas cifras de trabajos decentes y formales para ambos grupos profesionales, seguido por el país de Costa Rica (OPS, 2012, p. 12).

En Argentina, las condiciones laborales del recurso humano en salud son deficientes y precarias (60%), y en lo que respecta a cómo afecta ello en la salud de las enfermeras es del 44 %. En Brasil, el personal de salud tanto médicos (31%) como enfermeras (35%) tiene una visión semejante al deterioro de su salud como lo es en Argentina ya que la mayoría de ellos opina que las condiciones laborales no son buenas a diferencia de otros países. En Costa Rica, sin embargo, la visión de las enfermeras es mucho más negativa ya que más del 50% de ellas percibe de manera negativa las condiciones de trabajo, lo que perjudica en su estado de salud (OPS, 2012, p. 15).

En Paraguay, es donde se encuentra la mayor cantidad de personal de salud afectado por las condiciones laborales deficiente. En ambos subgrupos (médicos y enfermeras), más de la mitad del grupo ocupacional manifiesta sentirse perjudicados en su salud por las condiciones laborales deficientes. Si bien en Brasil el porcentaje en los médicos es algo menor al 50%, no lo es en enfermería ya que la mayoría de ellas se encuentran con problemas de salud referente a lo acontecido; mientras que, en Costa Rica, a pesar de la positiva percepción identificada, hay todavía un 52% del personal de enfermería que manifiestan sentirse afectados por las condiciones laborales deficientes que se vienen presentando sin solución alguna para su salud, y

esto se relaciona con la percepción que se tiene en cuanto al reconocimiento que reciben por su buen desempeño (OPS, 2012).

En el Perú, se realizó un estudio que constato que más del 70 % de enfermeras que trabajan en el área publica presenta condiciones laborales deficientes. Esto repercute e interfiere en la atención que se brinda a los pacientes y se manifiesta a través de la dificultad para tomar decisiones, ocasionando una atención de salud deficiente y de mala calidad. El 82% del grupo ocupacional no dispone del tiempo suficiente durante sus horas laborales para terminar de brindar los cuidados necesarios a sus usuarios y más del 60% prolonga sus horas de trabajo sin remuneración alguna para culminar su trabajo pendiente (Alcalde, 2012).

En el mundo entero se ha podido observar un deterioro en cuanto a las jornadas laborales en el sistema de salud, lo que atañe grandemente y de manera especial a enfermería, donde el recurso humano no es suficiente para cumplir con el desarrollo de las actividades y cuidados en salud que requieren los usuarios (Ministerio de Salud, 2013, p. 34).

Los profesionales de enfermería ocupan su vida laboral a la atención integral de otros seres humanos, por ello, es muy importante que se dediquen a su desarrollo individual y profesional que está estrechamente relacionado con el progreso de los servicios y con ello la calidad de cuidado que otorga. El trabajo en estos tiempos constituye una herramienta importante en la salud de sus usuarios, por lo cual el salvar vidas está en manos de ellos y conlleva a una laboriosidad enorme obstaculizando muchas veces de sobremanera el cumplimiento de las mismas (Consejo Internacional de Enfermeras, 2012).

En su mayoría, el personal de enfermería presta el mayor tiempo posible de su vida en brindar atención y cuidados de salud a la población, sin embargo, este recurso humano es cada vez menor en los diferentes países, siendo la situación más difícil en los países sub desarrollados donde este recurso humano muchas veces tiene que migrar a otras ciudades para buscar

mejores condiciones laborales y así poder satisfacer sus necesidades básicas (Consejo Internacional de Enfermeras, 2012).

Cerca del 90% de enfermeras (os) manifiestan que se “sienten incómodos ya que de manera muy frecuente son desplazados a otras unidades por la ausencia de otros colegas y cuyo manejo del área desconocen y les resulta difícil acoplarse” Además, manifiestan que se sienten presionados por parte de los usuarios por recibir una atención de calidad y que ellos obtengan respuestas a todas sus dudas e inquietudes. El equipo de enfermería representa el mayor grupo ocupacional y desempeña el papel central de los servicios de salud al permanecer las 24 horas del día con los usuarios brindándoles seguridad y su trabajo repercute en la salud brindada a la población (Caballos et al. 2014).

Siendo enfermería esencial en el funcionamiento de los diferentes sistemas de salud aún hay grandes desequilibrios y déficit en su distribución, composición, productividad de los profesionales, lo que perjudica la calidad de la atención brindada, sin embargo, las cargas de trabajo diario añadido a ello las precarias condiciones del trabajo interfieren negativamente en la satisfacción y la salud de estos profesionales (Caballos et al. 2014).

El personal de enfermería en estos tiempos ya no mantiene un vínculo directo con las diversas instituciones de salud, sino lo hacen a través de intermediarios que son los que someten al personal de salud a sobrecarga de trabajo, falta de medidas de seguridad y protección de sus derechos, así como condiciones laborales deficientes. De esta forma, el personal de enfermería al pertenecer a un sistema de salud se ve en la obligación de ser productivo y capaz desde el punto de vista rentista, lo que quiere decir mano de obra barata y eficiente, brindar un cuidado de calidad y oportuno con el mínimo recurso posible, además realizan labores administrativas que lo aparten de su función principal como es el cuidado y todo ello ocupa tiempo extra de sus horas de trabajo que genera en el profesional desgaste físico y mental (Mesa, 2007).

Estos profesionales de la salud viven una profunda insatisfacción laboral y salarial frente a las diversas responsabilidades con los usuarios, ya que el trabajo asumido no compensa con la retribución brindada como es el cuidado y la atención de los usuarios en todas las etapas de su vida, sino que sumado a ello los riesgos ocupacionales y la responsabilidad de los servicios brindados genera mucho estrés e insatisfacción (López, 2010).

La insatisfacción frente al valor del trabajo, genera grandes expectativas y posibilidades de cambio ya que es evidente que su salario básico no les permite cubrir sus necesidades básicas y no el trabajo que ellos realizan no compensa con el sueldo recibido. El desgaste del trabajador es un elemento muy importante que sirve para evaluar el análisis de las experiencias de los profesionales en base a su remuneración y las condiciones del trabajo percibidas. Las diversas actividades al que se ven expuestos los profesionales de enfermería en su ejercicio profesional, junto con sus condiciones laborales han generado un desgaste en su salud producto de jornadas laborales extensas de trabajo, aumento de turnos extras sin remuneración que se designan para cumplir tareas exigidas que no se logran terminar en un turno normal ocasionando sobrecarga laboral (Herrera, 2007).

A pesar de ello, los profesionales de Enfermería conforman un cuantioso grupo ocupacional que cumplen un rol importante y esencial en los servicios de la salud, sin embargo, poco se conoce de sus condiciones laborales que estas implican. El trabajo no solo corresponde a una actividad con fines productivos, sino que a través de él se genera recursos para poder sobrevivir y obtener una posición social que contribuya al desarrollo del autoconcepto que da por resultado satisfacción o insatisfacción. Dentro de este contexto la situación laboral del personal de enfermería compromete tanto el servicio brindado a sus usuarios como el bienestar mismo de su propia salud (Caballos et al. 2014).

El departamento de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray cuenta con 266 enfermeras asistenciales entre nombradas, contratadas a plazo fijo y CAS, distribuidas en los diferentes servicios de dicho hospital. Sin



embargo, este cuantioso grupo laboral no es ajeno a esta situación pues diariamente está sometido a fuertes presiones laborales por el tipo de paciente que cuida y que se refleja en expresiones como “esto me estresa”, “estoy harta de esta situación”, “el médico grita y me estresa”, “los familiares me presionan”, “tengo mucho trabajar que hacer y no lo logro terminar”, entre otras, así como las condiciones laborales donde se desempeña no son acordes a los estándares establecidos en la normativa de salud, por lo cual se pudo observar que los profesionales de enfermería presentan mucha sobrecarga laboral en el quehacer de sus actividades diarias impidiendo de esta manera poder sentirse satisfecho con el ambiente y lugar de trabajo donde se desempeña.

De esta manera decidí plantear el siguiente problema de investigación titulado sobrecarga y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, cuyo propósito es contribuir a intervenciones orientadas a evitar un cuidado integral deficiente, así como evitar situaciones que comprometan la salud del personal de enfermería.

## 1.2 Trabajos previos

La sobrecarga laboral que existe en los trabajadores de salud condiciona al incremento de problemas de salud ocupacionales tanto a los usuarios como al personal mismo, ocasionando de esta manera insatisfacción en la realización de sus labores diarias, por lo cual existen muchas investigaciones tanto a nivel mundial, regional y local acerca de este mal que atañe al personal de salud especialmente a enfermería como los reportados por **Romero E. y Cols. (2015), Colombia**, quienes realizaron una investigación para relacionar la sobrecarga laboral de enfermería con el grado de dependencia del usuario en unidades críticas del adulto en la ciudad de Cartagena en Colombia”, teniendo como objetivo determinar la carga laboral con la gravedad del paciente en unidad de cuidados críticos, siendo un estudio cuantitativo cuya muestra estuvo determinada por 42 usuarios y 24 enfermeras, concluyendo que existe 79% de sobrecarga laboral en las

actividades diarias de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

**Gil P. y Cols. (2014), España,** Realizo una investigación para determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el autoestima de las enfermeras, estudio realizado en el nosocomio de Buenos Aires - España, teniendo como objetivo identificar la sobrecarga laboral en el trabajo y su relación con la autoestima, teniendo como población 24 enfermeras, el estudio fue cuantitativo de corte transversal, empleando el cuestionario MBI-HSS, cuyos resultados fueron que 21 profesionales de enfermería presentaron sobrecarga laboral, concluyendo que la sobrecarga laboral si repercute en la autoestima, Agotamiento emocional y despersonalización en el trabajo.

**Canoles O. (2014), Bogotá** Realizo una investigación “Cuáles son los medios para analizar la Sobrecarga laboral que atraviesan las enfermeras de una unidad de cuidados críticos” de Cartagena de Indias, teniendo como objetivo analizar los medios que generan carga de trabajo en enfermería, fue un estudio descriptivo - transversal, su muestra estuvo conformada por 18 profesionales, teniendo como resultado que las principales fuentes de sobrecarga son la presión del trabajo (77%), seguida del esfuerzo (23%), concluyendo como fuentes de sobrecarga la presión temporal seguida del esfuerzo.

**Aguilera y Vargas (2012), Argentina** Realizo una investigación “Carga laboral en enfermería y agotamiento psicofísico de los profesionales de enfermería del Sanatorio y clínica Rivadavia”, cuyo fin fue analizar cómo se relaciona el exceso laboral con el nivel de estrés laboral, el estudio fue cuantitativo - transversal, cuya población estuvo conformada por 17 enfermeras, empleando como instrumento el cuestionario y el NASA-TLX, teniendo como resultados que el 95% de los profesionales de enfermería presenta exceso de trabajo y el 65% de estas presentan altos niveles de estrés concluyendo que los profesionales de enfermería presentan exceso laboral en mayor porcentaje seguido del estrés en altos niveles.

**Arco O. (2013), Colombia,** Realizo un estudio “Sobrecarga laboral en enfermeras de tres servicios hospitalarios críticos”, teniendo como objetivo determinar como la sobrecarga del trabajo repercute en los profesionales de enfermería durante sus labores por turnos, fue una investigación descriptivo - transversal, teniendo como muestra 70 profesionales de enfermería asistenciales, empleando el instrumento encuesta y el cuestionario NASA TLX que mide la carga laboral, cuyos resultados que 86% del personal presenta sobrecarga laboral en sus turnos rotativos, concluyendo que existe sobrecarga laboral durante los turnos rotativos.

**Iriarte (2012), España,** Realizo un estudio para analizar que fuentes influyen en la insatisfacción laboral de las enfermeras en la institución hospitalaria de Navarra, cuyo objetivo fue determinar qué factores están perjudicando la satisfacción de las enfermeras, estudio descriptivo - transversal, la muestra estuvo constituida por 106 enfermeras, empleando la escala ETECTE, teniendo como resultados que los factores que generan insatisfacción son salario (42%), vacaciones (12%), beneficios sociales (21%) y relación con los médicos (15%) generando un 77 % de insatisfacción, concluyendo que los factores que más influyen en la insatisfacción son el sueldo, beneficios sociales, relación con los médicos y vacaciones así como el exceso de trabajo, despido de personal y no encontrar oportunidades de desarrollo personal en menor porcentaje.

**Moya (2011), España,** Realizo una investigación para determinar cómo afecta la insatisfacción laboral en la motivación del personal de enfermería en el centro quirúrgico de España, siendo un estudio descriptivo - transversal, teniendo como población a 94 enfermeras del centro quirúrgico y se empleó la encuesta y cuestionario Font Roja, teniendo como resultados que los factores que generan satisfacción son el compañerismo (65%) y la competencia profesional (35%) y lo que genera insatisfacción son la falta de reconocimiento (58%) y la tensión con el trabajo (42%), concluyendo que: las fuentes que generan satisfacción en el personal de enfermería son el compañerismo y la competencia profesional, sin embargo los factores que

generan insatisfacción son la falta de reconocimiento y la tensión relacionada al trabajo.

Por su parte **Yáñez, Arenas y Ripoll (2010), Chile** realizaron un estudio en 7 hospitales de Chile, cuyo objetivo fue evaluar como las relaciones sociales se relacionan con la satisfacción en el trabajo, fue un estudio descriptivo - transversal, empelando el instrumento Escala de Satisfacción y Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT). La población estuvo conformada por 209 enfermeras asistenciales, teniendo como resultados que el 89% presenta satisfacción laboral con las relaciones interpersonales en el trabajo y 11% presenta insatisfacción, concluyendo que las relaciones laborales benefician a las enfermeras generando satisfacción en el trabajo especialmente con sus jefaturas.

**Jaramillo y Mendoza, M. (2010), Bolivia** se propusieron determinar el nivel de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de la unidad de Medicina Interna del Hospital “Dr. Héctor Nouvel Joubert”. La investigación descriptiva y de corte transversal, empelando el instrumento Escala de Satisfacción laboral que involucró a 25 enfermeras(os), teniendo como resultados que el 35% sintió satisfacción con el trabajo que realizan, el 25% con la remuneración recibida, el 15% con las decisiones tomadas en el servicio, 15% con las relaciones con su compañero y 10% con la persona que realiza la supervisión y muy insatisfechos en un 45% en cuanto al ascenso, 30% con la zona de reposo y 25% con la bioseguridad, concluyéndose que la mayoría preciso estar satisfechos con su trabajo, las decisiones tomadas, con las relaciones con su compañero, con el sueldo y con la persona que realiza la supervisión y; poco satisfechos con la zona de descanso, el ascenso y normas de bioseguridad.

**Juárez (2012), México**, Realizo un estudio sobre como las relaciones sociales se relacionan con la satisfacción en el trabajo de los profesionales de la salud del Hospital General Regional, fue un estudio descriptivo – correlacional, cuyo fin fue analizar como las relaciones sociales y la satisfacción se relacionan con el trabajo que desempeña el personal de salud

según dimensiones (sexo, condición laboral, categoría laboral), teniendo como muestra 230 integrantes entre profesionales de la salud asistenciales y administrativos, el instrumento que emplearon fue la escala mixta Likert – Thurstone, teniendo como resultados que las relaciones sociales es favorable en un 86% a la satisfacción laboral, concluyendo que estas dos variables se relacionan satisfactoriamente.

**Ríos a. y Urday R. (2014) Arequipa**, Realizaron una investigación sobre cómo se relaciona la Sobrecarga laboral con el nivel de estrés del personal de enfermería que trabaja en la unidad de emergencia del HNCASE-ESSALUD, cuyo fin fue analizar como el exceso de trabajo influye con el grado de estrés laboral de las enfermeras, cuyo estudio fue de tipo descriptivo - correlacional y su muestra fue de 47 enfermeras, utilizando el instrumento ETECTE, teniendo como resultado que la carga laboral general fue de 85% y por turno fue de 46.% (turno nocturno) y 54% (turno diurno), concluyéndose que el personal de enfermería presenta alta sobrecarga laboral especialmente durante el turno diurno.

**Villanueva C. (2014), Arequipa**, realizó una investigación sobre “La sobrecarga de trabajo y como se relaciona con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería”, en el área de emergencia en la institución hospitalaria Carlos Alberto Según Escobedo- Es salud, teniendo como fin primordial relacionar el exceso de trabajo con la satisfacción laboral de las enfermeras, siendo un estudio descriptivo – correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 129 enfermeras asistenciales, se utilizó el instrumento ETECTE, obteniéndose como resultados que la sobrecarga fue de 38.9% y en cuanto a la satisfacción laboral el 44% se encuentra satisfecha y el 56% insatisfecha, concluyéndose que la sobrecarga laboral se relaciona con la insatisfacción laboral.

**Rivera, I. (2015) Tarma**, realizó una investigación sobre cómo influye las relaciones sociales en el trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, estudio cuantitativo - transversal; cuya muestra fue de 40 trabajadores asistenciales, se empleó

el instrumento escala de satisfacción y clima organizacional, concluyendo que existe relación entre la satisfacción laboral y las relaciones sociales en el trabajo en un 70%, siendo los pilares fundamentales en toda organización.

Así también tenemos a **Sánchez y Palacios (2014), Huamachuco**, quienes realizaron una investigación en el Hospital de Huamachuco cuyo objetivo fue realizar un análisis del D.L. N° 276, y como esta norma influye no solo en el rendimiento laboral, sino en la satisfacción de dichos trabajadores, las mismas que se agruparon en tres aspectos: Condición Laboral, Conocimiento del DL N° 276 y Satisfacción Laboral, fue un estudio descriptivo-correlacional, se empleó el cuestionario de satisfacción laboral de palma (2005), teniendo como muestra a 70 trabajadores asistenciales – La Libertad, obteniendo como resultado la 85% de insatisfacción laboral y 65% disminución del rendimiento laboral, concluyendo que dicho DL DL N° 276 repercute en forma negativa en la satisfacción del personal administrativo – ESSALUD.

