



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de  
un hospital público de Huarmey, 2022**

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Cerna Castro, Sheiner Elena Soledad ([orcid.org/0000-0003-3555-5746](https://orcid.org/0000-0003-3555-5746))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericsson Félix ([orcid.org/0000-0002-9279-7189](https://orcid.org/0000-0002-9279-7189))

**CO-ASESORA:**

Dra. Hurtado Chancafe, Violeta ([orcid.org/0000-0002-2609-7475](https://orcid.org/0000-0002-2609-7475))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por esta nueva oportunidad, a mi madre y mi familia por el apoyo incondicional para el logro de mis objetivos, por su fraternidad en todo momento.

A mi ángel Mónica Magdalena que es mi segunda mamá y a pesar que hoy no está conmigo físicamente desde el cielo siempre recibo su calor, amor y apoyo como siempre lo tuve, impulsándome a seguir adelante.

Sheiner Elena Soledad

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a mi papá Carlos por su apoyo para llevar a cabo esta maestría, por sus consejos y por impulsarme a seguir creciendo profesionalmente.

A mi compañero de vida por su apoyo incondicional, a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores del hospital público de Huarmey por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*La autora*

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	24
VI.CONCLUSIONES	31
VII.RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

## Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Niveles de la sobrecarga laboral del personal de enfermería	18
<i>Tabla 2.</i> Niveles de la satisfacción del personal de enfermería	20
<i>Tabla 3.</i> Análisis de normalidad de datos	21
<i>Tabla 4.</i> Relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal	22
<i>Tabla 5.</i> Relación de dimensiones de sobrecarga laboral y satisfacción	23

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio	12
Figura 2. Barra de las dimensiones de la sobrecarga laboral	58
Figura 3. Barra de las dimensiones de la satisfacción laboral	59

## Resumen

La investigación ha presentado por objetivo determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, para ello dentro de la metodología se ha considerado como tipo básica, con diseño no experimental – correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 53 trabajadores de enfermería, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.860 para la variable sobrecarga laboral y de 0.889 para la variable satisfacción del personal, dentro de los resultados obtenidos se registró que la sobrecarga laboral se presentó como alta con 49.1% y la satisfacción del personal como baja con 50.9%, obteniendo como conclusión: Se determinó relación inversa, alta y significativa ( $Rho = -0.671$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, satisfacción laboral, supervisión, participación.

## Abstract

The research has presented the objective of determining the relationship between work overload and satisfaction of the nursing staff of a public hospital in Huarmey, 2022, for this within the methodology it has been considered as a basic type, with a non-experimental design - correlational, the scope It was cross-sectional, the population was made up of 53 nursing workers, the technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire, obtaining a reliability value of 0.860 for the work overload variable and 0.889 for the staff satisfaction variable, within From the results obtained, it was recorded that work overload was presented as high with 49.1% and staff satisfaction as low with 50.9%, obtaining as a conclusion: An inverse, high and significant relationship was determined ( $Rho = -0.671$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) between work overload and satisfaction of the nursing staff of a public hospital in Huarmey, 2022, showing that the management of The hospital must apply strategies that prevent nurses from being saturated with work and when an emergency of crowding of patients occurs, the necessary actions must be taken to care for all patients without overloading the nursing staff with work.

Keywords: Work overload, job satisfaction, supervision, participation.



## I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral en el personal de enfermería durante el inicio de la pandemia ha ocasionado que muchos de estos profesionales sientan insatisfacción por su labor, frente a las condiciones que realizan sus actividades y los cambios producidos en las jornadas de trabajo (Del Valle, 2021).

En México el incremento de la sobrecarga laboral ocasionado por la pandemia ha generado que el personal de enfermería afronte cambios bruscos en la modalidad de su trabajo y su jornada de trabajo, ocasionada por la demanda de pacientes en todo el país (Hernández y Medina, 2020). Lo mencionado concuerda con lo que paso en Chile donde el personal de enfermería incremento su insatisfacción laboral por las condiciones de trabajo presentada durante la pandemia del COVID-19, llevando a un trabajo de doble turno por el personal (Luengo et al., 2022). Lo descrito concuerda con lo que ocurrió en Argentina donde la pandemia no solo afecto a los pacientes, sino también al trabajo de las enfermeras de los hospitales de todo el mundo, incrementando el trabajo y por la poca demanda, las enfermeras tenían que realizar doble turno para poder atender a la gran cantidad de pacientes (Martínez y González, 2022). En Colombia las secuelas de la sobrecarga de trabajo del personal de enfermería han ocasionado que presente un deficiente trato al paciente, se pierda la empatía y la atención personalidad que se debe proporcionar al paciente (Caicedo, 2018).

