



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital
público de Chimbote, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medina Paredes Maribel Guliana (orcid.org/000-0003-1562-1603)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

CO-ASESOR:

Dr. Ruiz Gomez Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi querida familia, por su apoyo incondicional y paciencia desmedida. A ti Pepe, por acompañarme en esta aventura y siempre alentarme con un delicioso café. A ustedes Clau y Marcia por ayudarme con los nuevos desafíos tecnológicos. A ti Yoya, por tu respeto, tolerancia y amor inquebrantable en todo este tiempo.

A ti, Henry, porque a pesar de la distancia, siempre has apoyado el logro de mis objetivos y mi crecimiento profesional. No hay forma de olvidar tus palabras.

Medina Maribel.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que aceptaron ser parte de esta investigación, pues ello permitió identificar una realidad problemática, sobre la que podemos intervenir y mejorar como profesionales.

A mi asesor, por su temple, dinamismo, empatía y dedicación, siempre atento en cada etapa del proceso de esta investigación.

La autora.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022	26
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote,2022.	27
Tabla 3 Relación significativa entre la sobrecarga y las dimensiones del desempeño laboral, en un hospital público de Chimbote,2022.	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital II-2 en Chimbote. Se trató de un estudio no experimental, descriptivo, transversal, y de diseño correlacional. Para medir la variable de sobrecarga laboral se usó el Cuestionario de sobrecarga laboral: originalmente diseñado por Mily LLuly Santillán Rosales en el 2015, con un grado de confiabilidad de 0.78 y para medir la variable de desempeño laboral se utilizó como instrumento la escala de Nuñez, con un grado de confiabilidad de 0.79. La población muestral fue de 115 enfermeras. Los resultados obtenidos muestran que el 49.6% de los profesionales de enfermería registran un nivel medio de sobrecarga laboral, el 27.8% un nivel bajo y el 22.6% reportan un nivel alto de sobrecarga laboral, y respecto al nivel de desempeño laboral se obtuvo que el 65.2% de las enfermeras obtienen un nivel medio para su desempeño laboral, el 19.1% un nivel bajo y un 15.6% nivel alto. Se estableció una correlación positiva muy fuerte entre carga física y sobrecarga laboral (0.8), mientras que la correlación entre carga mental y sobrecarga laboral es positiva considerable (0.6). Además, la correlación entre desempeño laboral y carga física es negativa media (-0.8), y con la carga mental guarda una correlación positiva media (0.1). Finalmente, la correlación entre sobrecarga y el desempeño laboral es negativa débil (-0.8).

Palabras Clave: desempeño laboral, sobrecarga laboral, cuidado, enfermería.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish a relationship between the overload and the work performance of the nursing professional of a II-2 hospital in Chimbote. It was a non-experimental, descriptive, cross-sectional study with a correlational design. To measure the work overload variable, the Work Overload Questionnaire was used: originally designed by Mily LLuly Santillán Rosales in 2015, with a reliability degree of 0.78 and to measure the work performance variable, the Nuñez scale was used as an instrument, with a degree of reliability of 0.79. The sample population was 115 nurses. The results obtained show that 49.6% of nursing professionals register a medium level of work overload, 27.8% a low level and 22.6% report a high level of work overload, and regarding the level of work performance it was obtained that the 65.2% of the nurses obtain a medium level for their work performance, 19.1% a low level and 15.6% a high level. A very strong positive correlation was established between physical load and work overload (0.8), while the correlation between mental load and work overload is considerable positive (0.6). In addition, the correlation between job performance and physical load is medium negative (-0.8), and with mental load it has a medium positive correlation (0.1). Finally, the correlation between work overload and work performance is negatively weak (-0.8).

Keywords: work performance, work overload, nursing, care

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 50% de la fuerza laboral de salud recae en las enfermeras, es decir que, de 43,5 millones de trabajadores sanitarios a nivel mundial, aproximadamente 27.9 millones son enfermeras, sin embargo, 50% de los países pertenecientes a la OMS, advierten tener menos de 3 enfermeras por cada 1000 habitantes, sólo países como Islandia, Nueva Zelanda y Brasil tiene mejor dotación de enfermeras por habitantes.

Coyunturalmente la pandemia suscitada por la COVID-19, no sólo evidenció la fragilidad de nuestros sistemas de salud, sino en especial, mostró la deficiencia en la dotación de profesionales de salud y entre ellos destaca la labor de enfermería, pues son las que mayoritaria y particularmente están expuestas a una alta carga laboral. Dada la magnitud de las personas afectadas con esta enfermedad, el cuidado de enfermería demanda un estrecho contacto con las personas enfermas, exponiéndola no sólo a peligros biológicos, sino también a una alta carga emocional al desenvolverse en ambientes complejos y posiciones críticas, tanto para el paciente, como para su familia (WHO, 2020).

La labor del profesional de enfermería resulta encomiable por su gran repercusión en la salud pública, sin embargo, esta fuerza de trabajo resulta insuficiente para hacer frente la gran demanda de salud, y producto de esto la enfermera es expuesta a altas cargas laborales tanto física como emocionales. Enfermería cumple un papel importante en el cuidado de la persona, además de estar siempre en primera línea en las diversas prestaciones de servicios. En muchos países, destacan por su liderazgo y accionar dentro del equipo de salud multidisciplinario en todos los niveles de salud, sin embargo (OPS, 2022).

Por otro lado, según la Organización Panamericana de la Salud, el profesional de enfermería personifica la fuerza laboral sustancial en salud, y a la vez forma parte de uno de los sectores de trabajo de mayor riesgo por su sobreesfuerzo laboral, ya que resulta habitual que laboren en diferentes entidades públicas y privadas, incrementando la fatiga física y mental, y estas condiciones influyen en su desempeño en los servicios donde trabajan (Berrospi, 2018). Es decir, la sobrecarga laboral obliga a una persona, en este caso, el profesional de enfermería, a ejecutar actividades o resolver situaciones problemáticas más allá de lo que está preparado, por tiempos prolongados.

El trabajo del profesional de enfermería se evalúa principalmente a través de su formación académica, plan de acción, cantidad de pacientes a su carga, tiempo que le demanda el cuidado y capacitación continua, además de la estructura física y equipo biomédico que la institución provee para cumplir con su trabajo. Así, tenemos que, en función a esto, que Indonesia reporta sobrecarga laboral en un 53.3% de sus profesionales de enfermería (Rosyidawati, 2020).

Esta profesión es imprescindible en todos los sistemas prestadores de salud, se trata de recursos humanos con la capacidad de llevar a cabo funciones asistenciales, administrativas y gerenciales, determinantes en el funcionamiento adecuado de toda institución de salud, pero que de acuerdo al área y actividad que desarrollen se someten a diversos grados de estrés y carga laboral. Y es la elevada carga laboral y otros impedimentos que afectan negativamente la calidad del cuidado de la enfermera, y cuando esta condición es permanente en el individuo, desencadena desgaste físico, mental y emocional (Comezaquira, 2022; Machado, 2018).

A nivel nacional la enfermera enfrenta como problemas laborales principales, las bajas remuneraciones en razón al sobreesfuerzo y tareas

múltiples que realiza cotidianamente para proveer cuidado de salud a la población peruana y dificultades en sus ambientes laborales como la infraestructura pública inadecuada, falta de herramientas tecnológicas, vestuario, deficiente abastecimiento de insumos farmacológicos y logísticos imprescindibles para prestar cuidados a los pacientes. Sumado a esto la estructura organizacional rígida que impera en las instituciones sanitarias, especialmente en las públicas, que dificulta el cumplimiento de su trabajo profesional y de sus otras laborales fuera del ambiente laboral. Todo esto facilita el surgimiento de insatisfacciones y fragmentación de los vínculos de confianza, desarrollo personal y respeto (Zegarra, 2021).

Así también es visible la deficiente dotación de enfermeras para hacer frente a la gran demanda de atención, la atención a un gran número de pacientes, con deficientes condiciones laborales y de insumos, trabajo bajo presión y sometido por largas jornadas laborales, terminan afectando la calidad de trabajo del enfermero y su propio bienestar psico-físico y emocional (Saldarriaga, 2020).

La sobrecarga y desempeño laboral vienen siendo investigados por el impacto que tienen no sólo en el profesional de enfermería, sino también en los pacientes cuyo cuidado está a su cargo, así tenemos que entre el 2015 y el 2020 se encontraron que en el 77.8% de las investigaciones se evidencia un nivel medio de sobrecarga laboral y un 66.7% presentar un desempeño laboral regular. También se identificó que la dimensión carga física, mental, trabajos a turno y organización del servicio destacan en un 50% de las investigaciones como factores de sobrecarga laboral, y un 44% de las investigaciones considera como factores importantes del desempeño laboral a la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo confiabilidad y discreción, además de las relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas institucionales. Concluyendo que la sobredemanda del servicio de emergencia se traduce en sobrecarga laboral de la enfermera, esta se asocia a horas de trabajo prolongado,

realización de labor administrativa sumada a la asistencial, insuficiente número de enfermeras para cubrir la alta demanda de cuidado, y todo esto impacta negativamente en su desempeño profesional, que se manifiesta en signos de agotamiento físico, mental y emocional (Bustamante, 2021).

Por ello, resulta sumamente importante buscar soluciones a esta problemática tan álgida de los servicios sanitarios, pues se encuentra en riesgo el bienestar de los pacientes y el desempeño del profesional de enfermería, responsables de brindar los cuidados pertinentes a los pacientes durante toda su permanencia en los servicios hospitalarios. Es relevante conocer que la sobrecarga laboral afecta el desempeño profesional de enfermería y que puede conducir al desarrollo de actitudes adversas o nocivas en el cuidado de los pacientes (Chávez, 2016).

Esta investigación resulta importante, pues en primer lugar debemos entender que atención en salud encarna un riesgo latente para los pacientes, pues podría devenir en daño físico, psicológico, socio-económico y también la muerte, todos estos incidentes forman parte de los denominados eventos adversos presentes en todo el desarrollo de la atención sanitaria, es por ello que, para la Organización Mundial de Salud la seguridad del paciente está definida por la ausencia de riesgo o daño potencial ligada a la atención de salud y la sobrecarga laboral puede resultar un factor determinante en la ocurrencia de estos eventos e incidentes (Zarate, 2017).

Por su parte, se trata de un hospital público tipo II-2 y además hospital referencial, sobre el que recae la responsabilidad de hacer frente a las exigencias de salud de la población circunscrita a su ámbito referencial, sin embargo, la alta demanda de atención en el servicio de emergencia, no sólo supone la satisfacción de la demanda, sino que también se traduce en una sobrecarga laboral para el trabajador de salud,

y en especial la del personal de enfermería, pues debido al crecimiento poblacional y la cobertura universal de salud a través del seguro integral de salud (SIS), la demanda de este servicio viene incrementados año a año, conllevando a una capacidad de atención

Entonces frente a esta problemática se manifiesta la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre sobrecarga y desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022? , para lo cual se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022, y sus objetivos específicos son 1) Identificar el nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022; 2) Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote,2022; 3) Establecer relación significativa entre la sobrecarga y las dimensiones del desempeño laboral.

Como hipótesis, tenemos Ha: La sobrecarga se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022; y como Ho: El nivel de sobrecarga laboral no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital II-2 de Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos a García et al (2021), quienes a través de una revisión sistemática de 27 artículos publicados entre en el 2015 y el 2020, observaron que los trabajadores sanitarios presentaban niveles moderados de compromiso laboral y bajos niveles de burnout, determinando como factores influyentes: la sobrecarga laboral, confluencia de eventos adversos, y el manejo de los recursos personales, familiares y organizacionales, acotaron además, que a partir de estos resultados es posible implementar intervenciones laborales orientadas a disminuir el riesgo de burnout y optimizar el compromiso laboral de los trabajadores.

Zhang (2022), a través de un análisis factorial confirmatorio y estimación de la máxima verosimilitud, estudió 595 enfermeras en el transcurso de 01 año (2020-2021) a fin de investigar asociaciones entre sobrecarga y compromiso laboral, a través del análisis factorial confirmatorio, estimación de máxima verosimilitud y análisis de arranque para valorar mediación y efecto moderador. Encontró que el compromiso laboral medió parcialmente en un 95% entre las relaciones de la sobrecarga y el desempeño laboral, y completamente entre la relación de la sobrecarga laboral y la dedicación al trabajo (95%), Concluyendo la relación sobrecarga y desempeño, influye en el compromiso laboral. Mientras más alta sea la sobrecarga laboral, el desempeño laboral disminuirá, afectando negativamente el compromiso con el trabajo.