Por otro lado **Carrera S. (2014) Pacasmayo**, realizó un estudio en el Hospital I de Pacasmayo, cuyo objetivo fue analizar cómo se relaciona el Liderazgo y la Satisfacción en el trabajo en las enfermeras del hospital de Pacasmayo, fue un estudio descriptivo - correlacional, cuya población fue de 35 profesionales de enfermería, se utilizó como instrumento la Escala de Estilos de Liderazgo y la Escala de Satisfacción Laboral cuyo resultado: fue que el 95% del personal de enfermería tienen capacidad de liderazgo. El 62.5% presento una satisfacción alta, el 37.5 % presento un nivel medio, concluyéndose que el Liderazgo se relaciona con la satisfacción de las enfermeras.

**Díaz M. (2017), Trujillo** Realizo una investigación teniendo como objetivo analizar cómo se relaciona la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout del personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, fue un estudio observacional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 36 enfermeras y cuyo instrumento fue una ficha de datos

sociodemográficos, escala NASA TLX y el inventario Malasch Burnout, concluyendo que el 66% del personal de enfermería presentó sobrecarga de trabajo media y burnout alto, concluyéndose que la sobrecarga se relaciona con el síndrome de burnout.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

Según la Organización Mundial de la Salud (2015) define al sistema de salud como un organismo encargado de velar por el bienestar de la población empleando para ello el personal, financiamiento, suministro, transporte, comunicaciones, así como una adecuada dirección general para proporcionar tratamientos y servicios que respondan a las necesidades de salud de la población, siendo justos con sus recursos financieros.

Sin embargo todo sistema de salud presenta dificultades y problemas y no solamente con la atención a los usuarios sino también con el personal de salud a su cargo, por tal motivo la cantidad de personal y la carga de trabajo que tienen bajo su responsabilidad están relacionada con la mala calidad de atención prestada a la población, de esta manera si las condiciones laborales no son las adecuadas, pueden perjudicar el estado de salud de los trabajadores, por lo tanto Duffield et al 2011 plantea lo siguiente: Que las deficientes condiciones laborales que atraviesan los trabajadores repercute de manera negativa en sus vida personal así como en su vida familiar y el entorno que los rodea. Por consiguiente, las actividades programadas en materia de seguridad laboral por cada institución prestadora de servicios deben tener por objetivo evitar situaciones que pongan en peligro el bienestar y la seguridad de sus trabajadores.

El bienestar en materia de salud de los trabajadores es el punto primordial para lograr la productividad y el desarrollo económico, siendo los profesionales el recurso humano más importantes para brindar un cuidado de calidad, Por consiguiente, Colliere (2011) afirma que los diversos problemas y riesgos para la salud en el centro de trabajo y añadido a ello el

estrés laboral pueden provocar enfermedades ocupacionales agravando otros problemas de salud” (p. 31).

Así mismo las personas que trabajan bajo presión o en malas condiciones laborales son propensas a llevar su salud de manera más precaria debido a hábitos como fumar, realizar menos actividades físicas, tener una alimentación desbalanceada y poco saludable, así como menos controles médicos para el análisis precoz de las enfermedades que puedan comprometer la salud de los trabajadores.

La calidad de la salud de las diversas profesiones en salud es uno de los puntos más imprescindibles para este análisis, ya que este grupo ocupacional presenta un mayor riesgo de llevar una mala calidad de vida y estrés laboral, debido a las constantes actividades a las que se enfrenta y no solo en el trabajo sino también en su vida personal Según Lozada (2010) afirma: “La calidad en la salud se logra a través de la satisfacción y bienestar que experimente la persona como consecuencia de las actividades correspondientes al trabajo que desempeñe” (p. 18).

Por tal motivo los profesionales de la salud son aquellos que experimentan mucho más desgaste y estrés laboral debido a las actividades constantes a las que son sometidos no solo en su vida laboral y profesional, sino que estos problemas muchas veces repercuten en la vida personal y familiar, por lo tanto, Dinwall (2012) afirma que toda profesión de la salud está ligada a lograr el bienestar en salud de la población, de cada uno de ellos y de sus familias, siendo enfermería el profesional que pasa la mayor parte del tiempo con los usuarios, su función juega un rol importantísimo en la prevención, recuperación y tratamiento de cada uno de las enfermedades. En este caso el papel de enfermería se relaciona al cuidado que se brinda durante la atención a los usuarios, mostrando un compromiso con su profesión y la comunidad en general.

Enfermería es considerada una ciencia y arte ya que abarca una serie de conocimientos científicos y analíticos que se encuentra dirigido al



cumplimiento de objetivos para el beneficio de la población. Según Francisco M. (2017) refiere que: "Enfermería abarca cuidados autónomos, que brinda en todas las etapas de vida, incluyendo la promoción, prevención y recuperación de la enfermedad " (p. 23). El profesional de enfermería brinda cuidados con calidad y calidez a todas las personas sanas o enfermas, ejecutando actividades que contribuyan al bienestar de su salud.

El enfermero/a tiene como fundamento una teoría que guía su práctica, empleando esa teoría en los cuidados asistenciales encaminados al cuidado humano. En varios países de América Latina cada vez al menos profesionales de enfermería que se dedican a la actividad asistencial, ya que la mayoría de ellos ocupan cargos administrativos. Una investigación multicéntrica en cinco países confirma estos resultados; el estudio refiere que, en la actualidad, los profesionales de enfermería pasan la mayor parte de su jornada laboral desarrollando actividades administrativas lo que disminuye el tiempo para las actividades asistenciales dificultando de esta manera realizar un cuidado holístico y de calidad, situación que se agrava con la escasez de profesionales de enfermería (Francisco M., 2017).

De acuerdo con las reflexiones hechas por Samper (2015) afirma que: "Enfermería es una profesión ligada con el bienestar y salud de la población más concretamente con el individuo y su entorno" (p. 54). Es una disciplina comprometida con el bienestar de los usuarios, requiriendo para ello una sólida educación, basada en la investigación y las ciencias.

La organización Mundial de la Salud (2011) afirma que: "Enfermería es una profesión ligada al Cuidado Humanizado evidenciándose en normas que velan por el derecho de los usuarios garantizando una adecuada calidad de los servicios brindados", garantizando la protección de sus derechos en salud a partir del lema: "Trato humanizado a la persona sana y enferma" (p.21).

Para entender y definir el concepto de cuidado y relacionarlo con enfermería, nos podemos basar en la definición que Henderson dio en 1961 sobre la

función propia de la enfermera considerándolo como “El potencial que posee metodológicamente y científicamente la persona, para lograr su potencial humano en cuanto a la promoción, prevención y recuperación de la salud” (Garzón, 2012, p. 33).

Para definir el cuidado Enfermería, tenemos una teoría que sustenta el trabajo de esta profesión como es la teoría de Watson (2009), que sustenta que el cuidado de enfermería se basa en brindar un cuidado holístico y ver como un todo a los usuarios estableciendo 3 premisas en la que se sustenta el cuidado de enfermería como son:

Premisa 1. “El cuidado (y la enfermería) han estado presentes desde épocas antiguas en todo el mundo. Los avances que se ha tenido en esta profesión han permitido lograr una formación superior permitiendo combinar el lado humanitario con el adecuado conocimiento científico (p. 27). Premisa 2. “La claridad en lo concerniente a la ayuda y a la muestra de los sentimientos al prójimo es el mejor medio para asegurar que la comprensión entre la enfermera y el usuario y viceversa se ha logrado de una manera óptima” (p. 27).

La meta de la profesión de enfermería es en sí brindar cuidado humanizado; pero nada tendría sentido sino se analiza a profundidad el verdadero significado de cuidar, según Guerrero (2015) afirma: “Cuidar es un proceso que tiene como fundamento primordial lograr un proceso que tiene como objeto ver la salud más allá de la enfermedad” (p. 38).

Según Juárez (2009): “Uno de las mayores dificultades que ocasionan una mala calidad de la atención en los usuarios es la falta de recurso humano lo que incrementa el exceso de trabajo en los profesionales de enfermería que se encuentran laborando (p. 22). Por lo cual analizar el exceso de trabajo, calcular el personal y la asignación de los usuarios debería convertirse en una herramienta principal para la gestión del cuidado y del servicio de enfermería evitando de esta manera la sobrecarga laboral y logrando la satisfacción laboral.

Para el personal de enfermería, así como para cualquier profesión, la sobrecarga laboral compromete el bienestar y salud de los trabajadores, según Chavarría (2011) define: “La sobrecarga laboral constituye una preocupación en todo sector económico, entendida como la cantidad de trabajo que puede tener una persona en un horario laboral dado, con el fin de establecer tiempos que sirvan de modelo para un trabajo” (p. 15). Esta carga de trabajo es importante ya que con ella se puede programar el trabajo y estimar capacidades, medir el desempeño, y proporcionar puntos de referencia para el mejoramiento operacional.

La sobrecarga de trabajo según Chavarría (2011): “Es el conjunto de exceso físico y psicológico del trabajador, al cual se encuentra sometido durante la mayor parte de su jornada laboral en todos sus turnos” (p. 24). Asimismo, Avendaño et al (2011) definen la sobrecarga de trabajo como: “El conjunto de requerimientos psicofísicos a los que está expuesto el empleado durante sus horas de trabajo” ocasionando problemas de salud familiares y personales que ponen en peligro su salud (p. 37).

Si entendemos la Carga de Trabajo según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (2013) como: "El conjunto de requerimientos psico-físicos a lo que se expone y se encuentra sometido el trabajador durante sus horas laborales" se tiene que tener en cuenta para analizar la sobrecarga laboral dos dimensiones como son el aspecto físico y mental (p. 14).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (2013) afirma que: Cuando se sobrecarga con demasiado trabajo a los empleados esto puede ocasionar que su actividad física normal disminuya volviéndose poco productivo y causando daños en su salud, ocasionando que muchas veces esta sobrecarga pueda ser mortal, incluso causando muchas veces el suicidio de los trabajadores. De tal manera es recomendable evitar sobrecargar a los empleados con demasiado trabajo a la vez, o ejecutar acciones fuera de sus funciones laborales. (p. 45).

Así mismo el INSHT (2013), afirma que la “Sobrecarga laboral se produce cuando los horarios laborales se programan de manera abusiva y esto se puede ver reflejado en el maltrato que reciben por parte de sus superiores o incluso se exponen a condiciones de trabajo ambientales nocivas para su salud” (p. 23). Sin embargo, se recomienda gozar de los días libres programados, días de descanso, dormir lo suficiente, hacer pausas cuando se debe, mantener una alimentación sana y equilibrada, así como hacer ejercicio y relajarse (p. 24).

Por tanto, el INSHT (2013) refiere que a raíz de la sobrecarga laboral se presentan una serie de consecuencias que ponen en peligro el bienestar y salud de los empleados, refiriendo que: Uno de los problemas de salud que se presenta con mayor frecuencia en los trabajadores con sobrecarga laboral es el “síndrome de burnout, siendo los síntomas primordiales estrés laboral y cambios en el estado del ánimo mostrándose muchas veces irritados y de mal humor, logrando detectar este mal a través de sarcasmos y respuestas mal intencionadas así como estar a la defensiva (p. 12).

Otro problema que se presenta con mayor frecuencia es la desmotivación por el trabajo demostrando indiferencia en sus labores diarias, así como a sus compañeros de trabajo, perdiéndose la ilusión al trabajo. Los trabajadores ya no se encuentran identificados con las metas ni los objetos de la organización generando de esta manera insatisfacción y estrés laboral, surgiendo el agotamiento físico y mental, muchas veces se despide gente y en lugar de contratar nuevo personal se recarga de trabajo a otro compañero aumentando de esta manera sus labores diarias (pág. 13).

Este mismo problema se puede ver reflejado en el personal de la salud y de manera especial con el personal de enfermería ya que el problema que se encuentra en los establecimientos acerca de la sobrecarga laboral proviene de la variabilidad de actividades y comportamientos cuidador- paciente que caracteriza la prestación de este servicio, ya que en cada servicio y con cada paciente surgen situaciones que hacen que el tiempo dedicado a cada tarea tenga un grado de variabilidad importante. Para establecer una definición de

carga de trabajo de enfermería se toman dos definiciones expuestas por Chavarría (2011) el cual afirma “La primera se refiere al número de pacientes o pacientes día que requieren cuidado de enfermería en una unidad o dentro de un departamento u organización y la segunda es el número de usuarios atendidos por una sola enfermera” (p. 31).

Dentro de la sobrecarga laboral como la definen los diferentes autores el INSHT (2013), establece dimensiones para evaluar el nivel o grado de sobrecarga laboral como es la carga física que se relaciona con los esfuerzos físicos, posturales y el manejo de cargas pesadas entendiéndose como carga pesada a un objeto que debe ser movido de un lugar a otro., ocasionándose de esta manera desgaste de energía, desgaste muscular aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria (p. 19).

Según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2012) afirma que: “El desgaste muscular conlleva a demandas y exigencias físicas y musculares como el caminar, correr, saltar, etc. por ejemplo; el constante movimiento en la administración de los tratamientos en las diferentes unidades, así como traslado de los usuarios a diferentes unidades, baño diario, cambio de ropa, subir y bajar hidrataciones, entre otras y de manera especial en las áreas de cuidados críticos (p. 7).

Según Mogareda (2012), Otra de los condicionantes para la sobrecarga laboral se relaciona con: La carga mental se produce en aquellas situaciones en la que los trabajadores requieren demasiada concentración en sus actividades diarias programadas siendo estas actividades muy exigentes de concentración y esfuerzo mental ocasionando muchas veces estrés laboral, teniendo muchas veces consecuencias negativas para la salud de los trabajadores que se encuentran sometidos a sobrecarga laboral Es decir, el exceso de información y las múltiples tareas mentales a desarrollar suponen situaciones muy peligrosas y nocivas para la salud de los empleados (p. 56).

Sin embargo, es necesario que el trabajador se plantee ciertas exigencias mentales, que le permitan crearse estímulos necesarios para lograr una

correcta concentración mental, así como opciones de aprendizaje que le permitan mantenerse activo frente a situaciones que le generen estrés mental, conllevando de esta manera a evitar situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores evitando exceso de información mental (p. 57).

Así mismo Chavarría (2011), plantea que en situaciones de sobrecarga mental los trabajadores están expuestos a recibir la suficiente información necesaria para la realización de sus actividades laborales diarias, pero muchas de estas actividades mentales requieren una concentración elevada para el desarrollo de las actividades, sin embargo cuando el exceso de información se presenta para un solo trabajador, este se puede ver sobrecargado ocasionando de esta manera exceso de información y por ende sobrecarga mental.

Dentro de las dimensiones de la sobrecarga laboral se considera el trabajo a turnos que según Dechamps (2011) se refiere: A aquellos trabajadores que laboran en turnos rotativos y nocturnos en determinadas horas y en un determinado número de días y semanas, lo que aumenta la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos por la exposición a largas horas de trabajo, ocasionando de esta manera poner en peligro la salud de los empleados, y aún más peligroso los cambios de turno de día para noche ya que las actividades programadas en las mañanas son muy diferentes a las de la noche, exponiendo la salud de los trabajadores (p. 19).

La Organización Internacional del Trabajo (2012) define al trabajo por turno como: “Un método para organizar las horas y el tiempo del trabajo de los empleados, en el cual se realizan jornadas más largas de actividades y con la cantidad igual de personal de modo que el establecimiento pueda operar más tiempo (p. 47), aumentando el riesgo de provocar errores graves y poner en peligro la vida del usuario, la salud del trabajador y un aumento del absentismo laboral.

Las personas que trabajan a turnos mayormente sufren trastornos en el sueño lo que se denomina desalineación circadiana al tener invertidos el ciclo del sueño, ocasionando muchas veces insomnio. Además, este trastorno ocasiona que se eleve la presión arterial, produciendo en los trabajadores a turnos un 60% más de sufrir enfermedades cardíacas. Este porcentaje se puede ver que va en aumento cuando los empleados permanecen más de 7 años consecutivos trabajando en turnos nocturnos (Dechamps, 2011, p. 48).

En 2012, la Organización Mundial de la Salud (2012) afirmó que: “El trabajo por turnos es una de las mayores causas de cáncer”. Según estudios analizados por esta organización manifiestan que trabajar turno de noche aumenta las probabilidades de desarrollar tumores a futuro y según el estudio se determinó que más del 40% de mujeres que presentan más de 25 años laborando en turno nocturno son más propensas a desarrollar cáncer. Sin embargo, los especialistas llegaron a la conclusión que no hay suficientes estudios que validen esta publicación. Así mismo el riesgo de padecer algún tipo de cáncer está muy relacionado con la producción de melatonina - hormona que regula el reloj biológico en el cerebro durante la noche.

Dentro de los muchos problemas que genera el trabajo a turnos según Lozada (2010) es que: “El trabajo por turnos aumenta el riesgo de sobrepeso u obesidad”, así como aumenta el “riesgo de contraer diabetes tipo 2”. Así como no estar bien organizados con los turnos rotativos y que no estén acorde con los compromisos sociales, familiares y personales pueden producir conflictos que producen inestabilidad laboral y personal.

Otra de las dimensiones de la sobrecarga laboral es la organización del trabajo según INSHT (2013) es definida como: “El proceso que agrupa los diversos recursos humanos en salud con los avances tecnológicos, las fuentes del trabajo y los recursos materiales que ello involucra” (p. 41). Mediante el uso de técnicas y procedimientos que faciliten un trabajo de manera armónica, con niveles altos de seguridad y salud, logrando con ello

satisfacer las necesidades de los trabajadores con eficiencia, ya que la organización del trabajo garantiza el aumento de la productividad en el trabajo.