Esta problemática abarca a Perú donde los hospitales no se encontraban preparados para una atención masiva de pacientes, presentando limitaciones en la capacidad de personal y se tuvieron que realizar doble turnos para cubrir la demanda, ocasionando que las enfermeras pierdan el involucramiento y satisfacción con su trabajo (Alvaro et al., 2018). En un hospital de Lima se ha determinado que la sobrecarga laboral genera una inadecuada atención a los pacientes, generando tensión en sus acciones y perdida de la vocación, además de hacerlos sentir insatisfechos en su trabajo, por las condiciones que les proporciona el hospital (Solorzano, 2019). Se ha reflejado que los factores que generan insatisfacción en las enfermeras se ven vinculadas con las condiciones laborales físicas y emocionales que les transmite el hospital, mostrando

comportamientos negativos cuando no se reduce la carga de trabajo (Duche y Rivera, 2019).

En el contexto local se describe que el hospital analizado presenta problemas durante muchos años con la sobrecarga de trabajo, ocasionando que el personal de enfermería presenta incomodidad e insatisfacción por su trabajo, siendo incrementado con el inicio de la pandemia del COVID-19, que durante estos últimos años ha incrementado de manera considera la labor del personal de enfermería, ocasionado por la demanda de los pacientes infectados durante la pandemia. A esto sumado las jornadas de trabajo largas, con más horas habituales, junto a ello el esfuerzo físico tras no dormir las horas necesarias, asociada a las condiciones físicas de los ambientes del hospital y la falta de implementos de seguridad para desarrollar su laboral, han sido los factores determinantes para generar que el personal sienta insatisfacción por su trabajo.

Bajo lo detallado se tiene como problema del estudio: ¿Cuál es la relación que se presenta entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022?

El trabajo se justificó desde el punto de vista social, porque a través del desarrollo que presenta, se detallaron los factores causantes de problemas referente a la sobrecarga laboral y como este se relaciona con la satisfacción que presenta el personal de enfermería; siendo de suma importancia para la dirección del hospital y se puedan tomar medidas correctivas que ayudaron a mitigar esta problemática. Por otro lado, desde el punto de vista práctico se realizaron los cálculos estadísticos necesario que permitieron responder a los objetivos con la finalidad de detallar los puntos positivos y negativos que se presenten en el hospital, siendo de gran utilidad como fuente de información historia para la toma de decisiones. Además, la justificación metodológica que presentó se basa en la adaptación de instrumentos, frente al contexto del hospital para poder ser analizados y proporcionar la información requerida para el estudio, los cuales pueden ser utilizados para analizar futuros contextos de realidades que permitan contribuir al análisis de hospitales relacionados a las variables. Finalmente, la justificación teórica se basa en la búsqueda de información que sustente a las variables en el proceso del estudio, permitiendo contar con la viabilidad para

desarrollar el análisis propuesto y cuyas conclusiones permitan ser de gran utilidad como antecedente para analizar otras realidades de los hospitales relacionados a la sobrecarga laboral y a la satisfacción.

Como objetivo general del estudio se propone: Determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022. De ahí se desglosa en los objetivos específicos: Identificar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022. Luego: Identificar el nivel de la satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022. Finalmente: Identificar la relación de las dimensiones de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022.

Como hipótesis de estudio se propone: (Hi) Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022. Luego como hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se dan a conocer los estudios preliminares que presenta el respaldo necesario, que fueron de gran utilidad para responder a los objetivos, detallando lo siguiente:

Gómez et al. (2021), presentaron su estudio con el objetivo de analizar cómo se presenta la sobrecarga laboral y la relación que se presenta con la satisfacción de las enfermeras en un hospital de Cartagena, durante esta fase del estudio se ha considerado el diseño no experimental, basándose en observaciones en un solo momento, por lo tanto, se consideró transversal, alcanzando a concluir: Se ha registrado una correlación de  $-0.685$  con  $\text{sig.}=0.000$ , evidenciando que la sobrecarga laboral que presentan las enfermeras afecta al nivel de satisfacción que se refleja, con ello es importante que se apliquen medidas correctivas para fortalecer las debilidades presentadas en el estudio.