Otro estudio basado en una revisión integradora, realizado por Teixeira et al. (2017), orientado a determinar el estrés laboral en enfermería en un área crítica como la unidad de cuidados intensivos, encontraron una gran prevalencia del estrés en el 93% del personal de enfermería, el 60% corresponde a un estrés de nivel medio y en constante estado de alerta, así también determinaron los principales factores desencadenantes y sus consecuencias para el enfermero e identificaron los principales signos y síntomas de estrés en estos profesionales de la

salud, concluyendo que el stress laboral está presente de manera concurrente en los profesionales de enfermería y que es relevante tomar medidas a fin de reducir sus efectos, para asegurar su bienestar y llevar a cabo un trabajo de calidad.

A su vez, Gabel (2017), llevaron a cabo un estudio para evaluar el efecto de las interacciones laborales, como la sobrecarga laboral, necesidades emocionales, apoyo social y oportunidad de desarrollo laboral en el compromiso laboral, utilizando el análisis de modelo de ecuaciones estructurales para validar la hipótesis de interacción. Para ello participaron un total de 481 enfermeras, dando como resultado que el apoyo social disminuye el impacto negativo de las necesidades emocionales, y el mismo efecto produce la sobrecarga laboral sobre el compromiso laboral, pero se observó que las oportunidades de desarrollo sólo tuvieron un efecto moderador sobre las necesidades emocionales y el compromiso laboral, pero no mitigó los efectos de la sobrecarga laboral.

Por su lado, Contreras (2022), analizaron evidencia científica vinculada al cuidado de enfermería, para ello llevaron a cabo una revisión sistemática de literatura entre los meses de julio a setiembre del 2020, seleccionándose 27 artículos. Encuentran que la sobrecarga laboral, los limitados recursos y las deficientes condiciones laborales, obliga a que muchas enfermeras brinden sus cuidados de manera apresurada, pues deben compartir su limitado tiempo en múltiples actividades del servicio. Concluyendo que el compromiso laboral de la enfermera se manifiesta como producto de múltiples factores como: la vocación, la autonomía, confianza, soporte social, la edad, entorno laboral, horario de trabajo, y el autorreflexión, todos estos factores pueden influenciar de manera positiva o negativa en su desempeño, competencia y satisfacción laboral, pero de una manera particular en la calidad de cuidado que preste.

Por otro lado, Rosa (2021) hacen mención que la sobrecarga laboral ha pasado a ser uno de los factores predisponentes de enfermedad y suicidio. Ellos llevaron a cabo un estudio basado en una revisión integrativa de literatura (RIL) y a través de una jerarquización descendente, encontraron en primer lugar que el agotamiento físico-emocional del enfermero es generado por la sobrecarga laboral, seguido de la interrelación entre el equipo de enfermería y los usuarios del servicio, en tercer lugar, la violencia a la que están expuestas en sus lugares de trabajo y finalmente la depresión. También determinaron que el ambiente hospitalario sigue siendo el mayor entorno donde se desenvuelven las enfermeras y que por su naturaleza interdisciplinaria, resulta complicado de sobrellevar.

De otra parte, Pérez (2017), realizaron un estudio descriptivo, transversal, con la finalidad de identificar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, obteniéndose que la mayoría de ellos (83.1%) manifestó insatisfacción laboral, especialmente en la dimensión referida a las interrelaciones interpersonales con miembros de su mismo equipo. Cabe recalcar que el 71% son de sexo femenino y que edad promedio predominante son los 35 años. Esta insatisfacción puede perjudicar su productividad laboral y se podría reflejar en la calidad de cuidado que se presta al paciente.

Además, Guajardo (2018), describe en su artículo la relación entre factores psicosociales, laborales y el cuidado humanizado de la enfermera, se trató de un diseño no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo, censándose a 240 enfermeros que laboraban en un hospital público, en su mayoría (84.6%)son mujeres, y el 60% tienen como edad promedio 31.4 años y el 85.8% mantienen un contrato fijo con la institución laboral. Se obtiene que el 51.67% considera tener una alta percepción del cuidado humanizado y que está ligada significativamente con la percepción de riesgos psicosociales en su desempeño laboral.

Muñoz (2019), en su estudio descriptivo – explicativo de corte correlacional, analizó la relación entre salario emocional y desempeño laboral en 163 profesionales de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, encontrando que el 52.15% del personal manifestaron niveles de irritabilidad elevado en su entorno familiar, como resultado del estrés laboral, vale decir que estos profesionales deben hacer frente a problemas familiares originados por su trabajo estresante. El saldo emocional negativo propende al deterioro de las relaciones interpersonales y la afectividad. También se encontró el 60.73% de los encuestados refiere que este estrés radica en los cambios de horario no coordinados, así como la reorganización de los mismos.

Vega (2020), en su estudio sobre los factores influyentes en el rendimiento laboral del personal de salud en un centro hospitalario, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal y que tomó como muestra a todo el personal que laboraba en el centro de salud. establece que el rendimiento laboral se ve afectado por múltiples factores que no solo acarrea daños físicos y psicológicos, sino que también afectan negativamente la calidad de cuidado. El factor motivación laboral afecta medianamente a la mayoría del personal y en especial lo relacionado a la carga laboral y que el personal de enfermería es el que sobresale en este aspecto, también se concluyó que el personal de salud está proclive a tener un bajo rendimiento laboral, pues se estableció significancia entre factores motivacionales y la carga laboral, pues al ser mayoritariamente mujeres, estas deben lidiar con la carga laboral y las labores del hogar.

A nivel nacional, se encontró investigaciones como la de Quintana (2020), quienes realizaron una investigación de tipo transversal, para describir el nivel desempeño laboral del profesional de enfermería considerando las particularidades laborales, preparación académica, temas de motivación, organización y ascendencia de la jefatura de

enfermería en los profesionales de enfermería de un hospital público. Para ello utilizaron una muestra de 208 enfermeras, obteniendo que la mayoría, con 75.5% tiene un desempeño laboral suficiente, también resalta que un 78.8% tienen un tiempo de servicio mayor o igual a 6 años, 93.8% cuentan con especialidad, y que el 63% refieren percibir sobrecarga laboral.

Chuquipampi (2022), realizó una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, de corte transversal y transversal, para establecer relación entre la carga laboral del enfermero y su calidad de vida profesional, 80 enfermeras participaron del estudio, y se encontró que el 58.8% de ellas registró un nivel de carga laboral alta y un 61.3% reportaron una buena calidad de vida profesional, pero no existe relación significativa estadística entre ambas variables.

También Ledesma (2018), en su estudio prospectivo, correlacional y de corte transversal, determinaron factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en áreas críticas. Se obtiene que el 89.2% muestra un factor condicionante regular al contenido de trabajo, y un desempeño laboral de nivel bueno en un 76.9%. Se estableció que entre el ausentismo y el desempeño laboral existe una relación directa y significativa.

Por otra parte, Bustamante (2021), realizó una revisión bibliográfica de los 5 últimos años, respecto a la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia. Su investigación, incluyó 18 estudios llevados a cabo entre 2015 y 2020, encontrando que un 78% de ellos revela un nivel medio de sobrecarga laboral, y un 66.7% muestra un regular desempeño laboral. Sobre las dimensiones revisadas, hallaron que el 50% consigna a la carga física, mental, turnos y organización del servicio dentro de la sobrecarga laboral, y el 44.4% señala la responsabilidad, iniciativa, oportunidad,

calidad, confiabilidad, discreción y cumplimiento de la norma como parte de su desempeño laboral. Finalmente concluyeron que la sobrecarga laboral afecta negativamente el desempeño laboral del personal de enfermería, en especial de aquellos que trabajan en el servicio de emergencia.

También Yalta (2017), en su investigación de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, estudia la sobrecarga laboral en enfermeras que laboran en emergencia de un hospital público, y determinó que la mayoría de enfermeras del área de emergencia (71%) muestran sobrecarga laboral moderada con tendencia a alta, y se asocia a dimensiones como la carga físicas con un 78%, Trabajo por turnos en un 76% y carga mental con un 71%, mientras que la dimensión organización del servicio solo alcanza el 58%.

Huamán (2018), realizó una revisión sistemática retrospectiva sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño profesional de las enfermeras, y encontró que el 100% de estos estudios señalan que la sobrecarga laboral afecta negativamente el desempeño laboral del equipo de enfermería., esto se refleja en la reducción de la productividad, menor rendimiento, conllevando a graves problema de salud física y mental, y también deterioran su eficacia y calidad de vida.

De igual forma, Alvarado (2019), llevo a cabo una investigación descriptiva, cuantitativa de campo, para determinar los factores que inciden en el desempeño laboral de las enfermeras de un centro materno perinatal público (50 profesionales

de enfermería). Encontrando que los factores de mayor afectación sobre el desempeño laboral son la limitada capacidad institucional (52%), la inestabilidad laboral (56%), falta de reconocimiento (40%), sobrecarga laboral (56%).Sin embargo, también encontró factores positivos que

benefician el desempeño laboral como la adaptación al medio laboral (88%), puntualidad, las políticas hospitalarias y los manuales de procedimientos (70%). Concluyendo así, que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se ve influenciado de manera negativa por la sobrecarga laboral y las limitaciones motivacionales y de capacitaciones.

Así también, Quispe (2018) realizó una investigación descriptiva, cuantitativa y de corte transversal, para determinar factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público, y obtuvo como resultados que dentro de los factores de riesgo para estrés son: con un 73.3% la disminución de la fuerza y ganas de hacer las cosas, y con un 46.7% la alteración en el peso corporal, además resultaron significativas el cansancio por ejecutar las actividades caseras (70%) y su desgano para hacer las cosas (63.3%), y también refiere que fueron significativos la sobrecarga laboral (93.3%), y el sueldo mal remunerado (70%). Respecto al desempeño laboral, este resultó inadecuado en un 60% inadecuado y 40% adecuado. Llegando a la conclusión que el estrés en el personal de enfermería responde principalmente a factores biológicos y psicológicos como el género y aspectos socioculturales y conllevan a un desempeño laboral es inadecuado.

Campos (2019) también realizan un estudio de tipo correlacional, prospectivo, transversal, para determinar la existencia de relación entre rotación y desempeño laboral del profesional de enfermería en un instituto especializado. Llegando a la conclusión que la rotación ocurre cuando hay escasez de personal en alguno de los servicios, esta situación es entendida como facilitador de crecimiento profesional pese a que no considera incentivo económico, en cuanto al desempeño laboral, se obtuvo que el 82.8% corresponde a un desempeño moderado-bajo, pero que radica en la subjetividad de los evaluadores, por lo que se determina que no existe relación significativa entre rotación y desempeño laboral.

Finalmente, tenemos a Espinoza (2021), quién realizó un estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal. para determinar la relación entre factores institucionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital público, encontrando que la relación entre ambas variables no era significativa ($p > 0,05$; $\rho = 0,105$). Así también encontró que el 59.6% del personal de enfermería reporta regular gestión asistencial y que el 68% manifiesta una regular personalidad asistencial. Además, pudo establecer relación significativa entre el ambiente físico ($\rho = 0,198$), planes de capacitación, ($\rho = 0,333$), reconocimientos al mérito ($\rho = 0,207$) y disponibilidad de recursos para laborar, ($\rho = 0,182$) así como también encontró significancia entre los planes de capacitación y la personalidad asistencial. ($\rho = 0,263$).

Para la Organización Mundial de la Salud, enfermería comprende el cuidado independiente y colaborativo de las personas en todos sus rangos de edad, a nivel familiar, grupal y comunal, en condición de enfermedad o no y en todos los ámbitos. La enfermera cumple funciones y actividades en los diferentes ámbitos de salud, trabajo que es realizado con gran responsabilidad, motivación, compromiso y calidez humana, sin embargo, están sometidas a condiciones laborales deficientes y con alta demanda de estrés, especialmente a nivel físico y mental y más aún si se desempeñan en servicios tan álgidos como son los servicios de emergencia, donde además de establecer una relación cercana con el paciente y su familia, tienen un alto compromiso para brindar los cuidados de calidad de acuerdo a las necesidades del paciente. (Seguel et al, 2015).

Los profesionales de enfermería que cumplen su labor en servicios críticos deben afrontar de manera muy competente las altas demandas de cuidado de los pacientes usuarios de esta área, la carga laboral y la seguridad del paciente guardan una importante relación, a mayor carga laboral, mayor incremento de eventos adversos (Rodas, 2019) (De Oliveira, 2020).

Así mismo, Honakker, menciona que la carga laboral en personal de enfermería está caracterizada por constituir un grave estresante, de manera particular para aquellos profesionales que interaccionan con la seguridad del paciente en los servicios críticos. La sobrecarga de trabajo impacta directamente en la calidad de atención al paciente y podría vincularse con incrementos de mortalidad y malos pronósticos en los pacientes críticos (Rotwe et al, 2018).