Carayon y Smith (2013) definen: “La organización del trabajo se relaciona con la forma correcta y adecuada en que se encuentra estructurado y distribuido una organización de salud” (p. 17). Teniendo en cuenta el lugar de trabajo, su distribución, la organización de los ambientes de trabajo, la tecnología empleada y las condiciones laborales del cual depende el desarrollo de una organización o servicio. Por ello resulta una pieza clave en todo sistema de salud la organización adecuada de estos servicios ya que están relacionados con la forma de trabajo, el tiempo empelado en las actividades, la jornada laboral, las relaciones laborales, y la relación con sus superiores entre otros.

Asimismo, la Agencia Nacional para la Salud y la Seguridad Ocupacional (2012) se refiere a las condiciones de trabajo como: “Las relaciones que se establece entre la forma del trabajo y su manera de organización” (p. 36). Es decir aquello relacionado con gestión y análisis de las políticas que se relacionan con los recursos humanos en salud que interfiere en la realización de las labores y sus tareas diarias que puede perjudicar su trabajo y su vida personal. Este proceso exige una disciplina laboral como continuar desarrollándose y avanzando dejando atrás la improductividad.

Según Morales (2008) plantea que: “El desarrollo de una adecuada organización se relaciona con una buena y mala relación con los demás miembros del equipo de trabajo considerándolos a los jefes, compañeros entre otros” (p.41). Así mismo todos los cambios informáticos ocasionan un riesgo para los empleados debido a equipos tecnológicos modernos, avances en la tecnología, desarrollo de estrategias y nuevos conocimientos que posibiliten un adecuado desarrollo de actividades que permitan satisfacer las necesidades de la población.

Dentro de los problemas que ocasiona el exceso de trabajo en sus diferentes dimensiones en los profesionales de la salud especialmente en enfermería,



podemos observar que esta sobrecarga laboral ocasiona insatisfacción en la realización de sus actividades laborales, por ello Rosillo, Velázquez y Marrero (2012) establecen que: “Desde épocas antiguas el hombre se vio en la necesidad de buscar satisfacer sus necesidades para poder de esta manera lograr satisfacer sus necesidades personales estableciéndose tareas para poder lograrlo” (p. 25).

Locke, (1976), plantea que “La satisfacción laboral se relaciona entre lo que el empleado desea y lo que realmente obtiene de su trabajo” (p. 53). Resultado de ello radica en la importancia que para el empleado tenga su trabajo con lo que él quiere y tiene Mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y ya que de ello dependerá su satisfacción. Locke hizo un análisis de una serie de investigaciones que se relacionan con la satisfacción laboral concluyéndose que la satisfacción laboral resulta de lo que cada individuo piensa y siente de su trabajo lo cual le permite sentirse satisfecho con las actividades que realiza.

Así mismo para Locke, (1976), afirma que el salario guarda relación con el valor que le dan a su trabajo ya que muchos de ellos se pueden encontrar satisfechos o insatisfechos referente a este rubro. Por tal motivo el dinero representa el valor que otorga la entidad al esfuerzo del trabajador. Para Diez de Castro, García del Junco y Martín Jiménez (2001), el término de satisfacción laboral involucra un sentimiento personal que pueden ser positivos o negativos que muchos individuos experimentan en el transcurso de sus vidas e incluso se relaciona con aquellas actitudes que deberían recibir de parte de la organización (Bonillo, M. et al, 2002).

Finalmente, Sonia Palma (2005) plantea que: “La satisfacción se relaciona con la actitud que el trabajador muestra hacia el trabajo” y en aquellos aspectos relacionados con el desarrollo personal, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten el desempeño de tareas. Asimismo, tiene mucha relación con

el interés que muestra en sus labores cotidianas ya que “un trabajador contento y satisfecho es un trabajador proactivo y productivo”, ya que si el trabajador se encuentra satisfecho y motivado con las actividades laborales que realiza en la organización pondrá mayor empeño y dedicación en sus actividades laborales diarias (p. 12).

La importancia de una adecuada satisfacción en el trabajo se ve reflejada en sociedades antiguas, lo cual se puede ver reflejado también en la actualidad, por ejemplo cuando los trabajadores se encuentran contentos con sus actividades laborales, se logra mejorar las actividades en su vida personal y familiar y en el ambiente social donde se desenvuelven, mostrando una actitud positiva en sus vidas; en caso contrario si el trabajador se encuentra insatisfecho presentan una actitud negativa en su vida personal y familiar así como laboral y social, por ello para Aguirre (2009): manifiesta que la satisfacción en enfermería es una desafío grande en toda organización de salud donde la escases del personal de enfermería es aun elevada” (p. 23).

Para Simón (2012), “El trabajo en los servicios de salud implica una jornada laboral por más de 24 horas al día y la mayor parte del año; siendo la profesión de enfermería el personal de salud que pasa la mayor parte del tiempo con los usuarios convirtiéndose en una profesión particularmente estresante ya que presentan mucha responsabilidad y exigencias laborales” (p. 21). Lo que convierte a estos profesionales a sufrir de estrés laboral sumándose a ello la sobrecarga laboral, sueldos bajos, malas relaciones laborales, falta de motivación y poco desarrollo profesional, influenciando de manera negativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

## 1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018?

## 1.5 Justificación del estudio

Los problemas de salud y las deficientes condiciones laborales que atraviesan los profesionales de enfermería durante sus actividades laborales diarias, se ve reflejado en la insatisfacción laboral que ocasiona horas largas de trabajo, exceso de actividades laborales, mala relación con los compañeros de trabajo, falta de recurso humano para cubrir la demanda ocupacional, estrés relacionado con los familiares de los usuarios así como el personal mismo entre otras lo que genera exceso de trabajo ocasionando de esta manera insatisfacción laboral.

**Teórica:** Está apoyado en teorías que refuerzan el análisis de este estudio, empleando para ello investigaciones que han sido reforzadas científicamente lo cual apoyan las variables de investigación como son la sobrecarga y satisfacción laboral. Así mismo estos resultados obtenidos de la investigación nos servirán de base para lograr un adecuado análisis de investigación, sustentándolo a través de teorías que refuercen este estudio. Esta investigación ofrece información valiosa por la aplicación de los instrumentos que son validados científicamente, de tal manera que estos resultados sean confiables y ofrezcan información relevante para poder emplearlos en futuras investigaciones logrando mejorar las variables de estudio.

**Social:** La investigación brindará aportes significativos que incidan en el servicio que se brinde a los usuarios hospitalizados y sus familiares, así como también permita la elaboración de estrategias orientadas a afrontar el uso de los mecanismos de afrontamiento y manejo de la sobrecarga laboral y satisfacción del profesional de enfermería en las labores asistenciales,

buscando alternativas de solución para lograr mejorar la problemática en estudio a través de una atención de calidad.

**Metodológica:** El método y los conocimientos empelados en este estudio se puede utilizar para futuras investigaciones de ámbito hospitalario y así poder determinar como la Sobrecarga en relaciona con la satisfacción laboral en cualquier en cualquier organización de salud y de esta manera generar nuevos datos y alcances que apoyen y sustenten los nuevos conocimientos a investigar. Este estudio, permitirá obtener información valida y confiable para el Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

**Practica:** Este trabajo de investigación se desarrolla dentro de una problemática inédita de muchos hospitales que buscan analizar la Sobrecarga y la satisfacción laboral que atraviesan muchas enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray. El presente estudio se desarrolló con la finalidad de contribuir al beneficio de intervenciones orientadas al desarrollo de la profesión evitando situaciones que pongan en peligro la calidad y seguridad del cuidado impartido, así como el bienestar del profesional de enfermería.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

Ho: No existe relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

Existe relación significativa entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Existe relación significativa entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Existe relación significativa entre el trabajo a turnos inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Existe relación significativa entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

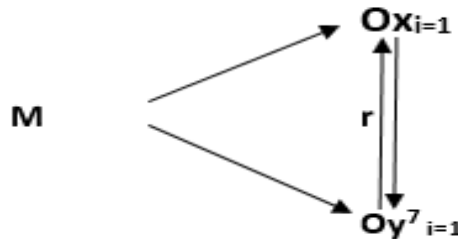
### **Objetivos Específicos**

- Identificar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.
- Identificar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.
- Determinar la relación entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.
- Determinar la relación entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.
- Determinar la relación entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.
- Determinar la relación entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray

## II. METODO

**2.1 Tipo de investigación:** Descriptivo, correlacional y de corte transversal (Hernández, 2012). El presente estudio perteneció al tipo cuantitativo y tuvo por finalidad interpretar las variables de estudio y establecer si existe relación existente o no y se decidió el diseño descriptivo – correlacional porque no se aplicó ningún estímulo ni se manipularon las variables existentes solo se determinó hechos que ya sucedieron.

**2.2 Diseño de la Investigación:** Diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal (Hernández, 2012).



Donde:

M: Representa la muestra considerada para el estudio

X: Representa la variable: Sobrecarga Laboral.

Y: Representa la variable: Satisfacción laboral.

OY: Representa la observación y medición general de la variable. En sus 4 dimensiones de la sobrecarga laboral.

O: Representa las observaciones a efectuar a las variables.

Ox: Representa a la observación y medición general de la variable: Satisfacción laboral.

r: Representa la relación y correlación que existe entre las variables.

## 2.3 Variables y Operacionalización

### 2.3.1 Identificación de las variables

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Variable 2: Satisfacción laboral

### 2.3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>SOBRECARGA LABORAL</b>	"Es el conjunto de exceso físico y psicológico del trabajador, al cual se encuentra sometido durante la mayor parte de su jornada laboral en todos sus turnos" (Chavarria, 2011).	La carga laboral será medida con un instrumento conformado por 58 ítems, los cuales miden 4 dimensiones  -Carga física -Carga mental -Trabajo a turnos -Organización del servicio	<b>-Carga física:</b>	-Mecánica corporal -Pesos adecuados -Correcta manipulación de cargas	Ordinal  Baja (14-18 pts.) Media (19-23pts.) Alta (24-28 pts.)
			<b>-Carga mental:</b>	-Nivel de atención -Nivel de Concentración	Ordinal  Baja (14-18 pts.) Media (19-23pts.) Alta (24-28 pts.)
			<b>-Trabajo a turnos</b>	-Equipos de trabajo -Estado de salud -Horario de trabajo	Ordinal  Baja (12-15 pts.) Media (16-19pts.) Alta (20-24 pts.)
			<b>-Organización del Servicio</b>	-Trabajo adecuado -Conocimiento del trabajo -Responsabilidad -Iniciativa	Ordinal  Baja (16-20 pts.) Media (21-26pts.) Alta (27-32 pts.)



Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<p>“La satisfacción se relaciona con la actitud que el trabajador muestra hacia el trabajo” y en aquellos aspectos relacionados con el desarrollo personal, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten el desempeño de tareas. (Palma, 2005)</p>	<p>La satisfacción laboral será medida con un instrumento conformado por 27 ítems (17 positivos y 10 negativos), los cuales miden 4 diferentes dimensiones de la variable:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuación al trabajo</li> <li>- Placer con los resultados del trabajo</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Gusto por la actividad que realiza</li> <li>- Distribución física del lugar de trabajo</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Ambiente físico</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Explotación laboral</li> <li>- Expectativas económicas</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>Muy satisfecha/o (100 – 35 pts)</p> <p>Satisfecha/o (64 – 99 pts)</p> <p>No Satisfecha/o (27 – 63 pts)</p>

## 2.4 Población, muestra y muestreo

### Población

La población estuvo conformada por 266 enfermeras que se encontraron trabajando en los diferentes servicios del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – Essalud.

### Muestra

La muestra estuvo constituida por 93 enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray que cumplan con los criterios de inclusión. El muestreo se realizó de forma aleatoria simple, recogiendo información del departamento de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. ESSALUD.

## Muestreo

Para obtener la muestra se utilizó el método aleatorio simple y estratificado por el tipo de servicio en el que labora el profesional de enfermería. En el primer procedimiento se aplicó la siguiente fórmula probabilística para población conocida:

$$\text{Muestra } n = \frac{s^2 \text{ varianza de la}}{V^2 \text{ Varianza de la población}}$$

### Donde:

$S^2$ : Varianza de la muestra

$V^2$ : Varianza de la población

$N$ : Tamaño de la muestra reajustada a la población real

$n$ : Tamaño de la muestra no reajustada a la población real

Reemplazando:

$$S^2 = p(1-p) = 0.9(1-0.9) = 0.09$$

$$V^2 = (0,025)^2 = 0,000625$$

$$n = \frac{0.09}{144 \cdot 0.000625}$$

La fórmula empleada para el tamaño de la muestra **N** es la siguiente:

$$N = \frac{n}{1 + n/n}$$

Reemplazando:

$$N = \frac{144}{1 + 144}$$
$$266$$

$$N = \frac{144}{93.42439006137} = 1.54135338647$$

$$\mathbf{N = 93}$$

## **2.5. Criterios de Selección:**

### **2.5.1 Criterios de Inclusión**

- Enfermeras asistenciales que laboran en los diferentes servicios de salud del HVLE.
- Enfermeras con licenciatura en Enfermería que laboren mínimo de 6 meses en el servicio.
- Enfermeras con condición laboral nombrado, plazo indeterminado (728) y contratado.
- Enfermeras que estén orientados en tiempo, espacio y persona.
- Enfermeras que acepten voluntariamente participar en el estudio.

### **2.5.2 Criterios de exclusión**

- Enfermeras que no acepten participar voluntariamente en el llenado de los instrumentos.
- Enfermeras que se encuentren con descanso médico o de vacaciones durante la aplicación de los instrumentos
- Enfermeras jefes de los diversos servicios del Hospital.
- Enfermeras que tengan menos de seis meses de servicio o pasantes.

### **2.5.3 Unidad de Análisis**

- Estuvo constituida por enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. ESSALUD que cumplieron con los criterios de inclusión mencionados.

## **2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.6.1 Técnica**

Se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de la información de ambos instrumentos de medición.

### **2.6.2 Instrumento**

Se emplearon dos cuestionarios, un instrumento para la sobrecarga y otro instrumento para la satisfacción laboral.

#### **a) Cuestionario de sobrecarga laboral**

Este instrumento es un cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, el cual fue diseñado por Bestratén M. en el 2000 y adaptado a la comunidad colombiana por Arco O. en su tesis de Sobrecarga laboral en enfermeras de unidades críticas de centros hospitalarios de Cartagena de Indias.

Este cuestionario consta de 56 preguntas y está agrupado en 3 niveles como son bajo (56-74) medio (75-93) Alto (94-112) abarcando 4 dimensiones como son: carga física (14), carga mental (14), trabajo a turnos (12) y organización del servicio (16). La puntuación varía entre 1 y 2 puntos para una medición por dimensiones de la sobrecarga en tres categorías: Baja, media y alta, con 112 puntos como máximo y 56 como mínimo, teniendo como objetivo determinar las condiciones del trabajo al que está expuesto cada profesional de enfermería empleando para ello 4 dimensiones según se muestra a continuación:

## Agrupación de los ítems por factor de Sobrecarga Laboral

<b>Factor</b>	<b>Ítems</b>
Carga Física	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14
Carga Mental	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 ,26,27,28
Trabajo a Turnos	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39 ,40
Organización del servicio	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51 ,52,53,54,55,56

Fuente: Adaptado de "Escala de Sobrecarga Laboral (INSHT)", 2000.

### b) Cuestionario de Satisfacción Laboral

Este Instrumento es un cuestionario que mide la Satisfacción Laboral SL-SPC de (Palma, 2005), conformada por 27 ítems y utiliza la escala de Likert dividida en 4 dimensiones como son: Significancia de la tarea, condición del trabajo, reconocimiento personal y/ social y beneficios económicos, el cual presenta puntuaciones asociadas del 1 al 5 para una medición general de la Satisfacción Laboral en tres categorías: No satisfecho (27-63 puntos), satisfecho (64-99) y Muy satisfecho (100-135).

### Agrupación de Ítems por factor de Satisfacción Laboral

<b>Factor</b>	<b>Ítems</b>
Significancia de la tarea	3,4,7,18,21,22,25 y 26
Condición del Trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27
Reconocimiento personal y/o social	6,11,13, 19 y 24
Beneficios económicos	2,5,9,10 y 16

Fuente: Adaptado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", de S. Palma. 2005.

## Ítems positivos y negativos del instrumento Escala SL-SPC

<b>Clasificación</b>	<b>Ítems</b>
Positivos	1,3,4,7,8,9,14,15,16,18,20,21,22, 23,25,26,27
Negativos	2,5,6,10,11,12,13,17,19,24

Fuente: Adaptado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", de S. Palma. 2005.

### 2.6.3 Procedimiento de recolección de datos

El presente estudio de investigación se ejecutó aproximadamente en el mes de Octubre del 2018 en Hospital Víctor Lazarte Echegaray - ESSALUD; llevándose a cabo de la siguiente manera:

Se envió un oficio a la directora del Hospital Víctor Lazarte Echegaray pidiendo el permiso correspondiente para la ejecución del estudio de investigación a través de la aplicación de los instrumentos.

Se realizó las respectivas coordinaciones con la enfermera jefe del Hospital Víctor Lazarte Echegaray para informar el propósito del estudio.

Se explicó al personal de enfermería de los diferentes servicios el objetivo y fin del estudio de investigación, así como su participación voluntaria y confidencial en el llenado de los instrumentos, brindándoles seguridad en la información obtenida.

Los cuestionarios fueron aplicados en un tiempo de 20 minutos teniendo en cuenta las técnicas de entrevista personal.

Se procedió a hacer firmar los consentimientos informados por parte del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray informándoles por escrito el propósito de la investigación.