Castro y Chantong (2020), investigaron sobre la relación que se presenta entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de las enfermeras de un hospital de Ecuador, para ello se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones sin alterar las opiniones de las enfermeras, logrando llegar a la conclusión: Se ha interpretado que la sobrecarga laboral generada en las enfermeras ocasiona bajos niveles de satisfacción. Por lo tanto, la dirección del hospital debe aplicar medidas que permita que se adopten estrategias para reducir la carga de trabajo en las enfermeras, logrando involucrarlas e incrementando la satisfacción por su trabajo.

Lamilla (2019), con su investigación que presento por objetivo analizar cómo se presenta los factores que influyen en la satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Ecuador, para el análisis se siguió los lineamientos del diseño no experimental, mostrando observaciones del comportamiento de las enfermeras para analizar la percepción que presentan, logrando concluir: El 33.0% se encuentra bastante insatisfecho con el trato que reciben del hospital, por otro lado el 14.0% se encuentra algo insatisfecho con el trato que reciben, evidenciando que se requiere que se apliquen mejoras administrativas para reducir estos niveles y incrementar el índice de satisfacción en las enfermeras.

Quimis (2017), presentó su estudio con el objetivo de conocer cómo se presenta el nivel de satisfacción de enfermeras en un hospital de Guayaquil, dentro de la metodología utilizada se tiene al enfoque cuantitativo, puesto que presenta resultados numéricos, de la misma manera es de diseño no experimental, porque observa sin alterar el comportamiento de los sujetos, alcanzando a concluir: Se registró que las enfermeras presentan una buena organización del trabajo con 40.0%, además la limpieza de los consultorios y la higiene en la atención es muy buena con 58.0% y las herramientas de trabajo que presentan es buena con 35.0%.

En el contexto nacional Velásquez (2022), investigó sobre la sobrecarga laboral, relacionado a la satisfacción del personal de enfermería con el objetivo de analizar la relación que se presenta, para ello se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones sin alterar las opiniones de las enfermeras, logrando llegar a la conclusión: La carga laboral se presenta como regular con 81.7% y la satisfacción de las enfermeras se presenta como regular con 41.7%, alcanzando un nivel de relación de  $-0.457$  y  $\text{sig.} = 0.000$  siendo interpretado como inversa y mencionando que a una mayor satisfacción de las enfermeras se tiene que tener una mejor carga laboral para mantener los niveles mencionados.

Nieto (2019), presentó su estudio que tuvo por objetivo analizar cómo se refleja la sobrecarga laboral en relación a la satisfacción con el personal de enfermería de un hospital de Pacasmayo, dentro de la metodología considerada en su desarrollo se basó en el enfoque cuantitativo, mostrando datos numéricos como resultados, con ello se tiene que es transversal por obtener los datos en un solo instante del estudio, por medio de la percepción de las enfermeras, logrando concluir: La sobrecarga laboral de las enfermeras se registró como baja al 55.0% y la satisfacción que se evidencio fue alta con 54.0%, mostrando un grado de relación de  $\text{Rho} = -0.454$  y  $\text{sig.} = 0.000$ , interpretada como una relación inversa entre los elementos seleccionados para el análisis y confirmando que cuando se distribuye el trabajo se logra mantener satisfechas a las enfermeras.

Lázaro (2019), presentó su estudio que se basa en analizar la satisfacción del personal de enfermería en relación a las condiciones de trabajo en un hospital de Lima, dentro de la metodología utilizada se tiene al enfoque cuantitativo, puesto que presenta resultados numéricos, de la misma manera es de diseño no experimental,

porque observa sin alterar el comportamiento de los sujetos, alcanzando a concluir: La satisfacción que presentan las enfermeras se encuentran en un nivel alto con el 50.0%, además las condiciones de trabajo que se presentase evaluó como regular con 56.7%, con ello se ha determinado un nivel de relación de 0.469 con un valor de sig. = 0.000, alcanzando a confirmar la existencia de una relación significativa entre las variables, mencionando que la satisfacción que presenten las enfermeras depende mucho de las condiciones de trabajo de la entidad.