La sobrecarga laboral se describe como la demanda de energía que utiliza el trabajador para realizar determinada tarea durante su jornada laboral (Parra, 2010). Incrementar el número de horas, la variación en los horarios de trabajo y la presión de los mandos superiores para cumplir con los objetivos planteados, provocan que la alta demanda supere la capacidad de la persona (Abassi,2015). Esta requiere de esfuerzo físico y mental, y ambos aspectos puede comportarse como factores de riesgo cuando estos rebasan las capacidades del trabajador, de tal forma que podrían constituir factores de riesgo para su desempeño laboral y su salud. La sobrecarga laboral considera dos dimensiones importantes: La carga mental y la carga física.

La carga mental, ella demanda que los trabajadores estén al pendiente de su entorno, procesando la información e instrucciones generadas a partir de sus necesidades. Debe entenderse que los trabajos más sencillos, requiere de pensar, y esto involucra procesos mentales como la percepción, sensación, atención y memoria. Además, también implica hacer uso de las destrezas, experiencias y conocimientos adquiridos. Una sobrecarga mental supone un riesgo mayor, debido a que incrementa la posibilidad de accidentes y enfermedades, además de conducir a baja productividad y niveles mayores de insatisfacción laboral (Parra, 2003).

La carga mental, de acuerdo a lo que propone Santillán tiene las siguientes características como: -La presión de tiempos: se origina por la incapacidad de continuar el trabajo a una velocidad determinada, Es utilizada también para saber el tiempo de descanso del que debería disponer el trabajador; la atención que es la disposición mental selectiva que incrementa o interfiere la eficacia de determinadas actividades competitivas; la complejidad, relacionado a los requisitos educativos, conocimientos y probabilidad de error. Dependiendo de la complejidad de la información, la respuesta puede ser automatizadas en función a como se avanza en la fase de aprendizaje; La monotonía, referida a la ausencia de movimientos, ritmos, estímulos durante la realización de una tarea. Se mantiene una rutina de trabajo inalterable; La iniciativa, que es la competencia para actuar de manera autónoma en su jornada laboral. Tiene la capacidad de decidir en concordancia a la disponibilidad de recursos y mejorar el tiempo de la jornada laboral; el aislamiento, referido a que los trabajadores no pueden comunicarse entre ellos o trabajan por separado; el horario de trabajo, que implica a como está organizada la organización de la jornada laboral. Existe relación entre cantidad, calidad del trabajo y fatiga del trabajador; las relaciones dependientes del trabajo donde se evalúa grado de vinculo social dentro de la comunicación individual que requiere la profesión y las demandas generales que vienen a ser el grado de responsabilidad que ejercen los jefes inmediatos sobre los demás (Rubio, 2017)

La carga física, resulta de la interacción entre la postura, los movimientos y fuerzas que realiza el trabajador. Mantener determinada postura demanda un esfuerzo sostenido, que será más intenso mientras más estática sea la postura y mayor fuerza debe soportar. Así mismo los movimientos son más exigentes si su ejecución requiere velocidad y se usan pocos grupos musculares, y levantar objetos pesados requiere ejercer fuerza y mantener una postura contraria a la resistencia y contra la fuerza de gravedad. La sobrecarga se presenta cuando la persona debe permanecer una misma postura por mucho tiempo y además debe realizar

movimientos y fuerzas por encima de su capacidad. (Parra, 2003). La carga física evalúa dos dimensiones: - La carga estática, ésta implica que la contracción muscular se ejecute de manera continua y se mantenga por un periodo de tiempo. Vale decir que, algunos músculos son sometidos a estrés estático cuando el cuerpo mantiene posturas y/o debe tolerar cargas, las cargas estáticas se valoran considerando lo siguiente: * postura: como la que impide la fatiga por estrés estático continuo ya sea de pie o sentado, *espacio de trabajo: el necesario para proveer el movimiento del cuerpo y el asiento y – La carga Dinámica, caracterizado porque se tensan y relajan los músculos que trabajan. Involucra tareas de manipulación de la vara de mano y movimientos reiterativos. Para su evaluación se tiene en cuenta: el esfuerzo muscular, manejo de cargas (Varía de acuerdo al sexo y la edad del trabajador), Condiciones de manipulación (agarre, desplazamiento, distancias) y repetitividad (número de veces que debe realizarse una tarea).

El desempeño laboral, según la Organización Mundial de la Salud, abarca la biodisponibilidad, capacidad de respuesta y destreza clínica, especialmente en la coherencia con estándares de atención basados en evidencias científicas (Rowe et al, 2018). También se puede entender como el comportamiento del trabajador a nivel profesional y las relaciones interpersonales que se constituyen en todo proceso de atención de salud-enfermedad, además tiene significativa influencia ambiental y se cohesiona fuertemente con la calidad de servicios, condiciones de trabajo y condiciones laborales (Espinoza, 2016).

Para Chiavenato (2009), el desempeño laboral es una valoración del actuar de cada trabajador para llegar a cubrir las metas y resultados de la organización. Su evaluación es un proceso sistemático y dinámico, orientado a identificar la excelencia y competencias del trabajador y además estima el aporte que este haga a la organización. esta se evalúa de manera sistemática. El desempeño laboral depende de diversas circunstancias, factores y que difiere de persona a persona. Dentro de los

factores, tenemos a los conductuales: disciplina, actitud, cooperativa, iniciativa, responsabilidad, creatividad y discreción; y factores operativos como: cantidad y calidad de trabajo, trabajo en equipo, liderazgo, conocimiento y precisión de su trabajo.

Para Bounds y Woods (1999), la evaluación laboral puede ser abordada desde diversas dimensiones como la calidad (el producto final que presenta el trabajador), la productividad (capacidad de elaborar determinada tarea), el conocimiento de puesto (conocimientos indispensables sobre las tareas encomendadas), la asistencia (cumplimiento de políticas y requerimientos de la organización) , la confiabilidad (grado de confianza para delegar responsabilidad), la iniciativa (anticipación y búsqueda de desarrollo de nuevas ideas) y las relaciones interpersonales (la forma como interactúan los trabajadores).

Acosta (2018) plantea que el desempeño laboral evalúa de manera individual la aptitud y esfuerzo de la persona al ejecutar su trabajo, y para cumplir con este objetivo, resulta interesante el cumplimiento de metas diarias, siguiendo la política y procesos de la organización. Para que este desempeño sea eficaz, se requiere de cooperación entre los mandos directivos y los trabajadores. Así también hay factores a tener en cuenta como: liderazgo, gestión de tiempo, destrezas organizacionales y productividad. Medir el desempeño laboral conduce a reconocer áreas en las que el trabajador debe ser capacitado, también debe verse como una oportunidad para que el trabajador exteriorice su sentir en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

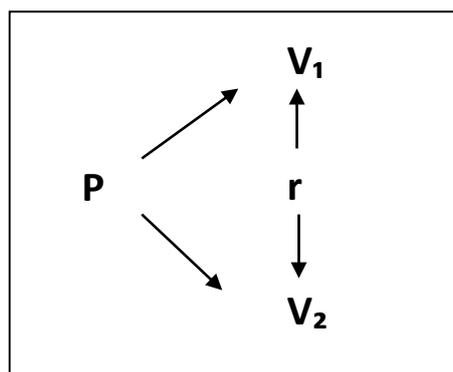
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación a desarrollar es de tipo básica - cuantitativa, pues está orientada a obtener conocimientos esenciales que nos permitirá acercarnos a la realidad de manera objetiva, su propósito es cuantificar el problema y comprender que tan extendido está, proyectando sus resultados a poblaciones mayores. A su vez este tipo de estudio permite verificar deductivamente las hipótesis planteadas llegando así a su confirmación o refutación (Alan y Cortez, 2017; CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Se trata de un diseño de tipo no experimental, pues como investigador no manipularemos las variables; descriptivo, porque precisaremos la información pertinente de cada una de las variables de estudio; será de corte transversal ya que se recolectará los datos en un solo momento, y de tipo correlacional causal porque su propósito es relacionar ambas y establecer cierto grado predictivo (Hernández, 2014).

Esquema:



Donde:

P: Población total de estudio

V₁: Medición de nivel de sobrecarga Laboral en enfermeras

V₂: Medición de nivel de desempeño laboral en enfermeras
r : Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Definición Conceptual: Es la responsabilidad sobre la carga de trabajo sobre la que se origina un estresor cuantitativo y cualitativo, y que está vinculado a la ejecución de tareas en demasía, menoscabo psicológico, sobredemanda de habilidades y conocimientos, que pueden conllevar a intensificar los niveles de agotamiento físico y emocional de todo profesional (Confederación Regional de Murcia, 2018).

Definición operacional: Se realizó a través de la puntuación obtenida en el cuestionario sobre carga laboral, y considera dos dimensiones:

Carga Mental: Referido a las exigencias mentales y cognitivas a los que el trabajador está sujeto durante el desarrollo de su jornada laboral (Cabrera, 2018)

Indicadores: Presión de tiempos
Atención
Complejidad
Monotonía
Iniciativa
Aislamiento
Horario de trabajo
Relaciones dependientes de trabajo
Demandas generales

Escala de Medición: ordinal.

Carga Física: Debe entenderse como el esfuerzo físico que involucra un consumo de energía, y cuya sobredemanda puede favorecer la existencia de lesiones osteo-musculares y otras afectaciones (Chuquichampi, 2022; Bestram M, 2005).

Indicadores: Carga estática

Carga Dinámica

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Son las acciones o conductas percibidas en los trabajadores que resultan destacadas para cumplir con los objetivos de la organización este mide el esfuerzo que lleva a cabo el profesional para desenvolverse adecuadamente (Chiavenato, 2002; Montejo, 2001).

Definición operacional: Para su medición se utilizó el instrumento de medición de desempeño diseñado por Núñez, y considera 7 dimensiones:

Cumplimiento de tareas

Efectividad

Productividad

Manejo de información

Imagen

Responsabilidad

Disciplina

Indicadores: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población muestral

La población estuvo conformada por 115 profesionales de enfermería nombrados y contratados de un hospital público de Ancash.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros y enfermeras que pertenezcan al departamento de enfermería de un hospital público de Ancash.
- Enfermeros y enfermeras que de manera voluntaria decidan participar de esta investigación.
- Enfermeros y enfermeras nombrados y contratos con un año de experiencia laboral como mínimo.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros y enfermeras que no acepten ser parte de esta investigación.

3.3.2. Muestreo

No probabilístico, pues se seleccionó de un grupo de encuestados (que son parte de una población más grande), pues se sabe que alguno de ellos no tendrá la posibilidad de participar de la encuesta (Mendoza, 2020).

3.3.3. Unidad de análisis

Cada enfermero y enfermera que labore en un hospital público de Ancash entre los meses de octubre y noviembre.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

La técnica utilizada para recabar los datos de las variables carga laboral y desempeño profesional, fue la encuesta, esta técnica resulta un instrumento útil para entender la conducta del grupo de interés y actuar sobre ellos (Galindo, 1998).

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron:

Cuestionario de sobrecarga laboral: se tomó como base la realizada por Santillán en el 2015, el mismo que agrupa 36 preguntas, de las cuales 27 de ellas corresponde a la evaluación de la carga mental y los 9 restantes evaluarán la carga física, se trata de una escala tipo Likert, que considera el puntaje de 1 para opción nunca, 2 para a veces, 3 para casi siempre y 4 para la opción siempre. Su escala de medición es de tipo ordinal cuyos rangos de valor la califican finalmente como alta, media y baja sobrecarga laboral, esto se obtendrá sumando todas las preguntas respondidas:

Carga laboral alta: mayor igual de 110 puntos

Carga laboral media: de 97 a 100 puntos.

Carga laboral baja: menor o igual a 96 puntos.

Así mismo las dimensiones también serán calificadas como a continuación se explica:

Carga mental:

Alta: mayor igual a 86 puntos

Media: de 73 a 85 puntos y

Baja: menos igual de 72 puntos

Carga física:

Alta: mayor igual a 28

Media: de 21 a 27 puntos

Baja: menos igual a 20 puntos

Cuestionario de desempeño laboral: originalmente diseñado por Nuñez y aplicado por Salazar R. (2019). Este instrumento reúne 36 preguntas que se responde utilizando la escala de Likert a través de 4 alternativas (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre). De las 36 preguntas, el número 17 corresponde a la dimensión cumplimiento de tareas, las preguntas 1,2, 3,5,14,22,28,32 y33 a la dimensión efectividad, las preguntas 6, 11, 12, 15, 16 y 18 a la dimensión productividad, la dimensión imagen está representada por las preguntas 21, 24, 29, 30 y 31, la dimensión manejo de información por las preguntas 2, 20 y 25, La dimensión responsabilidad por las preguntas 1, 4, 19, 23, 26, 34 y 35; y la dimensión disciplina por las preguntas 7, 8,9, 10, 13, 27, 36.su valor corresponde a:

Alto: puntaje mayor igual a 125

Medio: puntaje de 108 a 124

Bajo: puntaje menor igual a 107.