## **2.6.4 Validación y Confiabilidad**

### **Validez de Contenido**

#### a) Sobrecarga Laboral

El instrumento que evalúa sobrecarga laboral es un instrumento elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España (2000), este cuestionario fue validado por 6 jueces de expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y luego se procedió a estimar el valor de CVR en acuerdo al enfoque Lawshe (1975). De estos resultados obtenidos de 56 ítems, se observó que el ítem 11 es confuso, por lo que se procedió a la reestructuración de ese ítem para ser más entendible, obteniendo un 98% de validez, concluyendo que este instrumento con 56 ítems mide la sobrecarga laboral.

#### b). Satisfacción Laboral

El cuestionario que evalúa la Satisfacción Laboral fue validado por 6 jueces de expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y luego se procedió a estimar el valor de CVR en acuerdo al enfoque Lawshe (1975). De los resultados obtenidos de los 27 ítems se obtuvo una razón de validez de contenido en 99%, concluyendo, que este instrumento con 27 ítems mide la satisfacción laboral.

### **Validez de Constructo**

#### a) Sobrecarga Laboral

La autora del presente estudio de investigación procedió a validar el instrumento de 56 ítems calculando la correlación de los ítems (ítem total) para lograr su discriminación. Los 56 ítems fueron validados en 4 dimensiones obteniendo en los ítems de cada

dimensión valores r superiores a 0.300 con un nivel de significancia 0.01.

b) Satisfacción Laboral

La autora del presente estudio de investigación procedió a validar el instrumento de 27 ítems calculando la correlación de los ítems (ítem total) para lograr su discriminación. Los 27 ítems fueron validados ítems por ítems obteniendo valores r superiores a 0.300 con un nivel de significancia 0.01.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

a) Sobrecarga Laboral:

La confiabilidad general del instrumento sobrecarga laboral que abarca 56 ítems es de 0,993 valor superior al que se refleja en cada una de las dimensiones de dicho instrumento como son carga física (,955), carga mental (,879), trabajo a turnos (,980) y organización del servicio (,990), obteniendo resultados por ítems entre ,955 a ,990, por lo cual los 56 ítems analizados miden la sobrecarga laboral.

b) Satisfacción Laboral

La confiabilidad general del instrumento satisfacción laboral que abarca 27 ítems es de 0,986, valor superior al que se refleja en cada una de las dimensiones de dicho instrumento como son Significancia de la tarea (,952), Condición del Trabajo (,968), reconocimiento personal y/o Social (,942) y Beneficios Económicos (,949), obteniendo resultados por ítems entre ,864 a ,949, por lo cual los 27 ítems analizados miden la Satisfacción laboral.



## 2.5.5 Ficha Técnica

La validación y confiabilidad de la Escala de Sobrecarga Laboral (2000) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT), adaptado a la comunidad colombiana por Arco O. (2012) para su validación fue aplicada en 20 enfermeras/os del Hospital Luis Albrech de Trujillo-Perú, cuya ficha técnica se presenta a continuación. (Hernández, 2012)

**Tabla 2**

Ficha Técnica de validación de la Escala de “Sobrecarga Laboral” (INSHT, 2000).

Título:	Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018
Autor:	Puglisevich, 2018
Fecha	Octubre 2018
Contexto y población:	Se adaptó por la Escala de Sobrecarga Laboral (2000) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo y se aplicó en una muestra de 20 enfermeras del Hospital Luis Albrech de ambos sexos y mayores de 24 años de edad y con un tiempo de servicio en la institución mínimo de seis meses laborando en el servicio.
Estructura	Esta Escala consta de 56 enunciados con 4 dimensiones. Estas dimensiones forman parcelas para efectos del análisis de fiabilidad estructural de la escala (ver anexo 1) Dimensión 1: Carga Física con 14 ítems. Dimensión 2: Carga Mental con 14 ítems Dimensión 3: Trabajo a Turnos con 12 ítems Dimensión 4: Organización del servicio con 16 ítems
Medición	Se hace uso de respuestas dicotómicas (Si y no)
Validez	Validez Interna: Está basada en los planteamientos de Chavarría (2011) y del Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo (2013), acerca de la Sobrecarga Laboral. La sobrecarga de trabajo según Chavarría (2011): “Es el conjunto de exceso físico y psicológico del trabajador, al cual se encuentra sometido durante la mayor parte de su jornada laboral en todos sus turnos” Para el INSHT (2011), utiliza una serie de dimensiones para analizar la sobrecarga laboral, en este estudio solo se consideró 4 dimensiones como son: carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización del servicio.
	Validez de contenido: El cuestionario, que evalúa sobrecarga laboral fue elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de

<p>validez</p>	<p>España (2000) y fue analizado por 6 expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray (ver anexo 4).</p> <p>Lic Colmenares Otiniano Carmen Rosa ..... DNI 42522318          Lic Sánchez Cueva Luz.....DNI 46284519          Lic. Bernal Piminchumo Ruth Jackeline.....DNI 42981139          Lic. Mejía Altamirano Lilian Edith.....DNI 26729352          Lic. Horna Maguiña Mayra.....DNI 47226721          Lic. Lirion García Noeldi.....DNI 18214921</p> <p>El instrumento que evalúa sobrecarga laboral es un instrumento elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España (2000), este cuestionario fue validado por 6 jueces de expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y luego se procedió estimar el valor de CVR en acuerdo al enfoque Lawshe (1975). De estos resultados obtenidos de 56 ítems, se observó que el ítem 11 es confuso, por lo que se procedió a la reestructuración de ese ítem para ser más entendible, obteniendo un 98% de validez, concluyendo que este instrumento con 56 ítems mide la sobrecarga laboral</p> <p>Validez de Constructo: Se procedió a validar el instrumento de 56 ítems calculando la correlación de los ítems (ítem total) para lograr su discriminación. Los 56 ítems fueron validados en 4 dimensiones obteniendo en los ítems de cada dimensión valores r superiores a 0.300 (ver anexo 5).</p>
<p>Confiabilidad</p>	<p>A nivel general la saturación basada en el total de elementos estandarizados (56) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach muy alto (0,993). Es decir, las dimensiones en la prueba son confiables (ver anexo 7).</p> <p>Dimensión 1: Carga Física con 14 ítems.          La saturación basada en el total de elementos estandarizados (14) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach muy alto (0,955). Es decir, la dimensión en la prueba es confiable.</p> <p>Dimensión 2: Carga Mental con 14 ítems          La saturación basada en el total de elementos estandarizados (14) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach muy alto (0,979). Es decir, la dimensión en la prueba es confiable.</p> <p>Dimensión 3: ; Trabajo a Turnos con 12 ítems          La saturación basada en el total de elementos estandarizados (12) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach muy alto (0,980). Es decir, la dimensión en la prueba es confiable.</p> <p>Dimensión 4: ; Organización del servicio con 16 ítems          La saturación basada en el total de elementos estandarizados (16) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach muy alto (0,990). Es decir, la dimensión en la prueba es confiable.</p>
<p>Conclusión</p>	<p>La prueba es fiable y puede aplicarse a poblaciones similares de profesionales en enfermería mayores de 24 años de ambos sexos con un mínimo de 3 meses de servicio en la institución.</p>

La validación y confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) de Palma (2005), modificado por Calcinas (2015) para su validación fue aplicada en 20 enfermeras/os del Hospital Luis Albrech de Trujillo-Perú, cuya ficha técnica se presenta a continuación. (Hernández, 2012)

### Tabla 3

Ficha Técnica de validación de la “Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC” de (PALMA, 2005)

Título:	Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018
Autor:	Puglisevich, 2018
Fecha	Octubre 2018
Contexto y población:	Se adaptó la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” de (PALMA, 2005) y se aplicó en una muestra de 20 enfermeras del Hospital Luis Albrecht de Trujillo, 2018 de ambos sexos y mayores de 24 años de edad y con un tiempo de servicio en la institución mínimo de seis meses laborando.
Estructura	Esta Escala consta de 27 enunciados con una medición general sin dimensiones para efectos del análisis de fiabilidad estructural de la escala (ver anexo 8).
Medición	Se hace uso de la escala Likert de 1 a 5: 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo.
Validez	Validez Interna: Está basada en la teoría de Palma (2005), plantea que: “La satisfacción se relaciona con la actitud que el trabajador muestra hacia el trabajo” y en aquellos aspectos relacionados con el desarrollo personal, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten el desempeño de tareas. Asimismo, tiene mucha relación con el interés que muestra en sus labores cotidianas ya que “un trabajador contento y satisfecho es un trabajador proactivo y productivo”.
	Validez de contenido: El cuestionario que evalúa la Satisfacción Laboral fue analizado por 6 expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray para luego estimar el valor de CVR en acuerdo al enfoque Lawshe (1975), (ver anexo 11).  Lic Colmenares Otiniano Carmen Rosa ..... DNI 42522318 Lic Sánchez Cueva Luz.....DNI 46284519 Lic. Bernal Piminchumo Ruth Jackeline.....DNI 42981139 Lic. Mejía Altamirano Lilian Edith.....DNI 26729352

Validez	<p>Lic. Horna Maguiña Mayra.....DNI 47226721          Lic. Lirion García Noeldi.....DNI 18214921</p> <p>Validez de contenido: El cuestionario que evalúa la Satisfacción Laboral fue validado por 6 jueces de expertos que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y luego se procedió a estimar el valor de CVR en acuerdo al enfoque Lawshe (1975). De los resultados obtenidos de los 27 ítems se obtuvo una razón de validez de contenido en 99%, concluyendo, que este instrumento con 27 ítems mide la satisfacción laboral.</p> <p>Validez de Constructo: La autora del presente estudio de investigación procedió a validar el instrumento de 27 ítems calculando la correlación de los ítems (ítem total) para lograr su discriminación. Los 27 ítems fueron validados ítems por ítems obteniendo valores r superiores a 0.300 con un nivel de significancia 0.01 (ver anexo 12).</p>
Confiabilidad	<p>La confiabilidad general del instrumento satisfacción laboral que abarca 27 ítems es de 0,986, valor superior al que se refleja en cada una de las dimensiones de dicho instrumento como son Significancia de la tarea (,952), Condición del Trabajo (,968), reconocimiento personal y/o Social (,942) y Beneficios Económicos (,949), obteniendo resultados por ítems entre ,864 a ,949 por lo cual los 27 ítems analizados miden la Satisfacción laboral (ver anexo 14).</p>
Conclusión	<p>La prueba es fiable y puede aplicarse a poblaciones similares de profesionales en enfermería mayores de 24 años de ambos sexos con un mínimo de tres meses de servicio en la institución.</p>

## 2.7 Método de Análisis de Datos

### Estadística Descriptiva:

Se establecieron categorías para cada indicador de las variables (Sobrecarga y Satisfacción Laboral) en el estudio, el cual consistía en poner códigos numéricos en cada una de las respuestas. Las categorías de los códigos no se superpondrán, no se consideraron espacios en blanco y una vez señaladas las categorías de códigos se ingresaran los datos directamente a la computadora, utilizando como apoyo el programa estadístico SPSS /PC+V24.0, luego se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para ver el tipo de prueba estadística a utilizar. Los resultados se presentaron en tablas de frecuencia simples y de doble entrada y se procedió al cálculo de la base de datos a través de la prueba de correlación de Serman

## 2.8 Aspectos Éticos

La actual investigación se llevó a cabo cumpliendo con lo establecido en la normatividad ética, que concuerda con lo descrito en la declaración internacional conocida como la declaración de Helsinki: se tomó en cuenta el principio 10, que señala que los estudios realizados con fines médicos, se debe conservar la integridad de la salud sin poner en peligro la vida, conservando todo lo concerniente a la dignidad humana.

También se consideró el principio 21, que establece que debe respetarse el derecho de las personas que son estudiadas a proteger su integridad. Debe aplicarse medidas que resguarden la intimidad de cada uno de los participantes, la confidencialidad de las características estudiadas de cada individuo, reduciendo al mínimo los efectos que originen el presente estudio sin alterar, los componentes físico y mental, como también su personalidad.

Se agregó el formato del Consentimiento que autoriza de manera voluntaria acceder a ser partícipe de la presente investigación. Veracidad

El presente trabajo de investigación se sustenta en los principios éticos del Reporte Belmont, de respeto a las personas, beneficencia, y resguardo a la independencia de las personas, todos los datos obtenidos de la entrevista serán anónimos y confidenciales y para garantizar la originalidad de la investigación se utilizó el Turnitin.

### III RESULTADOS

**TABLA 4**

*Relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*

SOBRECARGA LABORAL									
SATISFACCION LABORAL	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Satisfecho	39	42%	2	2%	0	0%	41	44%	
No Satisfecho	52	56%	0	0%	0	0%	52	56%	
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000) y S. Palma (2005)

Coeficiente de correlación	Valor	Sig (bilateral)	N°
Rho Sperman	-,985**	,000	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

En la tabla 4 se puede observar que el 98% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta sobrecarga laboral alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho en su centro de trabajo, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la sobrecarga laboral alta y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación altamente significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral observándose que a mayor sobrecarga menor satisfacción laboral.

## TABLA 5

*Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018*

<b>SOBRECARGA LABORAL</b>	<b>N° de enfermeras</b>	<b>%</b>
Alta	91	98%
Media	2	2%
Baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000)

### **Interpretación**

La tabla 5 muestra la sobrecarga laboral al que se encuentra sometido el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, donde encontramos que en la mayoría de ellos el nivel de sobrecarga que presentan es alta obteniendo un puntaje de 98% en sus actividades diarias de enfermería, mientras que en la minoría de los encuestado presento sobrecarga laboral media ocupando solo el 2%.

**TABLA 6**

*Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018*

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>N° de enfermeras</b>	<b>%</b>
Muy Satisfecho	0	0%
Satisfecho	41	44%
No Satisfecho	52	56%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario S. Palma (2005)

### **Interpretación**

La tabla 6 nos muestra la distribución de la satisfacción laboral que presenta el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, observándose que más de la mitad de los encuestados refirió no sentirse satisfecho en su centro de trabajo ocupando un 56%, mientras que el 44% refirió sentirse satisfecho con las labores que realiza en el hospital.



**TABLA 7**

*Relación entre la Dimensión Carga Física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*

CARGA FISICA								
SATISFACCION LABORAL	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Satisfecho	27	29%	14	15%	0	0%	41	44%
No Satisfecho	52	56%	0	0%	0	0%	52	56%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>85%</b>	<b>14</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000) y S. Palma (2005)

Coeficiente de correlación	Valor	Sig (bilateral)	N°
Rho Sperman	-,916**	,000	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 7 se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (carga física) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 85% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta carga física alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con sus actividades diarias programadas, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga física alta y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación altamente significativa entre la carga física al que está expuesto el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga física menor satisfacción laboral.

**Tabla 8**

*Relación entre la Dimensión Carga Mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*

CARGA MENTAL								
SATISFACCION LABORAL	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Satisfecho	27	29%	14	15%	0	0%	41	44%
No Satisfecho	52	56%	0	0%	0	0%	52	56%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>85%</b>	<b>14</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000) y S. Palma (2005)

Coficiente de correlación	Valor	Sig (bilateral)	N°
Rho Sperman	-,962**	,000	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

En la tabla 8 se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (carga mental) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 85% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta carga mental alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho en su centro de trabajo, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga mental alta y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación altamente significativa entre la carga mental al que está expuesto el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga mental menor satisfacción laboral

**Tabla 9**

*Relación entre la Dimensión Trabajo a Turnos inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*

TRABAJO A TURNOS								
SATISFACCION LABORAL	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Satisfecho	33	35%	8	9%	0	0%	41	44%
No Satisfecho	52	56%	0	0%	0	0%	52	56%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>91%</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000) y S. Palma (2005)

Coefficiente de correlación	Valor	Sig (bilateral)	N°
Rho Sperman	-,946**	,000	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 9 se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (trabajo a turnos) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 91% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta la carga trabajo a turnos alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con los horarios ni las jornadas laborales programadas, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga alta del trabajo a turnos y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación altamente significativa entre el trabajo a turnos al que se enfrenta el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor trabajo a turnos menor satisfacción laboral.

**TABLA 10**

*Relación entre la Dimensión Organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*

ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO								
SATISFACCION LABORAL	Alta		Media		Baja		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Satisfecho	41	45%	0	0%	0	0%	41	44%
No Satisfecho	34	37%	19	19%	0	0%	52	56%
Total	75	82%	18	19%	0%	0%	93	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario del INSHT (2000) y S. Palma (2005)

Coefficiente de correlación	Valor	Sig (bilateral)	N°
Rho Sperman	-,888**	,000	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 10 se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (organización del servicio) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 82% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta la carga organización del servicio alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con la organización de su servicio, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga alta organización del servicio y sentirse satisfecho (45%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación altamente significativa entre la carga organización del servicio al que se enfrenta el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga en la organización menor satisfacción laboral.

#### IV DISCUSION

Relacionar la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, es un punto quiebre muy poco analizado, ya que en la actualidad el campo laboral ha sufrido una serie de cambios en el ámbito social cultural. Los constantes requerimientos en los centros de trabajo han ocasionado la aparición de constantes problemas de salud en las personas, así como el acumulo de actividades y las exigencias permanentes está influyendo negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores (Barrios, 2012).

Los resultados analizados en la **tabla 4** nos muestran que son significativos ( $p < 0.01$ ) con un coeficiente de correlación Spearman de  $(-0.985^{**})$ , por lo cual existe relación significativa entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, por lo cual existen resultados similares a los reportados por Villanueva (2014), Arequipa donde encontró que la sobrecarga y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, pero podemos observar que los valores encontrados en el anterior estudio muestran diferencias, ya que se encontró sobrecarga laboral solo en el 38.9% de los trabajadores a diferencia de nuestro estudio que fue 98% y en cuanto a la satisfacción laboral si presentan datos similares ya que ellos tomaron como muestra solo al personal de emergencia y este estudio tomo a la mayoría del personal de enfermería de los diferentes servicios, pudiendo demostrar que las actividades de enfermería son diferentes en cada unidad.