Puglisevich (2018), desarrolló una investigación que presentó por objetivo analizar cómo se presenta la relación de la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería en un hospital de Lima, metodológicamente se ha considerado de diseño no experimental, porque se observaron a las variables sin realizar alteración de su manifestación en el hospital, a los cuales se les aplico los instrumentos necesarios para recoger la información, logrando concluir: el nivel de sobrecarga laboral es alto con una valoración del 98.0% y un nivel de personal no satisfecho del 56.0%, de ello se ha obtenido un nivel de correlación de -0.888 y sig. = 0.000, con ello se ha demostrado la existencia de una relación inversa, indicando que a mayor sobrecarga laboral que se presente en el hospital se tendrá menos enfermeras satisfechas en su actividad cotidiana.

Zuñiga (2018), presentó su estudio relacionado con la sobrecarga laboral y la calidad de atención de las enfermeras en un hospital del Callao, para ello se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones sin alterar las opiniones de las enfermeras, logrando llegar a la conclusión: La sobrecarga laboral se presenta de nivel alto con 77.78% y calidad de atención es alta 75.0%, mostrando un nivel de relación de -0.143 con sig. = 0.406, analizado como una relación inversa dando a conocer que la sobrecarga laboral afecta a la calidad de atención de las enfermeras.

Tello (2017), presentó su estudio con el objetivo de dar a conocer cómo se relaciona la sobrecarga laboral y la satisfacción de las enfermeras en un hospital de Lima, durante esta fase del estudio se ha considerado el diseño no experimental, basándose en observaciones en un solo momento, por lo tanto, se consideró transversal, alcanzando a concluir: Se ha determinado una relación de  $Rho = 0.158$  con sig. = 0.366 demostrando una relación muy débil y no significativa entre las

variables, dando a conocer que a una mayor carga laboral se tendrá menos enfermeras satisfechas con el trabajo que desarrollan.

Luego se detalla el fundamento teórico que presenta la variable sobrecarga laboral, mencionando que es la saturación de trabajo que otorga la entidad sobre el personal, ocasionada cuando se asignan funciones que no pueden ser cumplidas en un horario habitual o se tiene que acelerar para desarrollarlo (Loayza et al., 2022). Otra definición es que se considera al exceso de trabajo que se presenta en una jornada laboral y es ocasionada por la poca cantidad de personal que se cuenta para realizar diversas funciones, generalmente en los centros de salud se ocasiona cuando se presentan casos masivos y el personal no es suficientes para atenderlos de manera simultánea (Peña et al., 2022).

La sobrecarga de trabajo se considera como la exposición del personal a los riesgos que se puedan producir en su actividad profesional, como cortes, accidentes con inyectables, entre otros elementos que puedan poner en riesgo la integridad de su vida (Máñez y Cavazos, 2021). La presión que se ejerce en el trabajo no solo se basa en el trabajo que realiza el personal de enfermería, sino que se encuentra asociado a las herramientas que se cuenta en su actividad, muchas enfermeras afrontan limitaciones en los recursos para desarrollar sus funciones, ocasionando índice de estrés y la sobre carga en el trabajo (Medrano et al., 2022).

Para poder detallar las dimensiones consideradas para la sobrecarga laboral se tiene a lo expuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España en el año 1998, quien ha determinado un instrumento para analizar la sobrecarga en el trabajo en el personal de salud y ha sido adaptado al contexto de Perú por Nieto (2019), donde se exponen que las dimensiones son: La carga física, la carga mental, la presión del tiempo y la organización del trabajo.

La primera dimensiones carga física, se considera como el desgaste físico que sufre la enfermera en su actividad diaria, relacionada con la fatiga por realizar caminatas rutinarias durante la evaluación de los pacientes (Jiménez y Osorio, 2020). También se encuentra relacionado con las posturas durante la jornada de trabajo, es importante que la enfermera descanse durante un periodo para que sus piernas sientan alivio durante su rutina y se encuentra asociado con las posturas a

la hora de estar sentada. En la actualidad mucho se habla de ergonomía como una alternativa a los dolores de espalda que sufren los trabajadores por estar sentados durante mucho tiempo, estas posturas se deben muchas veces al tipo de mobiliario que utiliza (Bedoya et al., 2017).

La segunda dimensión es la carga mental, es un constructo multidimensional definido por la interacción entre las necesidades cognitivas del desafío (por ejemplo, reminiscencia y atención), las características del personal de salud (por ejemplo, etapa instruccional y autoeficacia) y los rasgos de la situación (por ejemplo, la presión del tiempo). Sus razones incluyen características del emprendimiento (por ejemplo, necesidades de memoria y atención), presiones de tiempo y ritmo de trabajo, además de las funciones a completar, el grado de autonomía y la interacción con otros humanos (Ceballos et al., 2015).