Validez de instrumento

Está en relación a lo que se busca evaluar o medir, los cuestionarios utilizados en esta investigación fueron sometidos a juicio de expertos, quienes utilizaron la matriz de verificación de la herramienta para valorar la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones e indicadores, así también evaluaron la relación entre indicadores y preguntas y entre las preguntas y las opciones de sus respuestas. Además, tuvieron la oportunidad de expresar sus propias opiniones y/o sugerencias: finalmente se sometió a la prueba estadística coeficiente V de Aiken. Para el caso se obtuvo un valor de 0.98 para sobrecarga laboral y 0.90 para desempeño laboral (Anexo N°3).

Confiabilidad del instrumento

Se refiere al grado de consistencia de cada uno de los componentes de los instrumentos entre sí. De esta manera se evita cualquier tipo de error aleatorio, vale decir se evalúa la congruencia entre las preguntas, para tal objetivo se aplicó la prueba de coeficiente de alfa, considerándose aceptable si tiene un valor mayor a 7 (Ñaupas, et al., 2018, p. 281). Para ello se aplicó una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería que laboren en el servicio de emergencia de otras instituciones. Se obtuvo 0.78 para la variable sobrecarga laboral y 0.79 para desempeño laboral (Anexo N° 3).

3.5. Procedimientos

Luego de aprobado el proyecto de investigación a cargo de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejos, se solicitó permiso a la institución donde se llevó a cabo la investigación, y se coordinó con la jefatura del departamento de enfermería y del servicio de emergencia para la aplicación de los instrumentos en los tiempos acordados.

Luego se procedió a recolectar la información necesaria mediante la aplicación de los instrumentos vía web móvil, creados en la plataforma Google Forms y compartidos a través de la aplicación gratuita de Whats app.

Acto seguido se descargaron las encuestas de la aplicación Google Forms a una base de datos Excel, para el respectivo análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio los resultados fueron ingresados al programa SPSS v 26, los datos recolectados se codificaron previamente y se evaluaron a dos niveles estadísticos:

A nivel descriptivo: se utilizaron frecuencias relativas y absolutas simples.

A nivel analítico: se tomaron la significancia mayor igual al 5% de probabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Para Arias y Peñaranda (2015), todas las investigaciones deberían sustentarse bajo la concepción de Beauchamp y Childres, quienes definieron un razonamiento ético empleando 4 grandes principios:

La autonomía como principio ético, referido a la autonomía propia del sujeto de investigación, él es quien decide o no participar del estudio, es por ello que este estudio tiene carácter voluntario.

La No Maleficencia, entendiéndose como el hecho de no causar daño a la integridad moral del participante del estudio, es por ello que su identidad será protegida a través del anonimato de sus datos personales.

El fundamento de beneficencia, referido al trato que se le brinda al participante del estudio, respetando su elección y protegerla de cualquier tipo de perjuicio

El principio de justicia, que considera que todos os participantes del estudio serán seleccionados equitativamente, sin ningún tipo de discriminación por parte del investigador.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022.

Nivel	f	%
Alto	26	22.6
Medio	57	49.6
Bajo	32	27.8
Total	115	100

Nota: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería un hospital público de Chimbote, 2022.

Interpretación: Al observar el nivel de sobrecarga laboral en un hospital público de Chimbote, 2022, Se encuentra que el 49.6% de los profesionales de enfermería registran un nivel medio de sobrecarga laboral, el 27.8% un nivel bajo y el 22.6% reportan un nivel alto de sobrecarga laboral.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022.

Nivel	N°	%
Alto	18	15.6
Medio	75	65.2
Bajo	22	19.1
Total	115	100

Nota: *Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería un hospital público de Chimbote, 2022.*

Interpretación: En el cuadro sobre desempeño laboral de enfermeras de un hospital público, vemos que 65.2% obtienen un nivel medio para su desempeño laboral, el 19.1% un nivel bajo y un 15.6% nivel alto.

Tabla 3

Relación significativa entre la sobrecarga y las dimensiones del desempeño laboral, en un hospital público de Chimbote, 2022.

			Carga física	Carga mental	Sobrecarga laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	,236*	,838**	
	Carga mental	Coefficiente de correlación		* 1,000	,690**	
	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación			1,000	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,124	,011	-,080	1,000

Nota: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería un hospital público de Chimbote, 2022.

Interpretación: en este cuadro observamos que se establece una correlación positiva muy fuerte entre carga física y sobrecarga laboral (0.8), mientras que la correlación entre carga mental y sobrecarga laboral es positiva considerable (0.6).

Observamos además que la correlación entre desempeño laboral y carga física es negativa media (-0.8), y con la carga mental guarda una correlación positiva media (0.1)

Finalmente, la correlación entre sobrecarga y el desempeño laboral es negativa débil (-0.8)

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico respecto al nivel de sobrecarga laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, en la tabla N° 1, se aprecia que el 49.6% presenta un nivel medio, este valor discrepa del resultado presentado en el estudio realizado por Chuquipampi (2021), quien encontró que la mayoría de enfermeras de un hospital público manifestaba nivel de carga laboral alta; de la misma manera Quintana (2018), también hayo niveles altos de sobrecarga laboral en la mayoría de las enfermeras de otro hospital público, vale decir que en ambos casos se trataba de hospitales de mayor complejidad, con mayor número de unidades críticas de salud y con mayor demanda de atención de la población.

Pero los resultados se asemejan a los encontrados por Yalta (2017) y Bustamante (2021) quienes identificaron niveles de sobre recarga laboral moderada-media en otra población de enfermeras. El personal de enfermería confronta día a día esta problemática, además de asumir el papel de intermediaria entre los pacientes, familia y médico y otros profesionales del entorno de salud, también padece la escasez de recursos humanos por lo tanto la presión laboral es continua, y esta situación es un factor importante en la afectación de su salud física, mental y emocional, tal como lo planteó Seguel (2015), quién refiere que el profesional de enfermería ejerce diversas funciones y realiza múltiples actividades en diferentes ámbitos, obteniendo muchas satisfacciones, pero también, en muchos casos realiza estas actividades en condiciones adversas que le demandan mucho trabajo y estrés.

Además, la sobrecarga laboral puede constituir uno de los más importantes factores en la presencia de incidentes adversos en las unidades críticas, ya que, debido a la excesiva demanda laboral, llegan a trasgredir las normas sanitarias y en consecuencia incrementan los incidentes y/o accidentes, incluidas las infecciones intrahospitalarias (Salto,2018), no debemos olvidar que la sobrecarga laboral es uno de los factores influyentes en el compromiso laboral del profesional de enfermería (García 2021), así mismo tiene gran impacto de la calidad de atención y se vincula estrechamente con aumento de niveles de

mortalidad y malos pronósticos en pacientes con graves afectaciones de salud (Rotwe, 2018).

Las enfermeras participantes de este estudio laboran en un hospital que además de tener una infraestructura obsoleta e insumos y recurso humano insuficiente para cubrir las necesidades de salud de la población, no es capaz de asegurar la continuidad laboral de las mismas, lo que propicia la falta de compromiso con la institución, situación que también genera una mayor sobrecarga laboral, pues deben buscar otros lugares donde pueden trabajar en paralelo a la hospitalaria.

La sobrecarga física resultó significativa para la sobrecarga laboral con $n.s = 0.84$ ($N.v > 0.01$), esto es resultado de mantener una postura por tiempos prolongados combinado con la ejecución de movimientos y aplicación de fuerzas que sobrepasan la capacidad física del trabajador, también está influenciada por la edad y el sexo del trabajador, y como observamos en este estudio nuestra población es mayoritariamente de sexo femenino (94%) y mayores de 45 años (80%), condición que las hace vulnerables a desarrollar dolencias físicas, cognitivas y emocionales (Parra, 2003; García, 2021).

La carga mental resulta altamente significativa dentro de toda la sobrecarga laboral, ($ns = 0.69$; $ns > 0.01$) y es que el ejecutar la más simples de las tareas requiere ser pensada, y esto involucra una serie de procesos como: el percibir, sentir, y recordar, además de ciertas habilidades y conocimientos adquiridos en toda su experiencia profesional. Por lo que la sobrecarga mental representa un riesgo mayor, pues lo colocan en una situación vulnerables a sufrir accidentes y/o enfermedades, además de que su productividad puede verse mermada y presentar mayores niveles de insatisfacción laboral (Parra, 2003).

Además la ampliación de número de horas laborales, así como la modificación de turnos y la coacción de los jefes inmediatos para cubrir las necesidades de cuidados de los pacientes llega a superar las competencias físicas, psíquicas y emocionales del profesional de enfermería, este es un hecho recurrente en este hospital, ya que el número de profesionales existentes resulta

insuficiente para cubrir la brecha de atención de paciente, por lo que el profesional muchas veces debe cubrir turnos extras ,afectando negativamente no sólo su desempeño laboral, sino además su salud integral, ya que existe una relación entre cantidad, calidad y fatiga del trabajador (Abassi, 2015; Rubio, 2017)

Respecto al segundo objetivo, al analizar el desempeño laboral, vemos en el tabla 2, que el 65.2% del profesional de enfermería obtuvieron un nivel medio, y para los niveles de desempeño laboral alto y bajo 15.6% y 19.1% respectivamente, estos resultados se contraponen a los encontrados por Quintana (2020), en cuya investigación encontró que la mayoría de enfermeras presenta un desempeño profesional suficiente y este estaba asociado a mayor tiempo de servicio y desarrollo de estudios de especialidad, como también se evidencia en la investigación realizada, pues en su mayoría se trata de enfermeras que llevan más de 10 años de tiempo de servicio (78.3%) y la mayoría ha realizado estudios de especialización (63.5%) y otro grupo se encuentra en proceso de estudios de especialización (28%).

Así también Díaz (2018) determinó relación directa entre desempeño laboral y ausentismo, lo que nos dice que es relevante que el profesional de enfermería tenga un buen desempeño profesional ya que esto se ve reflejado en su productividad. Del mismo modo, Alvarado (2019) encuentra que el desempeño laboral de la enfermera es influenciado de manera negativa por los escasos procesos de capacitación, falta de apoyo de las jefaturas inmediatas y de la dirección hospitalaria, la inseguridad respecto a su estabilidad laboral, la carencia de reconocimiento y la alta sobrecarga laboral.

Contrariamente, Quispe (2018) en su investigación sobre desempeño laboral y riesgo de stress, obtuvo que el 60% de las enfermeras presentaba un desempeño laboral inadecuado, esto responde a los altos niveles de estrés a lo que están expuestos el profesional de enfermería y además guarda relación con una inteligencia emocional inadecuada, al hablar de inteligencia emocional nos referimos a la habilidad de entender, utilizar y gerenciar nuestras emociones de manera tal, que ayude a reducir el estrés, comunicarnos asertivamente, generar

mayor empatía con las personas, sobreponernos a los desafíos y mitigar los conflictos (García, 2021).

Entonces el desempeño laboral está determinado por múltiples factores y/ circunstancias, entre estos factores los más resaltantes son el tiempo de experiencia profesional, el nivel de preparación académica y técnica y también una está ligada a su entorno familiar, social y cultural, por otro lado, también son determinantes el tipo de paciente, el sistema de salud que abarca las condiciones laborales, el equipamiento y claro la sobrecarga laboral, (Chiavenato, 2009). El desempeño laboral valora el accionar de cada trabajador, para cumplir con las políticas y procesos de la organización, y su eficacia depende la contribución entre los directivos y los trabajadores, además busca identificar la excelencia y competencia del trabajador, pero también valora el aporte de este a la organización (Chiavenato, 2009; Acosta, 2018).

Respecto a nuestro objetivo principal, la investigación determinó una correlación negativa débil entre sobrecarga y desempeño laboral, este resultado es similar al que encontró Huamán (2018) y Bustamante (2021), quienes determinaron que la sobrecarga laboral afecta negativamente en mayor o menor medida el desempeño laboral. Por lo que identificar la relación entre estas dos variables es importante para establecer causales y medidas de soporte y mejora en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

La sobrecarga laboral puede favorecer situaciones adversas como el ausentismo laboral, bajo rendimiento laboral, saldo emocional inadecuado, lo que conlleva a menoscabar el desempeño profesional y por consiguiente afectar directamente la calidad de cuidado de los pacientes. (Tedesma, 2018; Campos, 2019; Espinoza, 2021, Guajardo, 2018, Perez,2017). También está evidenciada que la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral predisponen el compromiso con el trabajo, a mayores sobrecargas laborales, menor desempeño laboral y consecuentemente menor compromiso laboral (Zhang, 2022), este aspecto es relevante, pues el personal de enfermería por su formación humanística y holística, siempre busca proveer cuidados a pesar de las adversidades, sin embargo la sobrecarga laboral, la limitación de recursos y

condiciones laborales deficientes, fuerza a que estos cuidados sean brindados de manera apresurada, pues debe lidiar con múltiples actividades, no olvidemos que la enfermera ejerce no sólo funciones asistenciales, sino también desarrolla competencias administrativas, docentes y gerenciales y todo esto influyen en su desempeño laboral y en la calidad de cuidado (Contreas, 2022; Comezaquira, 2022; Guajardo, 2018)

La sobrecarga laboral al afectar negativamente el desempeño laboral, no sólo constituye un potencial peligro para el paciente que recibe el cuidado del profesional de enfermería, sino también para el propio enfermero. La sobrecarga laboral perjudica la salud física, psicológica y emocional de los trabajadores, y puede manifestarse con diversas enfermedades biológicas y mentales e inclusive pueden ser susceptibles al suicidio como lo manifiestan en sus respectivos estudios Rosa (2021) y Vega (2020).