Esto explica porque los resultados encontrados fueron mucho menores a los reportados en la tabla 4, por lo cual O'Brien (1997) refiere que el problema para que exista sobrecarga laboral proviene de las múltiples actividades del personal de salud y el paciente, ya que en cada unidad o servicio de salud hacen que el tiempo dedicada a las actividades programadas sean diferentes como por ejemplo la atención o el número de pacientes que requiere por día vida enfermera para brindan un cuidado de salud así como el número de pacientes que atiende una sola enfermera es diferente en cada unidad de salud, ocasionan de esta manera generar insatisfacción laboral

Esto explica lo que sucede actualmente, siendo enfermería esencial para el funcionamiento de los servicios de salud todavía hay grandes deficiencias en la cantidad de recurso humano, su distribución por área o especialidad, exceso de trabajo, maltrato por parte de familiares y las múltiples actividades que realizan por turno, lo que repercute de manera significativa en la calidad y seguridad de los servicios prestados. Las cargas de trabajo constantes y excesivas son el cotidiano en todos los servicios de salud lo cual están potencializados por malas condiciones laborales interfiriendo negativamente en la salud y satisfacción de estos profesionales lo que ocasiona absentismo laboral. El aumento del trabajo causa insatisfacción, desgaste e incluso la enfermedad de la persona que realiza el trabajo, además de obstaculizar el desempeño para lograr un trabajo creativo y eficaz, limitando lograr una adecuada atención integral hacia los usuarios (Pires, 2016).

Pese a todo lo analizado existen estudios contradictorios a los encontrados en este estudio como lo analizado por García (2017) en Lima, quien encontró que la satisfacción y la sobrecarga laboral no presentaron ninguna relación estadística obteniendo a mayor satisfacción mayor sobrecarga laboral, esto puede relacionarse a que muchas veces hay otros factores que involucran para lograr la satisfacción laboral como el beneficio económico, el ambiente de trabajo con los compañeros entre que no se relaciona con el exceso de trabajo. Según Pérez (2013) refiere que el sistema de salud de salud debe brindar servicios seguros y efectivos respondiendo a las necesidades de la población. El nivel de calidad de los servicios de salud está muy relacionado con la satisfacción de los profesionales que se desempeñan en él. El personal de enfermería con un alto nivel de satisfacción laboral proporciona servicios y atención de mayor calidad.

Los resultados contradictorios son apoyados por Pérez (2013) que refiere que la satisfacción laboral está vinculado a un grupo de variables como son la formación, las relaciones interpersonales con los compañeros, los beneficios económicos, la preparación científica, entre otros y que muchas veces estos factores son los determinantes para lograr una adecuada satisfacción laboral 'pese al exceso de trabajo que se puede presentar en un centro de trabajo determinado.

Después de todo lo expuesto podemos analizar que la constante insatisfacción, así como la excesiva sobrecarga laboral en los servicios de salud ha llegado a niveles muy elevados ocasionando problemas de salud mental, cambios en el trabajo, problemas de salud con un número elevado de profesionales afectados, sin embargo, actualmente existen positivas sanitarias que reconocen este mal y busca mejorar la salud de los profesionales. La norma establece que las organizaciones en salud deben asegurar un ambiente de trabajo confortable y que presente una influencia positiva para la motivación, satisfacción y desarrollo personal.

Al hablar de sobrecarga laboral nos referimos a una constante preocupación que presenta todo sector económico siendo entendida por Aquilano (2009) como la cantidad de trabajo que una persona realiza en un tiempo determinado, siendo importante para evaluar el desempeño logrando de esta manera la mejora de la organización. Por ello cuando una organización recarga con mucho trabajo esto puede ocasionar que el rendimiento laboral disminuya, volviéndose menos productivo.

Los resultados analizados en la **tabla 5** nos muestran que el 98% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta sobrecarga laboral alta debido al constante exceso de trabajo, duplicidad de funciones, falta de recurso humano, guardias constantes, horas extras adicionales a los turnos programados, por lo cual en un estudio reportado por Canoles (2014) se encontraron resultados similares obteniendo que el 77% de los entrevistados presentó sobrecarga alta, según el INSHT (2013) la sobrecarga Puede ser mortal, debido a muchas situaciones desagradables que ponen en peligro la salud de los trabajadores originado por excesivas funciones y responsabilidades.

Todo sistema de salud presenta dificultades y problemas y no solo está ligado a la atención y satisfacción de los usuarios sino también al recurso humano que tiene a su cargo, por ello la cantidad de trabajo y el personal que dispone a su cargo está relacionado con la mala calidad de atención brindada a la población

ya que si las condiciones de salud no malas esto influye en la salud y seguridad de los empleados, por ello Duffield (201) refiere que las malas condiciones laborales puede afectar el entorno donde se desarrollan los trabajadores, es decir pueden tener consecuencias negativas en los empleados en su vida personal, familiar, y el entorno físico que rodea el lugar de trabajo. En general todas las actividades relacionadas a la salud deben tener por objetivo evitar situaciones que comprometa la salud de los empleados.

Esto explica lo que sucede actualmente en los profesionales de enfermería, ya que muchos de ellos al presentar exceso de trabajo les generan estrés laboral lo que ocasiona cambios en el estado de ánimo, irritabilidad, mala actitud con los compañeros de trabajo lo que ocasione conflictos innecesarios entre el equipo de trabajo de la organización, ya que una forma de detectarlo es ver si está a la defensiva. Otro problema que con frecuencia se presenta es el cambio de actitud hacia el trabajo demostrando situaciones de apatía e indiferencia hacia el trabajo, ya que esto ocasiona en los empleados estar desmotivados perdiéndose las ganas de trabajar, muchos de ellos ya no tienen metas ni objetos trazados y les genera estrés pensar que solo tienen que soportar las situaciones rutinarias de la oficina.

Otro estudio que presenta resultados similares es el reportado por Aguilera C. y Vargas C. (2015), quien realizó un estudio sobre agotamiento psicofísico en el personal de enfermería, encontrándose que el 98% de las enfermeras presenta sobrecarga laboral y el 70% sufre de agotamiento psicofísico. Esto explica que la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería es un punto muy importante dentro del ámbito de la calidad en salud, porque este grupo profesional corre el mayor riesgo de llevar una vida laboral deficiente, según Lozada (2010) afirma: Que la calidad de vida laboral en un sentimiento de gozo, satisfacción u bienestar que experimenta cada persona como consecuencia de las actividades que desempeña relacionadas al trabajo y su contexto.

Este problema se puede ver reflejado en los profesionales de la salud y de manera especial en el personal de enfermería ya que la mayoría de problemas se presentan en las instituciones de salud donde este grupo ocupacional realiza



duplicidad de funciones, ya que en cada unidad las actividades y funciones son diferentes por servicio, por ello se recomienda aprovechar los días libres para desacelerar el ritmo de trabajo que lleva cada profesional en su vida, por lo tanto se recomienda “Descansar bien, dormir lo suficiente y mantener una dieta sana y balanceada, respetando los horarios para la alimentación, así como hacer ejercicio, caminar y relajarse al aire libre.

Habitualmente el trabajo de enfermería se centra en actividades que general carga laboral y distintos aspectos de este produce satisfacción o insatisfacción, existiendo estudios que identifican como principales factores al ambiente de trabajo, el sueldo, la calidad de material para el trabajo, disponibilidad de material de protección, la oportunidad de sobresalir, la posibilidad de ascenso entre otros.

Así mismo podemos observar que los resultados analizados en la **tabla 6** nos muestran que el 56% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray se encuentra no satisfecho en su centro de trabajo ya que esto está relacionado con el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas y reglamentos del trabajo que se encuentran en el contexto donde se desarrollan los trabajadores, ya que están fuera del control de ellos y tienen que ver con la organización de la empresa. Por ello Frederick Herzberg (1959) planteó que la principal satisfacción del hombre provenía de la idea de enriquecer su centro de labores para que de esta manera pueda generar una mayor responsabilidad y experimentar crecimiento mental y psicológico, ya que los trabajadores satisfechos con sus labores ofrecerán mejores resultados en producción para la organización al cual pertenezcan obteniendo resultados satisfactorios.

Esto se puede ver reflejado en lo que sucede actualmente en nuestras instituciones de salud ya que la satisfacción laboral es uno de los indicadores que con mayor frecuencia se presentan cuando se quiere hacer un análisis de cuál es la actitud de cada trabajador hacia su vida laboral, esto es debido a que el grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo requerido, así como generar otras situaciones que dificulten las labores programadas.

Un estudio con resultados similares es el reportado por Iriarte (2012) quien plantea que los factores que generan insatisfacción son salario (42%), vacaciones (12%), beneficios sociales (21%) y relación con los médicos (15%) generando un 77 % de insatisfacción. Este estudio está sustentado teóricamente por Simón (2012) quien plantea que la insatisfacción se genera con mayor frecuencia en los centros hospitalarios ya que este trabajo implica jornadas laborales de 24 horas interrumpidas del día y todos los días del año, siendo la profesión de enfermería considerada muy estresante por poseer altos niveles de responsabilidad, relaciones sociales y exigencias social, lo que convierte a estos profesionales más vulnerables al estrés laboral sumándole a ello la insatisfacción que se genera por salarios bajos, falta de motivación y desarrollo profesional, las relaciones con jefes, colegas y compañeros de trabajo. Estas condiciones de trabajo influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral de la enfermera(o).

Esta teoría ha sido utilizada en muchos estudios realizados en los trabajadores de distintas empresas y se concluye que la insatisfacción está relacionada con factores externos y que los factores motivacionales generan una mayor disposición para el trabajo y de esta manera se genera situaciones más propensas a la satisfacción.

Así mismo Moya (2011) reporta un estudio para determinar cómo afecta la insatisfacción laboral en la motivación del personal de enfermería encontrándose que los factores que generan satisfacción son el compañerismo (65%) y la competencia profesional (35%) y lo que genera insatisfacción son la falta de reconocimiento (58%) y la tensión con el trabajo (42%). Estos estudios están relacionados con la teoría de Frederick Herzberg quien plantea que la satisfacción está ligada a factores motivacionales, en un estudio se observó que cuando las personas eran interrogadas se sentía a gusto en su trabajo y lo relacionaban con la situación de ellos mismos mencionando características o factores intrínsecos. En cambio, cuando se encontraban insatisfechos tendían a relacionarlo a causas extrínsecas, de tal manera se comprobó que los factores que generan satisfacción no son los mismos que los desmotivan.

Frederick Herzberg propuso una teoría acerca de la motivación en el trabajo lo cual divide la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como son : el primero que es higiénico o extrínseco como son el ambiente laboral, las políticas, la administración, las relaciones personales, sueldo, supervisión, condiciones físicas y ambientales del trabajo, ya que al ser eliminados estos factores harían que el trabajador no se encuentre satisfecho; el segundo son los motivacionales o intrínsecos, lo cual hace que el trabajador se encuentre satisfecho y está relacionado con las actividades que ejecuta, recompensas, reconocimiento profesional, desarrollo personal en la empresa, la autorrealización lo que hace que un trabajador logre la satisfacción.

La importancia de la satisfacción en el trabajo se ve reflejado en la sociedad misma, cuando los trabajadores están contentos con las actividades que realizan, y ello se ve reflejado en el hogar, ambiente social y vida familiar, mostrando una actitud positiva hacia la vida; a diferencia que si el trabajador se encuentra insatisfecho, ocasionara una actitud negativa en su casa y su entorno laboral y familiar; por ello para Aguirre (2009): “La satisfacción laboral se ha convertido en un desafío para todas las instituciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común”.

Al relacionarse satisfacción laboral con sobrecarga se puede notar que hay varios factores que ocasionan exceso de trabajo y por ende conlleva a lograr insatisfacción, por lo cual la sobrecarga laboral presenta 4 dimensiones (carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización del servicio) en donde se puede ver reflejado el exceso de trabajo del personal de enfermería dificultando de esta manera sus laborales personales, familiares y en el centro de trabajo mismo, para ello en la **tabla 7** se puede observar que en la dimensión carga física el 85% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray presenta carga física alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con sus actividades diarias programadas.

Sin embargo, la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga física alta y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la carga física al que está expuesto el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga física menor satisfacción laboral.

En estos tiempos la manipulación de cargas físicas es un tema muy relevante en varios sectores sanitarios del país. La incorrecta manipulación manual de estas cargas lleva a la aparición de fatiga física, lesiones, traumatismos que ocasiona lesiones en los trabajadores, siendo las más frecuentes los cortes heridas, fracturas y sobre todo lesiones musculo esqueléticas que se presentan con mayor frecuencia en miembros superiores e inferiores y zona dorso lumbar.

Así mismo todo personal de salud especialmente enfermería se ve expuesto a la manipulación de cargas físicas durante su jornada laboral como son la manipulación de un paciente a su camilla a otra camilla, el traslado de la cama a su silla de ruedas, la movilización en su cama, el baño del paciente que muchas veces no se puede movilizar y se lo tienen que cargar, ya que en estas actividades se está desarrollando actividad muscular y estos movimientos pueden ser estáticos o dinámicos como por ejemplo estar de pie en una sola postura que son posiciones al que está expuesto este profesional durante su jornada laboral.

Estudios contradictorios son los reportados por Gonzales (2017), quien midió la sobrecarga laboral por dimensiones en dos establecimientos de salud encontrándose que el 67% de las personas encuestadas presento carga física media, con datos muy contradictorios a los encontrados en nuestro estudio, esto debido a que Según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2012) afirma que: “El esfuerzo muscular ocasiona que el músculo se contraiga y estire rítmicamente. Por ello la sobrecarga laboral por carga física compromete la salud del trabajador ocasionando

serios problemas físicos lo que va a repercutir a corto plazo en su desempeño profesional en la organización u empresa.

Partiendo de estudios anteriormente señalados, resulta importante detectar aquellas fuentes de trabajo que generan una alta carga física en los empleados para poder disminuir las consecuencias evitando riesgos para la salud física como mental. Pese a ello se puede contrarrestar a nivel latinoamericano investigaciones relacionadas a la carga física con el exceso de trabajo observándose que es baja. La carga de trabajo física ha sido poco estudiada y analizada ya que solo se encontró un estudio al respecto con los trabajadores del área de enfermería (Gonzales, 2017).

Otra de las dimensiones que compromete la sobrecarga laboral es la carga mental, ya que muchos profesionales de la salud padecen este mal en grandes dimensiones ya que al existir un nivel de saturación alto puede presentarse situaciones muy repetitivas y estresantes lo que ocasiona inestabilidad nerviosa, disminución del rendimiento laboral, fatiga y deseo de renuncia.

En la **tabla 8** se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (carga mental) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 85% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta carga mental alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho en su centro de trabajo, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga mental alta y sentirse no satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la carga mental a la que está expuesto el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga mental menor satisfacción laboral.

El desempeño de actividades muy prolongadas o repetitivas y de elevada concentración requiere en los trabajadores diverso grado de atención, concentración y coordinación. La concentración se refiere a la atención

prolongada requerida para la ejecución de una actividad o tarea como por ejemplo administrar tratamientos cardiotónicos, inotrópicos; sin embargo, la atención puede decaer por diversas situaciones ya sean laborales o familiares (sueño o descanso insuficientes). La carga mental que experimenta todo trabajador puede ser cuantitativa relacionada con la cantidad de trabajo que genera una estimulación del sistema nervioso central y cualitativa relacionada con la dificultad de cumplir con el objetivo de esa tarea ya que si esta carga mental permanece alta puede provocar cansancio por exceso de actividad intelectual.

Estudios contradictorios son los reportados por Gonzales (2017), quien midió la sobrecarga laboral por dimensiones en dos establecimientos de salud encontrándose que el 60% de las personas encuestadas presento carga mental media, con datos muy contradictorios a los encontrados en nuestro estudio, hacen referencia que el exceso de carga mental genera cansancio en el personal de salud siendo consecuencia de muchos efectos adversos que se produce en la atención de los pacientes, así como muchos de ellos presentan serios problemas de salud (consumo de energizantes, barbitúricos, cigarrillos, entre otros ) que a la larga compromete su estado de bienestar y el de los pacientes aumentando de esta manera los índices de mortalidad en las instituciones de salud.

Por su parte Karasek (1990) plantea que el exceso de carga mental presenta condiciones negativas para el desempeño de funciones de cada trabajador. Las alta demandas psicológicas en combinación con el bajo control del trabajador con sus actividades laborales y aunado a eso el bajo nivel de apoyo por parte de las organizaciones puede generar en el empleado estrés laboral, ya que esto ha sido demostrado en varios estudios de diversos países. El estrés afecta no solo el desempeño laboral de los trabajadores sino también la salud de los mismos extendiéndose más allá de la jornada laboral, ya que puede afectar el plano fisiológico como aumentar el ritmo cardiaco, incremento de la presión sanguínea así mismo puede comprometer el nivel conductual manifestándose en el consumo de tabaco, alcohol, actos antisociales y agresivos., tendencia a accidentes y errores.

Partiendo de estudios antes mencionados resulta imprescindible y necesario analizar aquellas fuentes de trabajo que generan carga mental en los trabajadores inherente a las actividades laborales para poder disminuir los riesgos en salud. Pese a ello se puede contrarrestar a nivel latinoamericano investigaciones relacionadas a la carga mental con el estrés en el trabajo es baja. La carga de trabajo mental ha sido poco estudiada en diversas investigaciones, ya que solo se encontró un estudio al respecto en donde se describen las dimensiones de la sobrecarga laboral (Gonzales, 2017).