El desequilibrio entre las necesidades del trabajo y las capacidades y características de los trabajadores puede ser motivo de sobrecarga o sub carga intelectual de trabajo. La sobrecarga incluye situaciones en las que el empleado está sujeto a demandas adicionales de las que es capaz de soportar. Mientras que la sub carga intelectual se produce en trabajos con pocas tareas y pocas necesidades cognitivas (sub carga cualitativa) y/o responsabilidades simples con tiempo suficiente para su ejecución (sub carga cuantitativa). Las exigencias mentales son uno de los recursos predominantes de la carga intelectual, afectando negativamente la noción de la misma, y principales consecuencias desfavorables para la salud de los empleados y la consecución de los objetivos empresariales (Almudéver y Pérez, 2019).

La tercera dimensión es la presión del tiempo, se considera como el conjunto de obligaciones y deberes que enfrenta cualquier persona en un entorno laboral. Incluye las instancias de producción, las necesidades de los administradores o jefes directos, las características de una actividad, las expectativas profesionales y todas aquellas situaciones que te ayudan a desempeñar el rol para el que estás en una organización (Arias et al., 2018). La importancia de la presión laboral es clave para garantizar el incentivo, la productividad y el conocimiento que necesitan los grupos de trabajo. Si no hay una dosis lo suficientemente buena de tensión laboral, es posible que los humanos pierdan el rumbo, el enfoque y la experiencia de



pertenencia, lo que tiene un impacto negativo en el desempeño de las pinturas. Por lo tanto, cultivar un estrés efectivo en las obras es un requisito clave en cualquier organización exitosa (Vargas et al., 2020)

La cuarta dimensión es la organización del trabajo, es algo privado para cada trabajador. Sin embargo, como empresa, podemos recomendar o enfatizar que nuestros empleados usen una cadena de ropa o modelos comerciales de pintura con el fin de ayudarlos a ser mucho más eficientes al organizar su jornada laboral. Nunca debemos presionar a nuestros empleados para que se adapten a nuestras estrategias de organización del trabajo (Cortez et al., 2021). Proporcionar equipos de gestión del tiempo de ejecución, aplicaciones de conversación interna o software para centralizar procesos son algunas de las técnicas más eficientes para mejorar la organización del trabajo y, en consecuencia, aumentar la productividad de nuestra empresa. Aquí hay un par de estrategias para mejorar la productividad y el empleador de trabajo (Rodríguez y Huapaya, 2021).

Además, se expone el fundamento teórico de la satisfacción del personal de enfermería, definida por Cuesta (2020), como la sensacional emocional que presenta el personal de enfermería por su trabajo, relacionado con la identificación que siente por pertenecer a la institución, además se asocia a su contexto laboral. La satisfacción laboral es el grado de conformidad del colaborador con respecto a su entorno y condiciones de funcionamiento. Es un tema totalmente vital, si se tiene en cuenta que se asocia directamente con el buen andar de la organización, la calidad del trabajo y los grados de rentabilidad y productividad (Pujol, 2018).

Dentro de la teoría que respalda a la satisfacción laboral en el estudio se tiene a la teoría de Herzberg, basado en la motivación – higiene, o conocida como teoría de los factores que se enfoca en la satisfacción que presentan los trabajadores con su entorno de trabajo (Cernas et al., 2018). Bajo ello se toman en consideración las condiciones físicas y ambientales que otorga el establecimiento de salud a su personal (Madero, 2020).

Sin embargo, a medida que surgieron teorías que intentaron explicar la satisfacción laboral a lo largo de los años, los primeros estudios al respecto comenzaron a surgir en el campo de la enfermería. En Estados Unidos, por ejemplo, se iniciaron investigaciones respectivas a fines de la década de 1930, a partir de

las cuales se ha identificado que los elementos que relacionan el placer del proceso de las enfermeras deben tener relación con las horas de trabajo, los ingresos, las relaciones con los supervisores, el pasatiempo de actividades y las posibilidades de desarrollo (Cifuentes y Manrique, 2017).

Para la selección de las dimensiones se tiene al cuestionario de la satisfacción laboral S21/26 desarrollada por Meliá (1998), adaptada al contexto de Perú por Nieto (2019), donde se detallan 5 dimensiones que evalúan a la satisfacción, mencionando a lo siguiente: Satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad y calidad.