El enfermero es la principal fuerza de trabajo en salud, sin embargo, las instituciones sanitarias lejos de favorecer un adecuado ambiente laboral, se comportan como uno de los principales factores de estrés (estructural, organizacional y económico), reflejado en una sobredemanda de esfuerzo físico y mental del profesional para cubrir las necesidades de los pacientes, entonces la sobrecarga laboral coacciona a la persona a realizar tareas y/o solucionar problemas más allá de sus capacidad en repetidas oportunidades (Berrospi, 2018). Somos insustituibles y determinantes dentro de la dinámica del sistema de salud, a nivel nacional enfrentan diariamente condiciones laborales hostiles, remuneraciones desproporcionales al sobreesfuerzo, políticas laborales desfavorables, que facilitan el surgimiento de insatisfacciones y fracturación de los lazos de confianza, desarrollo personal y respeto (Saldarriaga, 2020; Zegarra, 2021)

La labor de la enfermera (o) es medida en función a su preparación académica, capacitación continua, habilidades y destrezas, número de pacientes a su cargo, plan de cuidado, tiempo que dedica a proveer estos cuidados; sin embargo hay otros aspectos propios de la institución donde labora que pueden actuar como facilitadores o estresores externos a su labor, entre

ellos tenemos: la calidad de la infraestructura física, la disponibilidad de equipo biomédico, la seguridad de su entorno físico así como las condiciones laborales y los aspectos jurídicos y culturales de la institución (Rosyidawati,2020).

Esta investigación tomó como unidad de análisis al enfermero en actividad que laboraba en este hospital público, pero hay que aclarar que este hospital cuenta con diversas unidades prestadora de atención, y cada uno de estos servicios tiene condiciones y características diferente, y esta situación debería ser estudiado en detalle para obtener resultados más precisos respecto a cómo se comportan las variables en cada servicio, y así establecer similitudes y diferencias entre ellas, apuntando a mejorar cada situación de acuerdo a su realidad, todo ello a fin de aliviar la sobrecarga laboral y mejorar el desempeño profesional labora.

Por otro lado, hay que señalar que el desempeño laboral está sujeto a mejoras continuas, a través de estrategias objetivas acordes a las coyunturas vigentes, así también a salarios justos y regulares que revierten en la productividad y calidad de cuidado de los pacientes. Tampoco podemos dejar de mencionar que las capacitaciones permanentes son importantes para mejorar su desempeño y que debe ser la institución quien facilite su accesibilidad, ya sea a través de permisos o incentivos económicos y además debe comprometerse en mejorar la infraestructura y condiciones laborales que contribuyan a disminuir los riesgos laborales generados por la sobrecarga laboral.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación y en función a los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

Primero: El 49.6% de los profesionales de enfermería de un hospital público de Chimbote presenta niveles medios de sobrecarga laboral, un 27.8% presentan niveles bajos de sobrecarga laboral y un 22.6% manifiesta niveles altos de sobrecarga laboral.

Segundo: El 65.2% de los profesionales de enfermería de un hospital público de Chimbote, presentan niveles medios de desempeño laboral, un 15.6% nivel de desempeño alto y un 19 % para un nivel de desempeño bajo.

Tercero: Se determinó que entre sobrecarga laboral y carga física existe una correlación positiva mayor a la correlación con sobrecarga mental.

Cuarto: Se estableció una correlación negativa débil entre sobrecarga y desempeño laboral. Siendo la sobrecarga mental la que guarda una correlación positiva y tiene una correlación negativa con la carga física.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directivos del este hospital público deben tener en cuenta los resultados obtenidos en este estudio, para desarrollar programas y diseñar estrategias orientados a disminuir la sobrecarga laboral y mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia, puesto que se trata de un hospital que por su propia naturaleza es bastante complejo y demanda de mayores cuidados de enfermería para alcanzar la seguridad del paciente de manera competente y oportuna.

Segundo: Que la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejos, tenga a bien la publicación de esta investigación, ya que, en el medio local, el estudio de esta problemática aún es incipiente y es necesario recabar y consolidar mayor información para que ellos sirva de sustento teórico en las decisiones y acciones que nuestras autoridades de salud y actores sociales deban de considerar e implementar.

Tercero: A nuestras autoridades sanitarias, es vital la evaluación y seguimiento continua de la sobrecarga laboral a la que son expuestos los profesionales de enfermería, así como también el monitoreo de su desempeño laboral, a fin de asegurar un cuidado de enfermería eficaz y eficiente en pro de la salud de los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Abbasi T. (2015) Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*. 2(1): 27-37. http://www.msaes.org/article_10101.html.
- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
- Alan, N. y Cortez, L. (2017). *Proceso y Fundamentos de la Investigación Científica*. 1 era edición. Edit. Redes 2017 (p. 69 – 70)
- Arias, S. y Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 33(3). 444-451. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12041781015.pdf>
- Bestraten, M. y INSHT, C. (2005). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado el noviembre de 2010, de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca>
- Bounds y Woods (1999), "Supervisión", Ediciones Thompson.
- Borges, L., Portela, L., Pereira, I., Nunes, T. y Leal, A. (2017). Estresse ocupacional na enfermagem atuante na unidade de terapia intensiva. *Investigación En Enfermería: Imagen Y Desarrollo*, 19(2), 195–212. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie19-2.eoea>
- Bustamante, O (2019) Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9462.2021>
- Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Cabrera, A. (2018). Relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del hospital general de la palma.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion%20entre%20la%20sobrecarga%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20las%20>

Calderón, F. (2018) Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe.

Campos, P., Gutiérrez, H. y Matsumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

Contreras, R. y Cuba, J. (2022). Compromiso en el cuidado de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(2), 1–19.

Chiavenato, I. (2002), “Administración de Recursos Humanos”, 5ta ed. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). “Gestión del Talento Humano”, 3 era ed. Editorial Mc Graw Hill. Pag. 245-246.

Chuquipampi, C. (2022), carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II vitarte essalud, lima – 2021. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6019#:~:text=Resultados%3A%20el%2058%2C8%25,con%20un%2063%2C7%25>.

De arco, O. (2012). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Oliveira, P., Januário, C., Vieira, L., Miranda, L., Sérvio, T. y Tavares, G. (2020). Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global*, 19(59), 450-478. Epub 10 de agosto de 2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.400781>

- De Nazaré, R., Ferraz, V., Assunção, R., Alves, L., Silva, M., De Araújo, M., Da Silva, E., De Souza, O. y Vieira, I. (2021). A Enfermagem Adoecida: Da Sobrecarga De Trabalho Ao Suicídio. *Revista Científica de Enfermagem - RECIEN*, 11(36), 390–401. <https://doi.org/10.24276/rrecien2021.11.36.390-401>
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973–1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Duche, A., Galdos, G. (2019) Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global* 18(2), pp. 353-373
- Espinoza A, Gilbert M y Oria M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev Cubana Enfermería.*; 32(1): 1-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
- Espinoza, L. (2021). Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote – 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72205>.
- Fuentes, G. (2020). Enfermería y COVI D-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Revista Colombiana de Enfermería*, 2020, v. 19, n. 1, e017 <https://doi.org/10.18270/rce.v19i1.2970>
- Gabel, R., Dolan, S., y Suárez, A. (2017). Work conditions and engagement among nurses in Uruguay. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 59–71
- García, S. (2021). ¿Qué es la inteligencia emocional y por qué necesitamos enseñarla? <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional/>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Ortega, M., Navarro, Y. (2021). Predictive factors for burnout and work engagement levels among doctors and nurses: a systematic review *Revista española de salud pública*. 95
- Gómez, E. Mejía, A. Balkin, C. y Cardy, G. (2010), “Dirección y Gestión de Recursos Humanos, 3era ed. Editorial Mc Graw Hill Higher Education.

- Hernández, R. (2014), Metodología de la Investigación. 6 ta edición. Edit. Mc Graw Hill Education (p. 92 – 93)
- Huamán, M. (2018). Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería ... URI: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
- Ivancevich, J. (2005), “Administración de recursos humanos”, editorial Mc Graw Hill. México.
- Klingner, D. (2002),” Administración del personal en el sector público: Contextos y Estrategias. Editorial Mc. Graw Hill. México. (p.152)
- Marrero, C. y García, A. (2020). ¿Qué servicios, o unidades de trabajo, viven de forma más traumática las enfermeras al incorporarse al mundo profesional en Tenerife, España? Un estudio fenomenológico. Cultura de Los Cuidados, 24(57), 61–71. <https://doi.org/10.14198/cuid.2020.57.06>
- Mendoza. A. y Ramírez, J. (2020) Aprendiendo metodología de la investigación, Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf> Guayaquil Ecuador, 67 pag
- Muñoz, M. y Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Revista Mapa, 3(16). Recuperado a partir de <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
- OPS. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-12-mayo-2022>
- Parker, J. y Pérez, A. (1991) Enfermería en la unidad de urgencias: Guía para la atención integral del paciente. México DF: Editorial Limusa SA.
- Pérez, M., González, P., Castañón, E. y Morales, K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud. 2017. 1-1: 23-29.

- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao-Perú. Archivos de medicina (1657-320X), 20 (1), 123 – 132
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quispe, L. (2018). Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica, enero 2017 [Tesis, Universidad Privada San Juan Bautista].
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1763>
- Ramos, S. y Ceballos, P. (2018). Cuidado Humanizado Y Riesgos Psicosociales: Una Relación Percibida Por Profesionales De Enfermería en Chile. Enfermería Cuidados Humanizados, 7(1), 12–25.
<https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>
- Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT 2018
- Rodas, A. (2019). Intervenciones del profesional de enfermería para la seguridad del paciente, en los servicios de emergencia.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7806/Intervenciones_RodasMolina_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rowe, A., Labadie, G., Jackson, D., Vivas, C. y Simon, J. (2018) Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. BJM. (362): 1-4. Disponible en:
<https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>
- Saltos, M., Pérez, C., Suárez, R., y Linares, S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería, 34(2). Recuperado de
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- Següel, F., Valenzuela, S. y Sanhueza, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Ciencia y enfermería, 21(2), 11-20.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>

- Serrano, Y., Martínez, D., Millán, G., Montero, C., Ramírez, E., y Cáceres, A. (2018). Factores Desencadenantes Del Síndrome De Burnout en Enfermeras De Cuidado Directo. *Saber: Revista Multidisciplinaria Del Consejo de Investigación*, 30, 373–380.
- Tesfaye T, Abera A, Hailu FB, Nemera G y Belina S. (2015). Assessment of factors affecting performance of nurses working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia. *J Nurs Care*. 4(6): 312. <http://dx.doi.org/10.4172/2167-1168.1000312>
- Travezaño, S. (2021). “Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020” [Tesis, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
- Vega, M. y Castillo, M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39 –. Recuperado a partir de <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- World Health Organization. WHO and partners call for urgent investment in nurses. WHO. Switzerland, 2020. <https://www.who.int/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Yalta, M. (2017). Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Octubre - Noviembre 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12064>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
1. Sobrecarga laboral	Es la responsabilidad sobre la carga de trabajo sobre la que se origina un estresor cuantitativo y cualitativo, y que está vinculado a la ejecución de tareas en demasía, menoscabo psicológico, sobredemanda de habilidades y conocimientos, que pueden conllevar a intensificar los niveles de agotamiento físico y emocional de todo profesional (Confederación Regional de Murcia, 2018).	Se realizó a través de la puntuación obtenida en el cuestionario sobre carga laboral.	Carga mental	Presión de tiempos Atención Complejidad Monotonía Iniciativa Aislamiento Horario de trabajo Relaciones dependientes de trabajo Demandas generales	Ordinal Baja (menor igual al 96) Media (97 - 109) Alta (mayor igual a 110)
			Carga física	Carga estática Carga Dinámica	Ordinal Baja (menor igual a 20) Media (de 21 a 27) Alta (mayor igual a 28)

<p>2. Desempeño Laboral.</p>	<p>Son las acciones o conductas percibidas en los trabajadores que resultan destacadas para cumplir con los objetivos de la organización este mide el esfuerzo que lleva a cabo el profesional para desenvolverse adecuadamente (Chiavenato, 2002; Montejo, 2001).</p>	<p>Se realizó a través de la puntuación obtenida en el cuestionario sobre carga laboral</p>	<p>Cumplimiento de tareas Efectividad Productividad Manejo de información Imagen Responsabilidad Disciplina</p>		<p>Ordinal Bajo (menor igual a 107) Media (de 108 a 124) Alta (mayor igual a 125)</p>
-------------------------------------	--	---	---	--	---

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Instrucciones: Estimada (o) licenciada (o), a continuación, se presenta un cuestionario orientado a conocer el nivel de sobrecarga laboral que usted podría experimentar a diario en su área de trabajo. Para ello deberá responder marcando con una equis (X) una sola alternativa. Este cuestionario es de carácter anónimo, motivo por el cual agradeceré conteste con sinceridad.