Otra de las dimensiones que genera sobrecarga laboral es el trabajo por turnos que está determinado por las jornadas extensas de trabajo, horas extras, exceso de actividades laborales entre otros. El mundo actual funciona las 24 horas del día y obliga a las empresas u organizaciones y en consecuencia a los trabajadores a someterse a jornadas laborales que van en contra del ritmo natural de vida. El trabajo por turnos fuera de las horas programadas en la jornada laboral cobra mucha importancia ya que tiene muchas implicancias en la salud física y mental de los que la realizan. Así mismo muchos estudios planteados por diferentes autores plantean que el trabajo por turnos afecta las relaciones familiares y sociales así como el desarrollo de actividades cotidianas de las personas bajo este tipo de sistema, ya que los problemas de trastorno del sueño, alimenticios, relaciones con la pareja, la familia, sienten en mayor medida la disminución del tiempo dedicados a ellos, así como la imposibilidad de desarrollar actividades domésticas, culturales de esparcimiento repercuten de manera negativa en el bienestar del individuo.

En la **tabla 9** se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (trabajo a turnos) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 91% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray presenta la carga trabajo a turnos alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con los horarios en su centro de trabajo, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga alta del trabajo a turnos y sentirse no

satisfecho (56%), al observar el valor de significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre el trabajo a turnos al que se enfrenta el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor trabajo a turnos menor satisfacción laboral.

El trabajo por turnos es uno de los puntos que mayormente compromete la salud de los trabajadores, según la Organización Internacional del Trabajo (1990) plantea que el trabajo por turnos es un método de organización del tiempo del trabajo de tal manera que los trabajadores se reemplazan uno al otro en sus lugares de trabajo de esta manera el establecimiento pueda operar más horas de trabajo que un trabajador individual. De esta manera los horarios en la jornada de trabajo constituyen una dimensión importante en la calidad del trabajo que influye en la seguridad y salud de los empleados, así como en aspectos familiares y personales, así como en la organización dentro de la institución.

Estudios contradictorios son los reportados por Gonzales (2017), quien midió la sobrecarga laboral por dimensiones en dos establecimientos de salud encontrándose que el 70% de las personas encuestadas presento trabajo a turnos media, con datos muy contradictorios a los encontrados en nuestro estudio, hacen referencia que el exceso de trabajo puede ocasionar un desgaste y sufrimiento en el trabajador, ya que cuando esto sucede los trabajadores logran buscar algún mecanismo para intentar disminuirlo. El trabajo es una forma del desarrollo humano y es posible así que tenga satisfacción por el trabajo realizado o evitando situaciones de estrés.

La jornada de trabajo más adecuada para la gestión del tiempo de ocio de los trabajadores es en horario diurno de 5 días a la semana, pero existen otras formas de distribuir el tiempo de trabajo como en horarios nocturnos, jornadas largas de trabajo, horario nocturno y de tarde de manera permanente, ya que todas estas formas de trabajo suponen un contraste la jornada laboral normal y puede ocasionar una alteración de ritmos biológicos de sueño y vigilia así como una alteración en la vida social y familiar del trabajador.



Partiendo de estudios antes mencionados resulta necesario e importante analizar aquellas fuentes generadoras del exceso del trabajo a turnos para de esta manera poder eliminar y disminuir los riesgos a la salud. Pese a ello se puede contrarrestar a nivel latinoamericano investigaciones relacionadas con el trabajo por turnos siendo esta baja. La carga de trabajo por turnos ha sido poco investigada, ya que solo se encontró un estudio que describe las dimensiones de la sobrecarga laboral (Gonzales, 2017).

Y por ultima la organización del servicio es otra dimensión de la sobrecarga laboral en la cual se establecen los puestos, las obligaciones y la responsabilidad de cada integrante de una organización, esto ayuda a no generar obstáculos ni impedimentos para lograr una adecuada gestión de los servicios, especialmente de enfermería. Dentro de la organización de enfermería existen plazas y puestos que necesita cada unidad basándose en criterios y funciones específicas que realiza cada integrante para evitar errores en la organización.

Carayon y Smith (2013) definen: “La organización del trabajo como la forma en que este se encuentra estructurado, distribuido, procesado y supervisado”. Un elemento imprescindible del sistema de trabajo es como está organizado y estructurado, ya que en muchas ocasiones la organización se encuentra muy mal estructurada generando en muchos casos exceso y sobrecarga de trabajo en cada profesional de la salud que brinda un cuidado humanizado.

Por ello en la **tabla 10** se puede observar la distribución de una de las dimensiones de la sobrecarga laboral (organización del servicio) en relación con la satisfacción laboral, observándose que el 82% del personal de enfermería que labora en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta la carga organización del servicio alta y así mismo el 56% de los mismos refiere no sentirse satisfecho con la organización de su servicio, sin embargo la razón de mayor significancia se puede observar entre la carga alta de la organización del servicio y sentirse satisfecho (45%), al observar el valor de

significancia ( $p < 0.01$ ), se puede observar que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la carga organización del servicio al que se enfrenta el personal de enfermería y la satisfacción laboral observándose que a mayor carga en la organización menor satisfacción laboral.

Según Morales (2008) plantea que: “El funcionamiento de la organización se relaciona con la buena y mala situación laboral que se mantiene con los jefes, superiores y compañeros del trabajo, entre otros. Así mismo todo cambio de información produce un riesgo para el empleado, por ello para que el trabajo sea productivo se tiene que basar en principios éticos como una buena actitud hacia el trabajo, satisfacer las necesidades de los usuarios y lograr la satisfacción de la población con los cuidados impartidos.

Estudios contradictorios son los reportados por Gonzales (2017), quien midió la sobrecarga laboral por dimensiones en dos establecimientos de salud encontrándose que el 80% de las personas encuestadas presento la carga organización del servicio media, con datos muy contradictorios a los encontrados en nuestro estudio, hacen referencia que la mala organización de una unidad puede convertirse en un elemento que genera estrés y desanimo. El trabajo es una forma del desarrollo humano y es posible así que se tenga satisfacción por el trabajo realizado, evitando situaciones de estrés.

Partiendo de estudios anteriormente analizados resulta importante determinar las fuentes que generan exceso de trabajo por una mala organización del servicio en los trabajadores inherente a las actividades laborales para poder eliminarlas y consecuentemente disminuir los riesgos la salud. Pese a ello se puede contrarrestar a nivel latinoamericano investigaciones relacionadas con la organización de los servicios siendo esta baja. La dimensión organización de los servicios es un punto el cual ha sido poco estudiado por los investigadores, ya que solo se reportó un estudio en enfermería respecto a este tema (Gonzales, 2017).

## V. CONCLUSIONES

Existe relación altamente significativa Rho Spearman (-,985\*\*) ( $p < 0.01$ ) entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

Se identificó sobrecarga laboral alta en un 98% en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Se identificó insatisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray en un 56%.

Existe relación altamente significativa (Rho Spearman -,916\*\*) ( $p < 0.01$ ) **entre** la carga física inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

Existe relación altamente significativa (Rho Spearman -,952\*\*) ( $p < 0.01$ ) entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

Existe relación altamente significativa (Rho Spearman -,946\*\*) ( $p < 0.01$ ) entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

Existe relación altamente significativa (Rho Spearman -,888\*\*) ( $p < 0.01$ ) entre la organización del servicio inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Promover la elaboración de estrategias de mejoras de la satisfacción laboral de enfermería en el campo asistencial ya que el objetivo es mejorar los niveles de satisfacción laboral y así lograr la calidad del trabajo asistencial y de enfermería.

Se recomienda a la directora del hospital Víctor Lazarte Echegaray realizar capacitaciones constantes sobre traslados y manipulación de carga física de tal manera que el personal de salud mejore su postura física, mejore sus desplazamientos y así evitar problemas físicos y musculares.

Se recomienda a la directora del hospital Víctor Lazarte Echegaray realizar capacitaciones constantes sobre manejo del estrés para mejores los niveles de carga mental para que el personal realice su trabajo con mucha concentración, así como brindarles tiempos y momentos de esparcimiento y distracción como paseos o actividades por servicios.

Se recomienda a la jefa del servicio del hospital Víctor Lazarte Echegaray respetar las pausas y el refrigerio necesario para el personal de enfermería, respetar el sueño vigilia y tener en cuenta la seguridad y protección en el trabajo.

Se recomienda a la jefa del servicio del Víctor Lazarte Echegaray realizar reuniones mensuales para mejorar los niveles de la organización de tal manera que las actividades sean desarrolladas con precisión, las tomas de decisiones sean pertinentes y las relaciones interpersonales entre compañeros del trabajo se mejoren.

## II. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

American nurses association (ANA) (2003). Nursing world. Caring for those who care. <http://www.nursingworld.org/EspeciallyForYou/StudentNurses/What isNursing.aspx>.

Arco, O. (2013). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de Unidades de cuidado intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf>.

Canales, F y Cols (2008) "Metodología de la Investigación". Washington DC, EE. UU, Ed. Paltex 3° Edición.

Chavarría R.: La carga física de trabajo: definición y evaluación. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Bvs.sld.cu; 1998. [Revista Virtual]. [Fecha de acceso 8 Septiembre del 2018]. En: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp\\_177.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_177.pdf).

Ceballos-Vásquez P, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn (2014), T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Av Enferm. 2014..

Dinwall R. Las profesiones y el orden social en una sociedad global. Revista electrónica de Investigación educativa. 2012; (Consultado el 15 de Septiembre 2018). Disponible en URL: <http://redie.uabc.mx/vol6no1/contenido-dinwall.html>.

Duffield, C., Diers, D., O'Brien-Pallas, L., Aisbett, C., Roche, M., King, M., Aisbett, K. (2011) Nursing Staffing, nursing workload, the environment and patient outcomes. Applied Nursing Research, Vol 24, (4), 244-255

Flexner A. En Fernández J. Elementos que consolidan al concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 2001; 3 (1). [Consultado el 12 de Agosto 2018]. Disponible en URL: <http://redie.uabc.mx/contenido/vol3no2/contenido-fernandez.pdf>

Fernández J. Elementos que consolidan al concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 2001; 3 (1). [Consultado el 12 de Agosto 2018]. Disponible en URL: <http://redie.uabc.mx/contenido/vol3no2/contenido-fernandez.pdf>.

García, M., Luján, M. & Martínez, M. (2017). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63–72.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2012). Metodología de la investigación. Metodología de la investigación (5a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herrera, A. G. & Manrique, A. F. (2007). Condiciones laborales y grado de Satisfacción de profesionales de enfermería. Hospital de Tercer Nivel. Tunja (Tesis de Magister). Universidad de la Sabana Colombia, Colombia.

Herrera G. Satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de Tunja, por modalidad de contratación y tipo de vinculación. En: Memorias del XVIII Coloquio de Investigación Nacional en Enfermería, Paipa, agosto de 2007.

Instituto Nacional de Higiene del trabajo. (1999). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf).

Jones, C., & Pink, G. (2005). Nurse workload, staffing and measurement. En B. Fried, & M. & Fottler, Human Resource in Helathcare. Manangin for success (págs. 331 - 356). Washington.

Juárez, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social N° 50 (3), p.307-314, México. Disponible en de:[http://revistamedica.imss.gob.mx/index.php?option=com\\_multicategories&view=article&id=1875:clima-organizacional&catid=733:practica-clinico-quirurgica&Itemid=763](http://revistamedica.imss.gob.mx/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=1875:clima-organizacional&catid=733:practica-clinico-quirurgica&Itemid=763)

Mesa L. La precarización del trabajo en enfermería: una consecuencia de las políticas públicas en salud. En: Memorias del XVIII Coloquio de Investigación Nacional en Enfermería, Paipa, agosto de 2007.

Leddy S. y Pepple J. Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional. 1ª ed. México: OPS; 1989. Colliere M. Promover la vida. 1 ed. Madrid: McGraw-Hill; 2011.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Hand book of industrial and organizational Psychology. Nueva York, John Wiley y Sons. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

Lorena Mesa Melgarejo, María Nubia Romero Ballén Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo - Vol. 12 N° 2

O'Brien-Pallas, L., Irvine, D., Peereboom, E., & Murray, M. (1997). Measuring nursing workload: understanding the variability. Nursing Economics, 15(4), 171-182.

OIT. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y Prevención. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización panamericana de la salud, 2012  
[https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab\\_RHS2012.pdf](https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab_RHS2012.pdf)

Ministerio de Salud. (2013). Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. Perú Pp. 3-4.

Ministerio de Salud (2013). Encuesta de satisfacción del personal de salud. Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención. Lima, Dirección general de salud de las personas.

Morales A. La organización orientada a los servicios. Aaron ballesteros. 2008 [Fecha de acceso 11 de Septiembre del 2018]. En: <http://aaronballesteros.blogspot.pe/2008/01/la-organizacion-orientada-los-servicios.html>

Nogareda C: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. InshtWeb. 2012. [Revista Virtual]. [Fecha de acceso 10 Mayo del 2017]. En:[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf)

Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Materiales, 13,56.

Pérez, J.y Fildalgo, M. (s/f). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.



## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2018

CUESTIONARIO ENCUESTA

SOBRECARGA LABORAL (INSHT, 2013) EN ENFERMERAS DEL HVLE, 2018

Adaptado por Puglisevich Gissell y Lora Mirian, 2018

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

N°	DIMENSION CARGA FISICA		
1	Su trabajo implica permanecer en posturas dolorosas y fatigantes más de ¼ de su jornada laboral.		
2	En su trabajo es frecuente tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos que obliguen a estirar mucho los brazos y el cuerpo.		
3	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas		
4	Su trabajo le obliga a realizar una fuerza constante durante los procedimientos		
5	Trabaja habitualmente de pie con las rodillas ligeramente flexionadas		
6	Su trabajo le obliga a realizar al menos 1 vez al día actividades de empuje o arrastre (camillas, camas, equipamiento con ruedas) inadecuados y/o con aplicación de fuerza.		
7	Para realizar los procedimientos o actividades de enfermería utiliza la fuerza de las manos y los brazos.		
8	Los procedimientos o actividades de enfermería le conllevan más tiempo de lo establecido		
9	Su trabajo le obliga a realizar movimientos de manos y brazos muy repetitivos.		
10	Su trabajo implica realizar movimientos repetitivos de corta duración (brazos, muñecas y otras articulaciones).		
11	Su trabajo implica estar parado el 80% de su jornada laboral		
12	Su trabajo le obliga a realizar al menos 1 vez al día levantamiento manual de cargas/objetos con un peso mayor a 10 kg.		
13	El trabajo exige una posición de trabajo fija (pie)		
14	Su trabajo implica trabajar con los brazos por encima de los hombros		
	<b>DIEMENSION CARGA MENTAL</b>		
15	El nivel de atención requerido para la ejecución a los procedimientos o actividades de enfermería es elevado.		
16	La cantidad de memorización de la información y material que se requiere en mi trabajo exige concentración mental		

17	Al final de la jornada de mi trabajo me siento agotada (o)		
18	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo		
29	Me siento agotada (o) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo		
20	El cansancio que me produce mi trabajo es elevado.		
21	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito		
22	.El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar errores en mi trabajo es elevado		
23	El número de interrupciones durante la realización de mi trabajo es constante		
24	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez		
25	Las actividades o procedimiento de enfermería exigen mucha concentración y esfuerzo mental.		
26	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo		
27	El tiempo asignado para cada una de las tareas es mayor a cinco minutos		
28	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo es elevada.		
	<b>DIMENSION TRABAJO A TURNOS</b>		
29	El trabajo que realiza es monótono		
30	El horario de los turnos del mes siguiente se conoce una semana antes		
31	Los trabajadores no participan en la formación de los equipos de rotación y horarios.		
32	Los equipos de trabajo son desiguales		
33	Durante su turno no se le facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
34	Se realiza la evaluación de su salud antes o después de la incorporación al trabajo.		
35	El trabajo implica turnos nocturnos.		
36	No se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
37	El número de noches de trabajo consecutivas es elevado		
38	La programación continua a un turno noche es inferior a una semana		
39	Los servicios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los del día.		
40	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	<b>DIMENSION ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO</b>		
41	El trabajo implica la realización continua de tareas exigentes		
42	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos y actividades		
43	El trabajador conoce la totalidad de los procedimientos a realizar.		
44	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo y los beneficios de ello.		
45	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de las incidencias		
46	El trabajador puede detener los procedimientos a realizar y ausentarse cuando lo necesite.		
47	El trabajador puede elegir el método del procedimiento de enfermería a realizar.		
48	El trabajador tiene la posibilidad de controlar la actividad y procedimiento a realizar.		
49	Las consignas de la ejecución de las actividades (ordenes de trabajo, instrucción, procedimientos, etc.), están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
50	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento o actividad asistencial a realizar.		
51	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas.		