A las siguientes preguntas marcas con una "X" en el cuadro de alternativa que corresponda a su respuesta		Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
DIMENSIÓN : CARGA MENTAL					
Indicador : Presión de tiempo					
1	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?				
2	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes .				
3	Podría decir que durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?				
Indicador : Atención					
4	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?				
5	En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?				
6	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?				
Indicador : Complejidad					
7	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?				
8	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?				
9	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral??				
Indicador : Monotonía					
10	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?				
11	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?				
12	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?				
Indicador : Iniciativa					
13	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?				
14	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?				
15	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?				
Indicador : Aislamiento					
16	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?				
17	Considera Usted, que en su trabajo, ¿es vigilado?				
18	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?				
Indicador : Horario de trabajo					
19	¿La programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?				
20	¿Prolonga su jornada de trabajo ?				
21	¿Realizas jornadas extras para preservar su trabajo?				

Indicador : Relaciones dependientes de trabajo					
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?				
23	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?				
24	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?				
Indicador : Demandas generales					
25	Debe supervisar la labor de otras personas?				
26	En su trabajo, ¿Debe realizar más de una actividad?				
27	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?				
DIMENSIÓN : CARGA FISICA					
Indicador : carga estática					
28	Pasa más de cuatro horas de pie en el trabajo?				
29	Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?				
30	Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?				
31	Los brazos soporten cargas mayores de 5 Kg. Por espacios de tiempo largos?				
Indicador : carga dinámica					
32	Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?				
33	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg.?				
34	El trabajo le exige esfuerzo muscular?				
35	Para realizar su trabajo, ¿Utiliza sólo la fuerza de sus manos?				
36	Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El agotamiento es rápido?				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se les presenta una serie de preguntas orientadas a conocer aspectos relacionados con su trabajo y la institución donde usted labora. Agradezco responder a estas preguntas de manera sincera, pues los resultados obtenidos serán utilizados para identificar las actuales condiciones del ambiente laboral. Se garantiza total confidencialidad de los datos aquí manifestados.

Instrucciones: Marque con una (x) el número que represente su opinión.

No	PREGUNTA	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
1	Cumplo con el horario de trabajo				
2	Da sugerencias a otros sobre la solución de problemas				
3	Da cumplimiento a lo que se espera que realice				
4	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido				
5	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas				
6	Realiza el trabajo con eficiencia				
7	Acepta las normas de la institución				
8	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe inmediato				
9	Cumple con los reglamentos de la institución				
10	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe				
11	Da su apoyo a los proyectos de la institución				
12	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo				
13	Apoya las políticas de la institución				
14	Muestra interés en la tarea asignada al grupo				
15	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planeadas				
16	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución				
17	Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución.				
18	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo.				
19	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida				

20	La habilidad para el manejo de la información es óptima				
21	Promueve el logro de los objetivos de la institución				
22	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente				
23	Cumple con los horarios de salida establecidos				
24	Su trabajo es logrado de acuerdo a las metas planeadas				
25	El manejo de la información es eficaz				
26	Cumple con los horarios de llegada establecidos por la institución				
27	Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución				
28	La asistencia al su trabajo es irregular				
29	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora				
30	Muestra su capacidad para mejorar las diferentes situaciones de trabajo				
31	La imagen interna que proyecta en la institución es adecuada				
32	El trato que el enfermero ofrece a los demás es el acertado				
33	El tiempo de respuesta en presencia de un problema es el más indicado				
34	Llega puntual a sus labores				
35	Es responsable con sus deberes				
36	Respeto a sus compañeros de trabajo				

ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador: Presión de tiempo									
1	Directo	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?	✓		✓		✓		
2	Directo	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.	✓		✓		✓		
3	Directo	Podría decir que durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?	✓		✓		✓		
Indicador: Atención									
4	Directo	¿En su trabajo maneja equipos que requieren gran atención?	✓		✓		✓		
5	Directo	En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?	✓		✓		✓		
6	Directo	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?	✓		✓		✓		
Indicador: Complejidad									
7	Directo	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?	✓		✓		✓		
8	Directo	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?	✓		✓		✓		
9	Directo	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral??	✓		✓		✓		
Indicador: monotonía									
10	Directo	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?	✓		✓		✓		
11	Directo	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?	✓		✓		✓		
12	Directo	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?	✓		✓		✓		
Indicador: Iniciativa									
13	Directo	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?	✓		✓		✓		
14	Directo	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?	✓		✓		✓		
15	Directo	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?	✓		✓		✓		
Indicador: Aislamiento									
16	Directo	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar alejado?	✓		✓		✓		
17	Directo	Considera Usted, que en su trabajo, ¿Se vigila?	✓		✓		✓		
18	Directo	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañeros?	✓		✓		✓		
Indicador: Horario de trabajo									
19	Directo	¿Le programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?	✓		✓		✓		
20	Directo	¿Prolonga su jornada de trabajo ?	✓		✓		✓		
21	Directo	¿Realiza jornadas extras para preservar su trabajo?	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo									
22	Directo	¿Se siente comprometido con su trabajo?	✓		✓		✓		
23	Directo	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?	✓		✓		✓		
24	Directo	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?	✓		✓		✓		
Indicador: Demandas generales									

[Handwritten Signature]
DNI 43073808

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
				SI	No	SI	No	SI	No	
17	Directo	DIMENSION 1: CUMPLIMIENTO DE TAREAS Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución?		✓		✓		✓		
		DIMENSION 2: EFECTIVIDAD								
3	Directo	Da cumplimiento a lo que se espera que realice?		✓		✓		✓		
5	Directo	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas?		✓		✓		✓		
14	Directo	Muestra interés en la tarea asignada al grupo?		✓		✓		✓		
22	Directo	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente?		✓		✓		✓		
26	Directo	Su asistencia al trabajo es irregular.		✓		✓		✓		
32	Directo	El trato que el enfermero ofrece a los demás es el adecuado.		✓		✓		✓		
33	Directo	El tiempo de respuesta a un problema es el más indicado?		✓		✓		✓		
		DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD								
6	Directo	Realiza el trabajo con eficiencia?		✓		✓		✓		
11	Directo	Da su apoyo a los proyectos de la institución		✓		✓		✓		
12	Directo	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo		✓		✓		✓		
16	Directo	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planteadas		✓		✓		✓		
16	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad.		✓		✓		✓		
18	Directo	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo		✓		✓		✓		
		DIMENSION 4: IMAGEN								
21	Directo	Promueve el logro de los objetivos de las instituciones		✓		✓		✓		
24	Directo	Logra su trabajo de acuerdo a las metas planteadas.		✓		✓		✓		
29	Directo	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora		✓		✓		✓		
30	Inversa	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo		✓		✓		✓		
31	Directo	La imagen interna que proyecta es la adecuada.		✓		✓		✓		
		DIMENSION 5: MANEJO DE INFORMACION								
20	Directo	Las habilidades para el manejo de la información es óptima		✓		✓		✓		
20	Directo	El manejo de la información es eficaz		✓		✓		✓		
		DIMENSION 6: RESPONSABILIDAD								
1	Directo	Cumple con el horario de trabajo		✓		✓		✓		
4	Directo	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido		✓		✓		✓		
19	Directo	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida		✓		✓		✓		
23	Directo	Cumple con los horarios de salida establecidos		✓		✓		✓		
26	Directo	Cumple los horarios de llegada establecidos por la institución		✓		✓		✓		
34	Directo	Llega puntual a sus labores		✓		✓		✓		
		DIMENSION 7: DISCIPLINA								
7	Directo	Acepta las normas de la institución		✓		✓		✓		

Handwritten signature and number:
4302307

La fuerza por (1865): 12 millones de muertos

8	Directo	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato	✓	✓	✓
9	Directo	Cumple los reglamentos de la institución	✓	✓	✓
10	Directo	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe inmediato	✓	✓	✓
13	Directo	Apoya las políticas de la institución	✓	✓	✓
16	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución	✓	✓	✓
27	Directo	Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución	✓	✓	✓
36	Directo	Respeto a sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Alfonso Bahujay Escobar

DNI: 43088607

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Acercado en Enfermería	Universidad Nacional del Santo
02	Maestría en Ciencias en Enfermería	Universidad Nacional del Santo

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Superiora Sanitaria, servicio de emergencia del Hospital La Caleta	
02		
03		

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Alfonso Bahujay Escobar
DNI 43088607

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems				Sugerencias/Observaciones					
		DIMENSIÓN 1: CARGA MENTAL				Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Indicador: Presión de tiempo											
1	Directo	✓									
2	Directo	✓		✓				✓			
3	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Atención											
4	Directo	✓									
5	Directo	✓		✓				✓			
6	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Complejidad											
7	Directo	✓									
8	Directo	✓		✓				✓			
9	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: monotonía											
10	Directo	✓									
11	Directo	✓		✓				✓			
12	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Iniciativa											
13	Directo	✓									
14	Directo	✓		✓				✓			
15	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Aislamiento											
16	Directo	✓									
17	Directo	✓		✓				✓			
18	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Horario de trabajo											
19	Directo	✓									
20	Directo	✓		✓				✓			
21	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo											
22	Directo	✓									
23	Directo	✓		✓				✓			
24	Directo	✓		✓				✓			
Indicador: Demandas generales											

Señal
 Cp 71503
 DNI 78557137

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias/Observaciones	
			Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSION 1: CUMPLIMIENTO DE TAREAS										
17	Directo	Los trabajos que realiza ¿cumplen con las exigencias de la institución?	✓		✓		✓			
DIMENSION 2: EFECTIVIDAD										
3	Directo	De cumplimiento a lo que se espera que realice?	✓		✓		✓			
5	Directo	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas?	✓		✓		✓			
14	Directo	Muestra interés en la tarea asignada al grupo?	✓		✓		✓			
22	Directo	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente?	✓		✓		✓			
28	Directo	Su asistencia al trabajo es irregular.	✓		✓		✓			
32	Directo	El trato que el enfermero ofrece a los demás es el adecuado.	✓		✓		✓			
33	Directo	El tiempo de respuesta a un problema es el más indicado?	✓		✓		✓			
DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD										
6	Directo	Realiza el trabajo con eficiencia?	✓		✓		✓			
11	Directo	Da su apoyo a los proyectos de la institución	✓		✓		✓			
12	Directo	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo	✓		✓		✓			
15	Directo	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planeadas	✓		✓		✓			
16	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad.	✓		✓		✓			
18	Directo	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo	✓		✓		✓			
DIMENSION 4: IMAGEN										
21	Directo	Promueve el logro de los objetivos de las instituciones	✓		✓		✓			
24	Directo	Logra su trabajo de acuerdo a las metas planeadas.	✓		✓		✓			
28	Directo	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora	✓		✓		✓			
30	Inversa	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo	✓		✓		✓			
31	Directo	La imagen interna que proyecta es la adecuada.	✓		✓		✓			
DIMENSION 5: MANEJO DE INFORMACION										
20	Directo	La habilidad para el manejo de la información es óptima	✓		✓		✓			
25	Directo	El manejo de la información es eficaz	✓		✓		✓			
DIMENSION 6: RESPONSABILIDAD										
1	Directo	Cumple con el horario de trabajo	✓		✓		✓			
4	Directo	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido	✓		✓		✓			
19	Directo	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida	✓		✓		✓			
23	Directo	Cumple con los horarios de salida establecidos	✓		✓		✓			
28	Directo	Cumple los horarios de llegada establecidos por la institución	✓		✓		✓			
34	Directo	Llega puntual a sus labores	✓		✓		✓			
DIMENSION 7: DISCIPLINA										
7	Directo	Acepta las normas de la institución	✓		✓		✓			


 DNI: 70559339
 Cep: 71543

8	Directo	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato	✓	✓
9	Directo	Cumple los reglamentos de la institución.	✓	✓
10	Directo	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe inmediato	✓	✓
13	Directo	Apoya las políticas de la institución	✓	✓
16	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución	✓	✓
27	Directo	Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución	✓	✓
36	Directo	Respeta a su compañía de trabajo	✓	✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. / Mg: *Algarín Velasco Carmen*

DNI: *70554959*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Graduada en enfermería (2013)</i>	<i>Universidad Nacional Del Sur</i>
02	<i>Segunda especialidad en Geriatria y Servicio de Salud (2020) y Maestría en Salud (2020)</i>	<i>Universidad Nacional de Arequipa</i>
	<i>Maestría en Ciencias de la Educación (2020)</i>	<i>Universidad Nacional del Sur</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Enfermera Asistencial en Proyecto Sociales "Cabo Escarpado" 2015-2016</i>	
02	<i>Enfermera Asistencial de Caba. Servicio de Emergencias</i>	<i>desde 2017.</i>
03		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Signature]
 DNI: *70554959*
 CEP: *71505*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SI	No	SI	No	SI	No	
Indicador: Presión de tiempo									
1	Directo	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?	✓		✓		✓		
2	Directo	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.	✓		✓		✓		
3	Directo	Podría decir que durante su jornada laboral, existen momentos de desesperanza?	✓		✓		✓		
Indicador: Atención									
4	Directo	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?	✓		✓		✓		
5	Directo	En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?	✓		✓		✓		
6	Directo	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?	✓		✓		✓		
Indicador: Complejidad									
7	Directo	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?	✓		✓		✓		
8	Directo	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?	✓		✓		✓		
9	Directo	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral?	✓		✓		✓		
Indicador: monotonía									
10	Directo	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?	✓		✓		✓		
11	Directo	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?	✓		✓		✓		
12	Directo	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?	✓		✓		✓		
Indicador: Iniciativa									
13	Directo	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?	✓		✓		✓		
14	Directo	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?	✓		✓		✓		
15	Directo	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?	✓		✓		✓		
Indicador: Aislamiento									
16	Directo	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?	✓		✓		✓		
17	Directo	Considera Usted, que en su trabajo, ¿es vigilado?	✓		✓		✓		
18	Directo	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?	✓		✓		✓		
Indicador: Horario de trabajo									
19	Directo	¿La programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?	✓		✓		✓		
20	Directo	¿Prolonga su jornada de trabajo ?	✓		✓		✓		
21	Directo	¿Realizas jornadas extras para preservar su trabajo?	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo									
22	Directo	¿Se siente comprometido con su trabajo?	✓		✓		✓		
23	Directo	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?	✓		✓		✓		
24	Directo	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?	✓		✓		✓		
Indicador: Demandas generales									


 DMI: 42104416

25	Directo	Debe supervisar la labor de otras personas?							
26	Directo	En su trabajo, ¿Debe realizar más de una actividad?							
27	Directo	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?							
DIMENSION 2 : CARGA FISICA									
Indicador: Carga estática									
28	Directo	Pasa más de cuatro horas de pie en el trabajo?							
29	Directo	Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?							
30	Directo	Su columna se ha alejado por una mala postura al realizar su trabajo?							
31	Directo	Los brazos soportan cargas mayores de 5 Kg. Por espacios de tiempo largos?							
Indicador: Carga dinámica									
32	Directo	Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?							
33	Directo	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg.?							
34	Directo	El trabajo le exige esfuerzo muscular?							
35	Directo	Para realizar su trabajo, ¿Utiliza sólo la fuerza de sus manos?							
36	Directo	Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El aclimatación es rápida?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Observaciones:

Opción de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Mañero Vasquez Anne Isbeth

DNI: 42104416

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)	
01	Maestría en Salud Pública, Gestión y Ciencias de Políticas Públicas (2014) Universidad Nacional de Tumbes
02	Enfermería en Salud Comunitaria (2017) Universidad Privada Antenor Orrego
03	Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)
01	Experiencia docente, gestión y control de tuberculosis (2011) Universidad Los Angeles de Chiclayo
02	Experiencia docente en el Servicio de urgencias
03	

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo.

Note: *Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para


 DNI: 42104416

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias/Observaciones
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Directo	DIMENSION 1: CUMPLIMIENTO DE TAREAS Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución?		✓		✓		✓		
3	Directo	DIMENSION 2: EFECTIVIDAD Da cumplimiento a lo que se espera que realice?		✓		✓		✓		
5	Directo	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas?		✓		✓		✓		
14	Directo	Muestra interés en la tarea asignada al grupo?		✓		✓		✓		
22	Directo	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente?		✓		✓		✓		
28	Directo	Su asistencia al trabajo es irregular.		✓		✓		✓		
32	Directo	El trato que el enfermero ofrece a los demás es el adecuado.		✓		✓		✓		
33	Directo	El tiempo de respuesta a un problema es el más indicado?		✓		✓		✓		
6	Directo	DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD Realiza el trabajo con eficiencia?		✓		✓		✓		
11	Directo	Da su apoyo a los proyectos de la institución		✓		✓		✓		
12	Directo	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo		✓		✓		✓		
16	Directo	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planteadas		✓		✓		✓		
18	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad.		✓		✓		✓		
18	Directo	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo		✓		✓		✓		
21	Directo	DIMENSION 4: IMAGEN Promueve el logro de los objetivos de las instituciones		✓		✓		✓		
24	Directo	Logra su trabajo de acuerdo a las metas planteadas.		✓		✓		✓		
28	Directo	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora		✓		✓		✓		
30	Inversa	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo		✓		✓		✓		
31	Directo	La imagen interna que proyecta es la adecuada.		✓		✓		✓		
20	Directo	DIMENSION 6: MANEJO DE INFORMACION La habilidad para el manejo de la información es óptima		✓		✓		✓		
26	Directo	El manejo de la información es eficaz		✓		✓		✓		
1	Directo	DIMENSION 7: RESPONSABILIDAD Cumple con el horario de trabajo		✓		✓		✓		
4	Directo	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido		✓		✓		✓		
18	Directo	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida		✓		✓		✓		
23	Directo	Cumple con los horarios de salida establecidos		✓		✓		✓		
26	Directo	Cumple los horarios de llegada establecidos por la institución		✓		✓		✓		
34	Directo	Llega puntual a sus labores		✓		✓		✓		
7	Directo	DIMENSION 7: DISCIPLINA Acepta las normas de la institución.		✓		✓		✓		

Augusto
2011-4210416

City of Hong Kong (1808-1270): 1 million 3 months

8	Directo	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato	✓	✓	✓
9	Directo	Cumple los reglamentos de la institución	✓	✓	✓
10	Directo	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe inmediato	✓	✓	✓
13	Directo	Apoya las políticas de la institución	✓	✓	✓
16	Directo	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución	✓	✓	✓
27	Directo	Su trabajo cumple constantemente con los estándares establecidos por la institución	✓	✓	✓
36	Directo	Respeto a sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones: No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Aplicable

Opinión de aplicabilidad: No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Aplicable

Apellido y nombres del Juez validador Dr./Mg: Stáucero Vargas Anne Lisbeth

DNI: 42104416

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<u>Maestría en Salud Pública: Gestión y Gestión de Políticas de Salud (2004)</u>	<u>Universidad Nacional de Trujillo</u>
02	<u>Experiencia en Salud Comunitaria (2017)</u>	<u>Universidad Privada del Norte Ormeño</u>
	<u>Experiencia en Cuidados Intensivos del Adulto (2018)</u>	<u>Universidad Los Angeles de Chicla</u>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<u>Experiencia en la promoción y control de tuberculosis</u>	
02	<u>Servicio de Emergencia</u>	<u>Experiencia profesional</u>
03		

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 DNI: 42104416

**ANEXO 4: MATRIZ DE LAS RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES
CONSULTADOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION: JUICIO DE
EXPERTOS**

INSTRUMENTO: SOBRECARGA LABORAL

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 196	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
2	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
3	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
4	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
5	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
6	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
7	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
8	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
9	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
10	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
11	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
12	2	3	3	2.7	0.83	0.44	0.97
13	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
14	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
15	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
16	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
17	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
18	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
19	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
20	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
21	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
22	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
23	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
24	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
25	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
26	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
27	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
28	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
29	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
30	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
31	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
32	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
33	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
34	3	3	2	2.7	0.83	0.44	0.97
35	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
36	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00

V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO

0.98

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 196	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
2	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
3	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
4	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
5	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
6	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
7	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
8	2	3	3	2.7	0.83	0.44	0.97
9	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
10	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
11	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
12	2	3	3	2.7	0.83	0.44	0.97
13	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
14	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
15	3	3	2	2.7	0.83	0.44	0.97
16	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
17	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
18	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
19	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
20	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
21	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
22	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
23	3	3	3	3.0	1.00	0.61	1.00
24	3	2	3	2.7	0.83	0.44	0.97
25	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
26	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
27	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
28	3	3	2	2.7	0.83	0.44	0.97
29	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
30	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
31	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
32	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
33	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
34	2	3	3	2.7	0.83	0.44	0.97
35	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00
36	3	3	3	3	1.00	0.61	1.00

V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO

0.96

CONFIABILIDAD POR EL COCIENTE ALFA DE CROMBACH

INSTRUMENTO PARA SOBRECARGA LABORAL

SOBRECARGA LABORAL																												
No	CARGA MENTAL																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	TOTAL
1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	80
2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	66
3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2		2	61
4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	74
5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	63
6	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	72
7	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	65
8	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	1	4	3	79
9	3	1	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	66
10	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	72

K = 27 preguntas

$$K/(K-1) = 1.038$$

$$s_t^2 = 41.19$$

$$\text{ALFA} = 0.800$$

$$\sum_{i=1}^k s_i^2 = 9.45$$

No	CARGA FISICA									
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	21
3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	18
4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22
5	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18
6	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21
7	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
10	3	3	3	3	3	3	3	1	2	24

K = 9 preguntas

$$K/(K-1) = 1.038$$

$$s_t^2 = 11.14$$

$$\text{ALFA} = 0.78$$

$$\sum_{i=1}^k s_i^2 = 3.42$$

INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL																																						
No	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	TOTAL		
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	121	
2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	121	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	133
5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	116	
6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	122	
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	118	
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	120	
9	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	114	
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	128	

K = 36 item

K/(K-1) = 1.029

9.51

$$S_t^2 = 39.08$$

ALFA = 0.778

BASE DE DATOS

VARIABLE: SOBRECARGA LABORAL

P	Carga laboral																											total	28	29
	Dimension 1: Carga Mental																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
1	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	4	73	4	4
2	2	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	79	4	2
3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	2	73	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	91	4	4
5	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	71	4	3
6	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	81	4	2	
7	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	4	4	4	4	2	71	2	3	
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	96	4	4	
9	2	1	3	3	4	4	4	4	2	4	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	78	3	3	
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	1	4	85	4	4	
11	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	84	4	3	
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	4	2	83	2	2	
13	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	81	4	3	
14	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	79	3	3	
15	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	4	4	2	4	72	4	2	
16	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	1	2	4	3	1	1	4	4	4	4	2	77	4	2	
17	3	2	1	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	80	4	3	
18	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	1	4	3	4	2	4	75	4	2	
19	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	2	1	4	2	4	4	4	86	2	2	
20	2	2	1	3	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	73	4	4	
21	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	4	79	4	4	
22	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	76	3	3	
23	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	1	1	3	3	3	1	3	69	4	2	
24	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	80	3	3	
25	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	89	4	4	
26	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	3	3	2	1	4	4	4	4	4	80	3	2	
27	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	78	2	2	
28	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	76	3	3	
29	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	87	4	2	
30	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	77	4	4	
31	2	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	79	4	2	
32	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	72	4	4	
33	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	91	4	4	
34	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	74	4	3	
35	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	82	4	2	
36	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	83	3	3	
37	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	95	4	4	
38	2	1	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	69	3	2	
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	1	4	85	4	4	
40	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	2	4	66	4	2	