<b>52</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.		
<b>53</b>	El ambiente laboral donde se desempeña le permite una relación amistosa.		
<b>54</b>	Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución.		
<b>55</b>	Si el procedimiento a realizar se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación externa (teléfono, etc.).		
<b>56</b>	En caso de existir riesgo de exposición o conductas violetas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

## ANEXO 2

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2018

CUESTIONARIO ENCUESTA

SOBRECARGA LABORAL (INSHT, 2013) EN ENFERMERAS DEL HVLE, 2018

Adaptado por Puglisevich Gissell y Lora Mirian, 2018

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº	DIMENSION CARGA FISICA	SI	NO
1	Su trabajo implica permanecer en posturas dolorosas y fatigantes más de ¼ de su jornada laboral.	2	1
2	En su trabajo es frecuente tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos que obliguen a estirar mucho los brazos y el cuerpo.	2	1
3	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas	2	1
4	Su trabajo le obliga a realizar una fuerza constante durante los procedimientos	2	1
5	Trabaja habitualmente de pie con las rodillas ligeramente flexionadas	2	1
6	Su trabajo le obliga a realizar al menos 1 vez al día actividades de empuje o arrastre (camillas, camas, equipamiento con ruedas) inadecuados y/o con aplicación de fuerza.	2	1
7	Para realizar los procedimientos o actividades de enfermería utiliza la fuerza de las manos y los brazos.	2	1
8	Los procedimientos o actividades de enfermería le conllevan más tiempo de lo establecido	2	1
9	Su trabajo le obliga a realizar movimientos de manos y brazos muy repetitivos.	2	1
10	Su trabajo implica realizar movimientos repetitivos de corta duración (brazos, muñecas y otras articulaciones).	2	1
11	Su trabajo implica estar parado el 80% de su jornada laboral	2	1
12	Su trabajo le obliga a realizar al menos 1 vez al día levantamiento manual de cargas/objetos con un peso mayor a 10 kg.	2	1
13	El trabajo exige una posición de trabajo fija (pie)	2	1
14	Su trabajo implica trabajar con los brazos por encima de los hombros	2	1
	<b>DIEMENSION CARGA MENTAL</b>		
15	El nivel de atención requerido para la ejecución a los procedimientos o actividades de enfermería es elevado.	2	1
116	La cantidad de memorización de la información y material que se requiere en mi trabajo exige concentración mental	2	1
17	Al final de la jornada de mi trabajo me siento agotada (o)	2	1
18	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	2	1

29	Me siento agotada (o) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	2	1
20	El cansancio que me produce mi trabajo es elevado.	2	1
21	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito	2	1
22	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar errores en mi trabajo es elevado	2	1
23	El número de interrupciones durante la realización de mi trabajo es constante	2	1
24	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez	2	1
25	Las actividades o procedimiento de enfermería exigen mucha concentración y esfuerzo mental.	2	1
26	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo	2	1
27	El tiempo asignado para cada una de las tareas es mayor a cinco minutos	2	1
28	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo es elevada	2	1
<b>DIMENSION TRABAJO A TURNOS</b>			
29	El trabajo que realiza es monótono	2	1
30	El horario de los turnos del mes siguiente se conoce una semana antes	2	1
31	Los trabajadores no participan en la formación de los equipos de rotación y horarios.	2	1
32	Los equipos de trabajo son desiguales	2	1
33	Durante su turno no se le facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	2	1
34	Se realiza la evaluación de su salud antes o después de la incorporación al trabajo.	2	1
35	El trabajo implica turnos nocturnos.	2	1
36	No se respeta el ciclo sueño/vigilia.	2	1
37	El número de noches de trabajo consecutivas es elevado	2	1
38	La programación continua a un turno noche es inferior a una semana	2	1
39	Los servicios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los del día.	2	1
40	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	2	1
<b>DIMENSION ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO</b>			
41	El trabajo implica la realización continua de tareas exigentes	2	1
42	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos y actividades	2	1
43	El trabajador conoce la totalidad de los procedimientos a realizar.	2	1
44	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo y los beneficios de ello.	2	1
45	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de las incidencias	2	1
46	El trabajador puede detener los procedimientos a realizar y ausentarse cuando lo necesite.	2	1
47	El trabajador puede elegir el método del procedimiento de enfermería a realizar.	2	1
48	El trabajador tiene la posibilidad de controlar la actividad y procedimiento a realizar.	2	1
49	Las consignas de la ejecución de las actividades (ordenes de trabajo, instrucción, procedimientos, etc.), están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	2	1
50	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento o actividad asistencial a realizar.	2	1
51	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas.	2	1

<b>52</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.	2	1
<b>53</b>	El ambiente laboral donde se desempeña le permite una relación amistosa.	2	1
<b>54</b>	Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución.	2	1
<b>55</b>	Si el procedimiento a realizar se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación externa (teléfono, etc.).	2	1
<b>56</b>	En caso de existir riesgo de exposición o conductas violetas de personal externo está establecido un programa de actuación.	2	1

#### Puntuación General

<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>
BAJA	56-74)),
MEDIA	75-93
ALTA	94-112

#### Puntuación por Dimensiones

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>
<b>CARGA FISICA</b>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	BAJA	14-18
		MEDIA	19-23
		ALTA	24-28
<b>CARGA MENTAL</b>	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,	BAJA	14-18
		MEDIA	19-23
		ALTA	24-28
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	BAJA	12-15
		MEDIA	16-19
		ALTA	20-24
<b>ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO</b>	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56	BAJA	16-20
		MEDIA	21-26
		ALTA	27-32

### ANEXO 3

**Valor de Razón de validez de contenido el cuestionario que mide  
Sobrecarga Laboral**

ITEMS	EX1		EX2		EX3		EX4		EX5		EX6	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X		X	
10	X		X		X		X		X		X	
11	X		X			X	X		X			X
12	X		X		X		X		X		X	
13	X		X		X		X		X		X	
14	X		X		X		X		X		X	
15	X		X		X		X		X		X	
16	X		X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X		X	
18	X		X		X		X		X		X	
19	X		X		X		X		X		X	
20	X		X		X		X		X		X	
21	X		X		X		X		X		X	
22	X		X		X		X		X		X	
23	X		X		X		X		X		X	

24	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X



<b>51</b>	X	X	X	X	X	X
<b>52</b>	X	X	X	X	X	X
<b>53</b>	X	X	X	X	X	X
<b>54</b>	X	X	X	X	X	X
<b>55</b>	X	X	X	X	X	X
<b>56</b>	X	X	X	X	X	X

---

## ANEXO 4

### VALIDEZ DE CONTENIDO SOBRECARGA LABORAL POR JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO N° ....

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Nicolás Alicia Guardia
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larreateche Echegaray
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larreateche Echegaray, 2018

**Instrucción:**

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0,7 ..... fecha 12/10/18

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 8.217.722

ANEXO N° ....

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Patricia Alejandra Núñez Sotomayor
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larreateche Echegaray
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larreateche Echegaray, 2018

**Instrucción:**

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0,7 ..... fecha 12/10/18

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 9.98.1139

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Mesida Atenciano delia elith
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larreateche - El Vigayo
- Título de la investigación:
  - Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larreateche, 2018

Instrucción:


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

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

Sugerencias: .....

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN .....0.7..... fecha 5/10/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 726729352

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Mayera Rosma Maguelina
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larreateche - El Vigayo
- Título de la investigación:
  - Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larreateche, 2018

Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN .....0.7..... fecha 5/10/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 47226721

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Celina Mercedes Olimario Caceron Posa
- Institución donde Labora: Hospital Regional Norte de Tacuilla
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 9.7 ..... fecha 11/12/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI. 42522318

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Sandra Aída Díaz
- Institución donde Labora: Hospital de Mta. Complejo de Vigencia de la Piedad
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

Instrucción:


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

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

Sugerencias: .....

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 9.7 ..... fecha 11/12/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI. 46287519

## ANEXO 5

### *Índices correlacionales ítem – total de Sobrecarga Laboral*

ítems	Carga física	Carga mental	Trabajo a turnos	Organización del servicio
1	,849**			
2	,839**			
3	,832**			
4	,876**			
5	,859**			
6	,888**			
7	,769*			
8	,870**			
9	,888**			
10	,867**			
11	,849**			
12	,746**			
13	,704**			
14	,829**			
15		,930**		
16		,756**		
17		,831**		
18		,876**		
29		,756**		
20		,894**		
21		,897**		
22		,930**		
23		,894**		
24		,919**		
25		,833**		
26		,930**		
27		,940**		
28		,836**		
29			,808**	
30			,932**	
31			,955**	
32			,943**	
33			,835**	
34			,938**	
35			,952**	
36			,910**	
37			,886**	
38			,910**	
39			,886**	
40			,877**	
41				,958**
42				,840**

---

<b>43</b>	,901**
<b>44</b>	,808**
<b>45</b>	,909**
<b>46</b>	,969**
<b>47</b>	,939**
<b>48</b>	,958**
<b>49</b>	,945**
<b>50</b>	,956**
<b>51</b>	,969**
<b>52</b>	,953**
<b>53</b>	,924**
<b>54</b>	,955**
<b>55</b>	,938**
<b>56</b>	,969**

---

## ANEXO 6

### *Coefficientes de correlación corregido ítem – total de sobrecarga Laboral*

<b>COEFICIENTE DE CORRELACION CORREGIDO ITEM TOTAL</b>				
	<b>CARGA FISICA</b>	<b>CARGA MENTAL</b>	<b>TRABAJO A TURNOS</b>	<b>ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO</b>
VAR00001	.827			
VAR00002	.827			
VAR00003	.827			
VAR00005	.827			
VAR00006	.865			
VAR00007	.383			
VAR00008	.847			
VAR00009	.865			
VAR00010	.838			
VAR00011	.827			
VAR00012	.688			
VAR00013	.838			
VAR00014	.638			
VAR00001		.922		
VAR00002		.750		
VAR00003		.809		
VAR00004		.862		
VAR00005		.750		
VAR00006		.872		
VAR00007		.872		
VAR00008		.922		
VAR00009		.872		
VAR00010		.903		
VAR00011		.825		
VAR00012		.922		

VAR00013	.903	
VAR00014	.922	
VAR00001		792
VAR00002		.938
VAR00003		.938
VAR00004		.938
VAR00005		.791
VAR00006		.899
VAR00007		.938
VAR00008		.883
VAR00009		.874
VAR00010		.883
VAR00011		.874
VAR00012		.874
VAR00001		.951
VAR00002		.818
VAR00003		.888
VAR00004		.786
VAR00005		.888
VAR00006		.964
VAR00007		.964
VAR00008		.951
VAR00009		.964
VAR00010		.964
VAR00011		.964
VAR00012		.951
VAR00013		.902
VAR00014		.902
VAR00015		.902
VAR00016		.964

---



## ANEXO 7

### Alfa de Cronbach si se elimina el elemento del instrumento Sobrecarga Laboral

	DIMENSION1	DIEMSNION2	DIEMNSION 3	DIEMSNION4
VAR00001	.950			
VAR00002	.950			
VAR00003	.950			
VAR00005	.950			
VAR00006	.948			
VAR00007	.961			
VAR00008	.949			
VAR00009	.948			
VAR00010	.949			
VAR00011	.950			
VAR00012	.953			
VAR00013	.949			
VAR00014	.955			
VAR00001		.976		
VAR00002		.979		
VAR00003		.978		
VAR00004		.977		
VAR00005		.979		
VAR00006		.977		
VAR00007		.977		
VAR00008		.976		
VAR00009		.977		
VAR00010		.976		
VAR00011		.978		
VAR00012		.976		
VAR00013		.976		
VAR00014		.976		

VAR00001	.980	
VAR00002	.977	
VAR00003	.977	
VAR00004	.977	
VAR00005	.980	
VAR00006	.978	
VAR00007	.977	
VAR00008	.978	
VAR00009	.978	
VAR00010	.978	
VAR00011	.978	
VAR00012	.978	
VAR00001		.989
VAR00002		.990
VAR00003		.989
VAR00004		.990
VAR00005		.989
VAR00006		.988
VAR00007		.988
VAR00008		.989
VAR00009		.988
VAR00010		.988
VAR00011		.988
VAR00012		.989
VAR00013		.989
VAR00014		.989
VAR00015		.989
VAR00016		.988
	.993	.955
	.979	.980
		.990

## ANEXO 8

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2018

ENCUESTA

SATISFACCION LABORAL (SL-SPC, PALMA, 2005) EN ENFERMERAS DEL HVLE, 2018

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de Acuerdo (TA)	5

Nº	ENUNCIADOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC, Palma, 2005)	TD	D	I	DA	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El Horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En al ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

## ANEXO 9

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SOBRECARGA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2018

ENCUESTA

SATISFACCION LABORAL (SL-SPC, PALMA, 2005) EN ENFERMERAS DEL HVLE, 2018

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de Acuerdo (TA)	5

Nº	ENUNCIADOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC, Palma, 2005)	TD	D	I	DA	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	4	3	2	1
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	2	3	4	5
5	Me siento mal con lo que gano.	5	4	3	2	1
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.	1	2	3	4	5
7	Me siento útil con la labor que realizo	1	2	3	4	5
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	1	2	3	4	5
10	La sensación que tengo es que me están explotando	5	4	3	2	1
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	5	4	3	2	1
12	Me disgusta mi horario	5	4	3	2	1
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	1	2	3	4	5
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	1	2	3	4	5
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17	El Horacio de trabajo me resulta incómodo.	5	4	3	2	1
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	5	4	3	2	1
20	En al ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	1	2	3	4	5
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	5	4	3	2	1
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
26	Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27	Mi jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	2	3	4	5

<b>CATEGORÍAS DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>PUNTAJE</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>	<b>CRITERIOS</b>
100 – 135 pts	Muy Satisfecho	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
64 – 99 pts	Satisfecho	Cumple con algunas características relevantes del estándar
27 – 63 pts	No satisfecho	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

## ANEXO 10

### *Valor de Razón de validez de contenido el cuestionario que mide Satisfacción Laboral*

ITEMS	EX1		EX2		EX3		EX4		EX5		EX6	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X		X	
10	X		X		X		X		X		X	
11	X		X		X		X		X		X	
1	X		X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X		X	
13	X		X		X		X		X		X	
14	X		X		X		X		X		X	
15	X		X		X		X		X		X	
16	X		X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X		X	
18	X		X		X		X		X		X	
19	X		X		X		X		X		X	
20	X		X		X		X		X		X	
21	X		X		X		X		X		X	
22	X		X		X		X		X		X	

<b>23</b>	X	X	X	X	X	X
<b>24</b>	X	X	X	X	X	X
<b>25</b>	X	X	X	X	X	X
<b>26</b>	X	X	X	X	X	X
<b>27</b>	X	X	X	X	X	X

---

## ANEXO 11

### VALIDEZ DE CONTENIDO SATISFACCION LABORAL POR JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO N° ....

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Natalia Alicia Guardia
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larzarte Echegaray
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larzarte Echegaray, 2018

**Instrucción:**

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0.7 ..... fecha 13/10/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI..... 18.21.6722.....

ANEXO N° ....

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Patricia Alejandra Nuñez Sotelo
- Institución donde Labora: Hospital Víctor Larzarte Echegaray
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Larzarte Echegaray, 2018


**Instrucción:**

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0.7 ..... fecha 13/10/18

  
Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI..... 42981139.....



ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Mesida Antonia delia elvira
- Institución donde Labora: Hospital Victor Lazarte Echegaray
- Título de la investigación: Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Victor Lazarte Echegaray, 2018

Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
 PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0,7 ..... fecha 31/01/18

  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI. 26.229.352

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Maysa Rosma Magaña
- Institución donde Labora: Hospital Victor Lazarte Echegaray
- Título de la investigación: Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Victor Lazarte Echegaray, 2018


Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
 PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 0,7 ..... fecha 31/01/18

  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI. 47.226.721

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Cel. Mena, ex. Olimario Casanova Rosa
- Institución donde Labora: Hospital Regional de Tarma
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
 PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 9.7 ..... fecha ..... 11/10/18

  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI: 42522318

ANEXO N° ....

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Sandra Cueva Leay
- Institución donde Labora: Hospital de Alta Complejidad Virgen de las Mercedes
- Título de la investigación:  
Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018

Instrucción:

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

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

Sugerencias: .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)  
 PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... 9.7 ..... fecha ..... 11/10/18

  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI: 46284519

## ANEXO 12

### *Índices correlacionales ítem – total de Satisfacción Laboral*

	SIGNIFICANCIA DE LA TAREA	CONDICION DEL TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICIOS ECONOMICOS
VAR00003	,860**			
VAR00004	,869**			
VAR00007	,949**			
VAR00018	,964**			
VAR00021	,979**			
VAR00022	,885**			
VAR00025	,885**			
VAR00026	,828**			
VAR00001		,903**		
VAR00008		,887**		
VAR00012		,919**		
VAR00014		,877**		
VAR00015		,959**		
VAR00017		,916**		
VAR00020		,937**		
VAR00023		,912**		
VAR00027		,937**		
VAR00006			,878**	
VAR00011			,926**	
VAR00013			,900**	
VAR00019			,984**	
VAR00024			,861**	
VAR00002				,839**
VAR00005				,902**
VAR00009				,858**
VAR00010				,858**
VAR00016				,918**

## ANEXO 13

### *Coefficientes de correlación corregido ítem – total de Satisfacción Laboral*

	SIGNIFICANCIA DE LA TAREA	CONDICION DEL TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICIOS ECONOMICOS
VAR00003	.805			
VAR00004	.792			
VAR00007	.951			
VAR00018	.888			
VAR00021	.968			
VAR00022	.971			
VAR00025	.801			
VAR00026	.828			
VAR00001		.868		
VAR00008		.863		
VAR00012		.891		
VAR00014		.850		
VAR00015		.942		
VAR00017		.819		
VAR00020		.922		
VAR00023		.892		
VAR00027		.922		
VAR00006			.821	
VAR00011			.872	
VAR00013			.843	
VAR00019			.969	
VAR00024			.811	
VAR00001				.739
VAR00002				.881
VAR00003				.854
VAR00004				.854
VAR00005				.905

## ANEXO 14

### Alfa de Cronbach si se elimina el elemento del instrumento Satisfacción Laboral

	SIGNIFICANCIA DE LA TAREA	CONDICION DEL TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICIOS ECONOMICOS
VAR00003	.950			
VAR00004	.950			
VAR00007	.939			
VAR00018	.942			
VAR00021	.938			
VAR00022	.936			
VAR00025	.950			
VAR00026	.950			
VAR00001		.965		
VAR00008		.965		
VAR00012		.964		
VAR00014		.965		
VAR00015		.962		
VAR00017		.967		
VAR00020		.963		
VAR00023		.964		
VAR00027		.963		
VAR00006			.934	
VAR00011			.924	
VAR00013			.928	
VAR00019			.907	
VAR00024			.941	
VAR00001				.949
VAR00002				.923
VAR00003				.928