41	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	2	83	2	2		
42	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	83	4	3	
43	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	4	3	79	3	3	
44	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	4	4	2	4	71	4	2	
45	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2		4	2	4	1	2	4	3	1	1	4	4	4	2	4	75	4	2	
46	3	2	1	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	80	4	3	
47	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	1	4	3	4	2	4	75	4	2	
48	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	2	1	4	2	4	4	4	86	2	2	
49	2	2	1	3	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	73	4	4	
50	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	4	80	4	4	
51	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	4	82	3	3	
52	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	76	4	2	
53	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	70	2	3
54	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	90	4	4	
55	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	83	3	2	
56	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	78	2	2	
57	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2	3	67	3	2	
58	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	87	4	2	
59	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	85	4	4	
60	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	1	4	4	4	3	4	79	3	2	
61	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	1	4	3	3	2	2	75	4	2	
62	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	81	3	1	
63	3	1	1	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	4	3	2	2	2	67	2	2	
64	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	3	91	4	3	
65	4	2	1	4	1	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	84	4	3	
66	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3	79	3	3	
67	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	77	4	4	
68	2	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	79	4	2	
69	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	72	4	4	
70	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	91	4	4	
71	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	4	2	
72	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	81	4	2	
73	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	71	2	2	
74	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	96	4	4	
75	2	1	2	2	4	4	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	67	2	2	
76	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	1	4	85	4	4	
77	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	2	4	66	4	2	
78	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	83	2	2	
79	2		2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	81	4	3	
80	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	79	3	3	
81	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	4	4	2	4	72	4	2	
82	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2		4	2	4	1	2	4	3	1	1	4	4	4	2	4	75	4	2	

83	3	2	1	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	80	4	3
84	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	77	4	4
85	2	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	1	79	4	2
86	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	2	72	4	4
87	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	91	4	4
88	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	4	2
89	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	81	4	2
90	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	71	2	2
91	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	96	4	4	
92	2	1	2	2	4	4	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	67	2	2
93	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	1	4	4	85	4	4
94	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	2	4	4	66	4	3
95	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	81	4	3
96	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	79	3	3
97	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	1	4	4	4	2	4	2	72	4	2
98	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	1	2	4	3	1	1	4	4	4	2	4	3	75	4	2	
99	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	91	4	4
100	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	1	4	3	4	2	4	2	75	4	2
101	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	86	2	2
102	2	2	1	3	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	4	73	4	4
103	2	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	4	4	79	4	4	
104	2	1	1	2	3	4	4	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	1	1	4	4	4	2	3	1	62	4	4
105	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3	85	4	3
106	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	68	3	3
107	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89	4	4
108	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	3	3	2	1	4	4	4	4	4	3	80	3	2
109	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	78	2	2
110	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	76	4	3
111	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	78	2	2
112	2	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	85	4	3
113	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	87	4	2	
114	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	85	4	4
115	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	78	3	3

42	3	3	4	4	3	2	1	3	3	20	4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	3	18	3	4	3	10	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	1	4	2	19	4	1	1	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	2	3	3	8	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	3	4	3	3	1	4	3	21	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	3	4	4	3	3
45	4	4	3	4	4	3	1	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	3	1	3	3	22	4	3	4	4	4	3	22	4	3	3	3	4	17	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	3	3	1	4	3	22	3	3	2	3	3	3	17	2	4	3	3	4	16	3	3	3	9	4	3	4	3	4	4	4
48	3	3	3	4	3	3	1	4	3	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	3
49	3	3	4	4	4	4	1	3	3	23	3	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	3
50	3	3	4	4	3	3	1	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	2	4	4	4
51	4	4	3	4	4	3	1	3	3	21	3	2	2	4	3	3	17	3	2	4	4	4	17	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	4	3	4	3	3	3
53	4	4	3	4	3	3	1	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	3	4	2	3	3	3
54	4	4	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	2	1	3	3	21	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	17	3	3	3	9	4	3	4	4	3	4	4
56	3	3	4	4	3	3	1	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	4	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	18	3	3	4	10	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	2	4	2	23	4	1	2	3	1	2	13	2	3	2	1	4	12	3	2	1	6	4	4	2	2	1	2	2
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	26	4	1	2	4	4	4	19	2	4	4	3	4	17	3	2	1	6	3	4	4	4	4	2	3
60	4	4	4	4	3	4	4	3	4	25	3	2	3	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16	4	2	1	7	4	4	4	3	4	2	4
61	4	4	3	3	3	3	4	4	4	24	4	2	2	3	3	3	17	3	4	3	1	4	15	3	2	3	8	4	3	3	3	2	3	3
62	3	3	3	4	4	4	4	3	3	25	3	2	2	3	4	4	18	2	3	2	1	4	12	4	2	2	8	4	4	4	3	2	2	2
63	4	4	3	3	4	3	3	2	2	20	4	3	2	4	4	4	21	4	4	2	1	4	15	3	2	1	6	4	3	3	2	2	2	2
64	4	4	3	4	4	4	4	3	2	24	3	1	1	4	4	2	15	2	3	1	1	4	11	3	2	1	6	4	4	3	3	1	2	2
65	3	3	3	3	1	4	4	4	4	23	4	1	2	4	4	3	18	2	4	3	1	4	14	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	2
66	4	4	4	4	3	4	2	2	2	23	3	2	1	4	1	2	13	2	4	2	2	4	13	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	3
67	4	4	3	4	4	2	4	4	2	23	4	2	3	3	4	3	19	2	4	2	2	3	14	3	2	3	8	4	4	4	2	3	2	2
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	4	2	4	17	1	2	2	2	4	11	3	2	2	7	4	4	4	2	2	2	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	2	4	2	4	16	4	4	2	2	4	16	4	2	1	7	4	4	4	4	2	2	2
70	4	4	3	3	4	4	2	4	2	22	4	2	2	4	2	2	16	2	4	2	1	4	13	3	2	1	6	4	4	4	2	4	2	2
71	4	4	4	2	4	2	2	4	4	22	3	1	4	4	4	4	20	2	4	2	2	4	14	3	2	2	7	4	4	4	2	4	4	4
72	4	4	3	3	4	4	2	2	2	20	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	3	2	2	7	4	3	2	2	2	2	2
73	4	4	3	3	4	2	4	2	2	20	4	1	2	4	4	4	19	2	2	4	2	4	14	4	2	2	8	4	4	4	2	2	4	4
74	4	4	3	3	4	4	4	4	4	26	3	1	2	4	2	2	14	2	2	2	2	4	12	3	2	1	6	4	4	2	2	1	2	2
75	4	4	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	2	4	4	4	22	4	4	2	1	4	15	3	4	4	11	4	1	4	2	4	1	2
76	4	4	4	3	4	4	2	2	2	21	4	1	2	4	4	2	17	2	2	2	1	4	11	3	1	2	6	4	4	4	2	2	2	2
77	4	4	4	4	4	4	2	2	4	24	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	2	4	16	4	2	1	7	4	4	4	2	1	1	1
78	4	4	4	4	4	4	2	4	2	26	4	2	1	4	2	2	15	2	4	1	1	4	12	3	1	1	5	4	4	2	2	1	2	2
79	4	4	3	3	3	4	4	4	4	25	4	2	2	4	4	4	20	2	4	2	1	4	13	3	2	2	7	4	4	4	2	4	2	2
80	4	4	4	3	4	3	3	4	4	25	3		2	4	4	3	16	3	3	2	1	4	13	2	2	1	5	4	4	4	3	2	4	4
81	4	4	3	4	4	2	3	3	3	22	3	2	3	4	3	3	18	3	4	2	1	3	13	4	2	1	7	3	3	4	3	2	3	3
82	4	4	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	3	4	2	2	18	3	2	2	1	4	12	3	2	1	6	4	4	2	3	2	2	2
31	4	4	3	4	4	3	1	4	4	23	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	4	4	18	3	3	3	9	4	4	4	2	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	1	3	3	22	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	4	4	2	4	4	3
33	3	3	4	4	4	3	4	4	3	26	3	2	3	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	4	4	4	2	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	1	4	4	21	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	4	4	3	4	3	4	4
35	4	4	4	2	4	3	1	3	3	20	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	4	3	3	3	1	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	4	3	1	3	3	20	4	3	2	3	3	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	3	3	3	2	4	3	21	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	1	4	4	4	4	4
39	3	3	3	4	4	3	1	3	3	21	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	4	3	4	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3	1	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3
41	3	3	4	3	4	4	1	3	3	22	4	3	2	4	4	4	21	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	4	2	4	4	4

83	4	4	4	4	2	4	2	4	4	24	3	2	2	4	4	3	18	4	1	1	4	10	3	2	1	6	4	4	4	2	2	
84	4	4	3	3	4	2	4	4	3	23	4	2	1	4	3	2	16	4	2	2	2	4	14	3	2	1	6	4	3	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	4	2	4	17	1	2	2	2	4	11	3	2	2	7	4	4	4	2	2
86	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	1	2	4	2	4	17	4	4	2	2	4	16	3	2	1	6	4	4	4	4	2
87	4	4	3	4	4	4	2	4	2	23	3	2	2	4	2	2	15	2	4	2	1	4	13	3	2	1	6	4	4	4	2	4
88	4	4	3	4	4	2	2	4	4	23	3	1	4	4	4	4	20	2	4	2	2	4	14	4	2	2	8	4	4	4	2	4
89	2	2	3	3	4	4	2	2	2	20	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	4	2	2	8	4	4	2	2	2
90	4	4	3	2	4	2	4	2	2	19	3	1	2	4	4	4	18	2	2	4	2	4	14	4	2	2	8	4	3	4	2	2
91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	27	4	1	2	4	2	2	15	2	2	2	2	4	12	4	2	1	7	4	4	2	2	1
92	4	4	4	3	4	4	2	4	4	25	4	4	2	4	4	4	22	4	4	2	1	4	15	3	4	4	11	4	3	4	2	4
93	2	2	4	3	4	4	2	2	2	21	3	1	2	4	4	2	16	2	2	2	1	4	11	4	1	2	7	4	4	4	2	2
94	1	1	3	4	4	4	2	2	4	23	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	2	4	16	3	2	1	6	4	4	4	2	1
95	1	1	3	3	3	4	4	2	4	23	4	2	1	4	2	2	15	2	4	1	1	4	12	3	1	1	5	4	4	2	2	1
96	1	1	3	3	4	3	3	4	4	24	4		2	4	4	3	17	3	3	2	1	4	13	3	2	1	6	4	4	4	3	2
97	1	1	4	4	4	2	3	3	3	23	4	2	3	4	3	3	19	3	4	2	1	3	13	3	2	1	6	4	4	4	3	2
98	1	1	3	3	3	4	3	4	4	24	4	3	3	4	2	2	18	3	2	2	1	4	12	4	2	1	7	4	3	2	3	2
99	1	1	3	4	2	4	2	4	4	23	3	2	2	4	4	3	18		4	1	1	4	10	4	2	1	7	4	4	4	2	2
100	1	1	3	4	4	3	4	4	3	25	4	2	1	4	3	2	16	4	2	2	2	4	14	4	2	1	7	4	4	4	4	4
101	1	1	3	4	4	4	4	3	4	26	4	2	2	4	4	4	20	2	2	2	1	4	11	4	2	1	7	4	3	3	2	2
102	2	2	3	4	4	4	1	2	4	22	3	2	2	4	4	4	19	3	4	2	1	4	14	3	2	1	6	4	4	4	4	1
103	4	4	4	4	4	3	4	2	4	25	3	2	1	4	4	1	15	2	3	1	2	4	12	3	1	1	5	4	4	4	2	2
104	4	4	3	4	3	3	4	3	3	23	3	1	3	4	4	3	18	2	4	1	1	4	12	3	2	1	6	4	4	3	3	2
105	4	4	3	4	3	3	4	4	4	25	4	1	1	4	4	1	15	2	2	1	1	4	10	4	2	1	7	4	4	2	2	1
106	4	4	3	4	3	3	1	3	3	20	3	2	3	3	3	1	15	3	3	1	1	3	11	4	2	2	8	4	3	3	2	2
107	4	4	3	3	3	4	3	2	1	19	3	2	2	3	4	2	16	2	3	2	2	4	13	4	2	4	10	4	4	2	2	2
108	4	4	3	4	4	4	3	4	4	26	3	2	2	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19	4	3	1	8	3	4	4	3	2
109	3	3	4	3	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	3	2	18	2	3	2	1	4	12		2	1	3	4	4	3	3	1
110	3	3	3	4	3	4	4	3	3	24	3	2	2	4	4	2	17	3	4	2	2	4	15	3	2	2	7	4	4	3	2	2
111	3	3	3	4	4	4	3	4	2	24	4	1	2	3	1	2	13	2	3	2	1	4	12	4	2	1	7	4	3	2	2	1
112	4	4	3	4	3	4	4	3	3	24	4	2	2	4	4	2	18	3	4	2	2	4	15	4	2	2	8	4	4	3	2	2
113	4	4	3	4	4	4	2	4	2	23	4	1	2	3	1	2	13	2	3	2	1	4	12	4	2	1	7	3	4	2	2	1
114	4	4	4	3	4	4	4	4	4	27	4	1	2	4	4	4	19	2	4	4	3	4	17	4	2	1	7	4	4	4	4	2
115	3	3	3	4	4			4	3	18	3	2	3	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16	4	2	1	7	3	4	4	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022", cuyo autor es MEDINA PAREDES MARIBEL GULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 14- 01-2023 08:16:35

Código documento Trilce: TRI - 0513393