VAR00004 .928

VAR00005 .918









2 1 2 2 1 2 2 2 1 1 2 1 2 2 2 2 2 1 2 1 1 2 2 1 2 2 2 1 1 1  
2 2 1 1 1 2 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 1 2 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1  
1 1 2 2 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2  
2 1 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 2 2 2 2 1 1 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 1  
1 2 2 2 2 2 1 1 1 2 1 1 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2  
2 2 2 2 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1  
1 1 1 2 2 1 2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 1 2 2 1 1 2 2 1 2 2 1 2 2

1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 1 1 1 2 1 2 2 2 1 2 1 1 1  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 1  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2 1 2 1  
2 2 2 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 2  
2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2  
1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 2  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1  
2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 1 2 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 1  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 1  
2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2  
2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 2 1 1 2  
2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 1 2 1 2 2 2 1 1 1 2 2  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 2 2 1 2 1 2 1 2  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 2 1 2 1 2 1 2  
2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2  
1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 1 2 1 2 1 2 2 2 2 1 2  
2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 1  
1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1  
2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1  
1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2  
2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2 2 1 2 1 1  
2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 2 1 1 1 1 2 1 2 1  
1 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2  
2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 1 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2  
2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 1 2 2 1 2 2 2 1  
2 2 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2



2 2 1 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2  
1 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 2 2  
2 1 1 2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2  
2 1 1 2 2 2 1 2 2 1 2 2 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2  
1 2 2 2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2  
2 2 1 1 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2  
2 1 2 1 2 2 1 1 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2  
2 2 2 2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2  
2 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2  
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 1 1 2 1  
1 2 2 1 2 2 1 1 1 2 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2

## ANEXO 16

### BASE DE DATOS DE LA MUESTRA (SATISFACCION LABORAL)

2 4 3 3 2 3 3 1 3 2 3 2 1 1 1 2 2 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
3 3 4 3 1 2 3 1 4 2 2 2 1 1 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 2 2 2  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 2 2 1 1 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 2 3 3 1 3 3 2 3 3 2 1 2 2 1 3 3 3 1 1 3 2 2 2 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 1 1 1 1 1 3 3 4 1 2 3 3 1 2 3 3 2  
3 2 3 3 1 2 3 1 3 3 1 2 1 2 2 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
3 4 4 4 2 3 4 2 2 1 1 3 1 2 1 3 3 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2  
2 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 1 1 2 2 3 2 3 2 2 3 2 1 3 3 2 1  
3 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 1 1 1 1 3 3 3 1 1 3 3 2 3 3 2 2  
2 3 2 3 2 3 3 2 2 2 3 2 1 2 2 3 2 3 2 2 2 3 1 3 3 2 1  
3 3 3 3 1 3 3 1 3 2 2 1 1 2 2 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
3 4 4 5 2 3 4 2 2 3 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 3 2 2 1  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 2 2 2 1 3 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 2  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 1 3 1 1 2 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 2 3  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 1 1 1 1 2 3 3 3 1 2 3 3 3 3 3 3 1  
2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 1 1 1 1 3 3 3 2 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 2 2 1 2 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 2  
2 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 2 1 2 1 2 3 3 1 2 3 3 2 3 3 3 1  
2 2 3 3 1 3 3 1 3 3 2 3 1 1 1 3 3 3 1 2 3 3 1 3 3 3 2  
2 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 2 2 1 1 3 3 3 2 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 2 3 1 2 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
3 3 3 3 1 3 3 1 3 3 1 1 1 2 3 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 4 2 3 3 1 3 3 1 2 1 1 1 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 2  
3 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 1 2 1 1 3 3 3 2 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 1 1 2 2 3 3 3 1 1 3 3 2 3 3 3 1  
2 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 1 1 2 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 1 2 1 2 3 3 1 2 2 3 1 3 3 3 2  
3 4 3 4 2 3 3 2 3 3 2 1 1 1 1 3 3 3 1 1 3 2 1 3 3 2 1  
3 4 4 4 1 4 3 2 2 2 3 2 1 2 2 2 3 3 1 1 2 2 1 3 2 2 2

3 4 3 2 1 3 3 1 3 3 2 2 1 2 1 3 2 3 1 2 3 3 1 4 3 2 2  
3 4 3 3 1 3 3 1 3 3 2 2 1 1 1 3 2 3 1 3 3 3 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 1 3 3 2 3 1 1 2 3 3 3 1 1 3 4 1 3 3 3 1  
2 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 1 1 3 1 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 1  
3 3 3 3 1 3 3 1 3 2 1 1 1 2 2 3 3 3 1 2 3 3 2 3 3 3 2  
2 2 3 3 1 3 3 1 3 3 2 2 1 2 3 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 2  
3 3 3 3 1 3 3 1 3 3 1 2 1 1 3 3 3 3 1 1 3 3 1 3 3 3 2  
2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 1 2 1 1 1 3 3 3 1 2 3 3 1 3 4 3 1  
3 3 3 3 2 3 3 1 3 3 1 1 1 2 2 2 3 3 1 2 2 3 1 3 3 5 1  
3 4 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 1 1 1 3 3 3 1 3 2 2 1 2 2 2 2  
2 4 3 3 1 3 3 2 3 3 2 3 2 1 1 3 3 3 1 2 3 3 1 3 2 2 1  
2 4 3 3 1 3 3 2 3 3 2 2 1 1 1 3 3 3 1 2 3 3 1 2 3 3 2  
2 4 3 4 1 4 3 2 3 2 2 3 2 1 1 2 2 4 1 1 4 2 1 3 2 3 1  
2 3 4 4 2 3 2 1 4 2 1 1 1 2 2 2 3 5 1 1 3 2 2 3 2 3 2  
1 4 2 2 1 4 4 1 4 2 2 1 2 1 1 3 3 5 2 2 3 3 1 3 2 2 2  
2 4 2 3 3 3 2 2 2 3 1 1 1 1 1 4 2 5 1 2 4 2 2 4 2 2 2  
2 4 2 5 1 2 2 2 2 4 1 3 1 2 1 3 2 4 2 2 2 3 2 3 2 3 1  
2 4 2 2 2 3 2 2 3 2 2 2 2 1 2 2 3 4 1 2 2 4 1 3 4 3 1  
2 3 3 4 1 3 4 2 4 4 2 1 1 1 2 2 2 4 1 1 2 2 2 4 2 2 2  
2 3 2 2 2 4 2 2 2 3 2 2 1 1 2 2 2 4 1 3 2 2 2 4 4 2 3  
2 3 2 2 2 3 2 2 4 3 3 3 1 2 1 2 2 4 2 3 2 3 1 2 2 3 2  
2 3 2 2 2 3 4 2 4 2 2 3 2 1 1 3 2 3 1 1 3 2 2 4 2 3 2  
2 4 2 2 1 4 3 2 4 4 2 3 1 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 1  
2 4 3 4 1 4 5 2 4 4 2 2 1 2 1 4 3 5 1 1 3 4 1 5 5 4 1  
2 4 4 5 1 3 5 2 4 3 2 2 2 1 2 3 4 4 1 2 3 3 3 3 4 4 2  
3 4 3 5 1 3 3 2 4 4 2 3 2 1 3 3 4 4 1 3 3 3 2 4 4 3 1  
2 3 4 5 1 3 4 2 4 3 1 1 2 2 1 3 5 5 2 3 3 4 1 4 4 4 2  
2 4 4 4 2 3 4 2 4 3 2 3 1 2 1 4 3 4 1 3 5 3 1 4 5 3 2  
3 4 3 5 1 4 4 2 4 3 2 4 1 1 1 4 3 4 1 3 4 3 2 4 5 3 1  
2 4 4 5 1 3 4 2 5 4 1 3 2 2 2 3 3 4 1 1 3 3 2 4 4 4 3  
2 4 3 4 2 3 3 2 4 3 2 1 2 2 1 4 4 4 2 1 5 3 2 5 4 4 3  
3 4 4 5 1 4 4 2 4 4 2 3 2 1 1 3 3 4 1 2 4 4 2 3 4 4 1

2 4 4 5 1 3 4 2 4 3 3 1 1 2 2 4 3 4 1 3 5 3 1 4 4 3 3  
3 4 4 4 1 3 5 2 5 3 2 3 1 2 2 3 3 4 2 2 4 3 1 4 5 4 1  
2 4 3 4 1 4 4 2 5 4 3 2 2 1 3 4 3 4 1 1 5 4 1 4 4 3 2  
3 4 4 4 2 3 5 1 4 3 2 2 1 1 3 3 3 5 2 3 4 3 3 3 4 3 2  
4 3 4 5 1 4 4 2 4 3 3 2 2 1 1 4 3 5 2 2 4 3 2 4 4 3 1  
3 4 4 5 2 4 5 1 4 3 2 3 1 1 2 3 3 4 2 1 5 3 2 4 5 3 2  
3 4 3 4 2 3 4 2 5 3 3 3 1 2 1 3 3 5 2 2 4 4 1 4 4 4 2  
3 4 4 5 1 3 5 2 4 3 2 3 1 1 1 3 4 4 2 3 4 4 2 4 4 4 1  
3 3 4 5 1 3 4 2 4 3 2 4 2 2 2 3 3 4 1 3 3 3 3 4 5 3 2  
2 4 4 5 1 4 4 2 5 3 1 2 1 3 3 3 3 5 2 1 4 4 3 4 5 3 1  
2 4 3 5 1 3 4 2 4 3 2 2 1 1 2 4 4 5 2 1 5 4 2 4 5 4 3  
3 4 3 5 2 3 3 2 4 3 3 2 1 3 2 3 4 4 1 1 3 5 3 5 4 3 3  
3 4 4 5 2 3 5 2 4 3 2 3 1 2 2 3 3 4 1 2 5 5 1 4 4 4 2  
2 4 3 5 2 4 5 3 5 3 3 3 2 2 3 3 3 4 2 3 3 3 1 4 4 3 2  
2 4 4 5 2 3 5 2 4 3 3 3 1 3 1 4 3 4 1 3 4 4 1 5 5 4 2  
3 4 4 5 1 3 3 3 4 3 4 4 1 1 2 3 3 5 2 2 4 5 2 4 5 4 2  
2 3 3 5 2 3 5 1 5 4 3 4 2 1 3 4 4 4 2 2 4 3 2 4 5 4 2  
3 4 4 5 1 4 5 2 4 3 3 3 1 3 1 4 4 5 1 3 5 4 2 4 5 4 2  
4 4 4 5 1 4 3 4 4 3 4 3 4 4 2 4 3 4 3 4 5 3 4 3 4 3 4  
4 4 4 5 4 4 5 4 4 4 2 3 4 3 3 3 4 4 3 3 4 4 3 3 5 2 2  
3 4 4 5 4 4 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3 3 3 4 3 4 4 2 3  
4 4 4 4 3 4 4 3 4 4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3  
4 4 4 5 4 4 4 2 4 3 3 4 3 2 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 3 3  
4 4 4 4 4 4 4 3 5 4 3 3 2 3 2 4 4 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3  
4 3 4 5 4 4 3 3 4 4 3 3 3 5 3 4 4 5 3 4 3 4 4 2 3 3 3  
4 4 4 5 4 4 4 3 3 3 4 4 3 3 4 4 3 4 4 3 4 4 3 3 4 3 3  
4 3 4 5 2 4 4 2 5 4 2 4 3 4 3 4 5 4 4 4 4 4 3 3 3 4 3  
3 4 4 5 4 4 3 4 5 4 4 3 4 3 3 3 4 4 4 3 5 4 3 3 3 3 3  
4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4 3 3 4 2 4 3 3 4  
3 4 3 5 3 3 4 5 5 4 5 4 4 2 1 4 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3  
4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 3 3 2 4 4 3 4 3 1 4 4 3 4 4 3 3 3  
4 5 4 3 4 4 5 4 3 4 3 4 4 5 3 4 4 3 4 3 4 4 4 3 2 2 3

## ANEXO 17

### Análisis Ligado a las Hipótesis

***Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov acerca de los datos de sobrecarga laboral y sus dimensiones así como satisfacción laboral***

	cargafisi ca	cargamen tal	trabajo aturno s	organi zacion	sobrecar ga	satisfacci on
N	93	93	93	93	93	93
Parámetr os normales a,b						
Media	24,45	25,03	21,22	27,86	98,56	66,81
Desviación típica	1,147	1,272	1,267	1,299	2,725	7,669
Diferenci as más extremas						
Absoluta	,245	,179	,202	,231	,145	,314
Positiva	,245	,179	,202	,188	,106	,314
Negativa	-,196	-,131	-,175	-,231	-,145	-,166
Z de Kolmogorov-Smirnov	2,358	1,722	1,946	2,228	1,398	3,027
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,005	,001	,000	,040	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Este cuadro nos muestra valores del error de probabilidad menor que el nivel de significancia estándar ( $p < 0.01$ ) para los puntajes de sobrecarga laboral (y dimensiones), así como de satisfacción laboral, por lo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de normalidad. El contraste de hipótesis, se realizó con la prueba Rho Spearman.

## ANEXO 18

### 1. Relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018

		satisfacción	sobrecarga
Rho de Spearman	satisfacción	1,000	-,985**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
	sobrecarga	-,985**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al observar el valor de la significancia en la tabla, éste resulta menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación significativa entre Sobrecarga y satisfacción laboral. Siendo la correlación directa y alta ( $r_s = 0. -,985^{**}$ ). Es decir a mayor sobrecarga, menor es la satisfacción laboral.



2. Relación entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.

		satisfacción	carga física
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,916**
	satisfacción Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	-,916**	1,000
	carga física Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al observar el valor de la significancia en la tabla, éste resulta menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación significativa entre la carga física y la satisfacción laboral. Siendo la correlación directa y alta ( $r_s = 0. -,916^{**}$ ). Es decir a mayor carga física, menor es la satisfacción laboral.

3. Relación entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

		satisfacción	carga mental
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,962**
	satisfacción Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	-,962**	1,000
	carga mental Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al observar el valor de la significancia en la tabla, éste resulta menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación significativa entre la carga mental y la satisfacción laboral. Siendo la correlación directa y alta ( $r_s = -,962^{**}$ ). Es decir a mayor carga mental, menor es la satisfacción laboral.

4. Relación entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

		satisfacción	trabajo turnos
satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	-,946**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	93	93
	Coeficiente de correlación	-,946**	1,000
trabajo turnos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al observar el valor de la significancia en la tabla, éste resulta menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación significativa entre el trabajo a turnos y la satisfacción laboral. Siendo la correlación directa y alta ( $r_s = -,946^{**}$ ). Es decir a mayor trabajo a turnos, menor es la satisfacción laboral.

5. Relación entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray

		satisfacción	organizació n
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,888**
	satisfacción Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	-,888**	1,000
	organización Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al observar el valor de la significancia en la tabla, éste resulta menor que el nivel de significación estándar ( $p < 0.01$ ). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación significativa entre la organización del servicio y la satisfacción laboral. Siendo la correlación directa y alta ( $r_s = -,888^{**}$ ). Es decir a mayor carga en la organización del servicio, menor es la satisfacción laboral.

## ANEXO 19



“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Trujillo, 07 de Diciembre del 2018

**Dra. Tania Rosálía Rodas Malca**  
**Directora del Hospital Víctor Lazarte Echegaray**  
**Presente.-**

**SOLICITO:** Permiso para que la estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud ejecute la investigación titulada “Sobrecarga y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018”.

De mi especial consideración:

Distinguida Doctora Tania Rosalía Rodas Malca, reciba un cordial saludo de nuestras autoridades de la Universidad Cesar Vallejo y del mío propio en mi calidad de Coordinadora Nacional de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado, filial Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo y en el marco del convenio interinstitucional, permítame solicitarle a su digno despacho el permiso para que la Maestranda Sonia Gissell Puglisevich Salazar ejecute su trabajo de investigación de grado titulado “**Sobrecarga y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018**”, el mismo que aplicara un cuestionario a los trabajadores de su institución la cual usted dignamente la dirige.

Es bien, mencionarle que se ha considerado el respeto a los derechos del sujeto de investigación con todos los criterios éticos que una investigación científica amerita.

En este marco y conocedora de su interés por la investigación y siendo una de las capacidades que la hacen diferente de otros Gestores agradezco su gentil atención a la presente solicitud. Con la seguridad de contar con vuestra aceptación, me despido de usted no sin antes aprovechar la oportunidad para expresarle mis sentimientos y especial consideración.

Muy atentamente.



Dra. Miryam Griselda Lora Loza  
Coordinadora nacional de la MGSS-UCV

## ANEXO 20

### HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el siguiente documento, acepto de forma verbal y escrita ser partícipe del trabajo de investigación titulado: SOBRECARGA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2018.

Así mismo habiendo sido informada/o sobre los objetivos, la finalidad de este proyecto y considerando que mi participación es anónima, hago constar a través de mi firma que acepto ser parte de este trabajo.

Dejo expresa mi voluntad de que este documento no podrá ser expuesto por ninguna razón ante nadie salvo que se utilice códigos numéricos para su identificación.

Nombre: \_\_\_\_\_

D.N.I: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

TRUJILLO,....., DEL 2018



						<p>enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul> <p><b>Método de Análisis</b> Se utilizo la prueba Rho Sperman para ver la relación significativa de las variables</p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Hipótesis Especifica</b>	<b>Objetivos Específicos</b>				
<p>¿Cuál es la relación entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral</p>	<p>Existe relación significativa entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Existe relación significativa entre la carga mental inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo a turnos inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en</p>	<p>Identificar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Identificar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Determinar la relación entre la carga física inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Determinar la relación entre la carga mental</p>				



<p>en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray?</p>	<p>el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Existe relación significativa entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p>	<p>inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo a turnos inherentes a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.</p> <p>Determinar la relación entre la organización del servicio inherente a la sobrecarga con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray</p>				
--	---	---	--	--	--	--