La dimensión satisfacción con la supervisión y participación, durante esta etapa se analiza al personal de enfermería, referente a la manera que se monitorea su trabajo y el cumplimiento de las funciones, además del apoyo que brinda al establecimiento de salud (Herrera y Manrique, 2019).

La dimensión satisfacción con la remuneración y prestaciones, se relaciona con la satisfacción que presenta el personal de enfermería, frente a la remuneración del sueldo que recibe, a ello se suma el crecimiento profesional que puede obtener en el establecimiento de salud (Marín et al., 2016).

La dimensión satisfacción intrínseca, se enfoca en el trato que recibe el personal de enfermería de parte de las autoridades del hospital, también se vincula con las relaciones que se presentan con los colegas, además del apoyo profesional que recibe en sus actividades cotidianas (Arias y Arias, 2014).

La dimensión satisfacción con el ambiente físico, se refiere a la facilidad de trabajo que presenta el personal de enfermería, en cuanto al acondicionamiento de los consultorios, para la atención de los pacientes, espacio y equipamiento para realizar los exámenes que se requiere (Lapuente et al., 2019).

La dimensión satisfacción con la cantidad y calidad, se encuentra relacionado con el horario laboral que presenta el personal de enfermería y si la cantidad de trabajo que se le asigna es el adecuado para que lo pueda desempeñar de manera oportuna y presente una calidad requerida por el hospital (Quintero et al., 2021).

La satisfacción del personal de enfermería es un factor vital para mantener la estabilidad de su afición, situación a través de la cual se pueden avanzar movimientos, actitudes, conductas y deberes sin tensiones que debiliten o se entrometan en el cuidado único de la especialidad. Si la enfermería es una carrera en la que la mayor parte del trabajo realizado está bajo presión, entonces es muy importante que todo el trabajo realizado se realice con placer y sentirse satisfecho por su trabajo (Chiang y Candia, 2021). En la medida en que la enfermera esté satisfecha con sus actividades, los pacientes estarán mejor atendidos. Hay elementos que incluyen: interés por su trabajo, popularidad, calidad de servicio, perfeccionamiento profesional con sus responsabilidades, cobertura publicitaria, que representan componentes motivacionales intrínsecos, y si no se cuidan adecuadamente, pueden causar problemas de salud (Fierro et al., 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

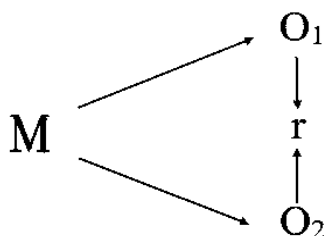
##### 3.1.1. Tipo

Para lograr los objetivos del estudio se tuvo conveniente que se consideró de tipo básica, al respecto los autores Carhuacho et al. (2019), lo definen como investigación que indagan el fundamento de las variables por medio de recopilación bibliográfica, para analizar la problemática y establecer recomendaciones que permitan proponer alternativas de solución. Navarro et al. (2017), define a los estudios cuantitativos como la representación numérica de los resultados analizados de una problemática, para ello se aplican métodos estadísticos que permitan su análisis.

##### 3.1.2. Diseño

De acuerdo al propósito que presenta el estudio se considera de diseño no experimental, referente a ello se tiene que Ochoa (2019), considera que los diseños no experimentales son caracterizados por realizar observaciones de la muestra sin realizar la alteración del comportamiento que presente muestra. De la misma manera se considera como correlacional, Baena (2017), hace énfasis que los estudios correlacionales presentan como propósito analizar el nivel de relación que se presente entre dos variables. Finalmente, el estudio es considerado como transversal, porque el recojo de datos se realizó en un solo momento (Sánchez et al., 2018).

Figura 1. Esquema del estudio



Dónde:

M = Muestra

V1 = Sobrecarga laboral

V2 = Satisfacción del personal de enfermería

O = Observación

r = relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Sobrecarga laboral**

##### **Definición conceptual:**

Es la saturación de trabajo que otorga la entidad sobre el personal, ocasionada cuando se asignan funciones que no pueden ser cumplidas en un horario habitual o se tiene que acelerar para desarrollarlo (Loayza et al., 2022).

##### **Definición operacional:**

Se considera a la percepción de la acumulación de trabajo que presenta el personal, analizado a través de la aplicación de un cuestionario en las dimensiones de sobrecarga física, luego sobrecarga mental, además de la presión del tiempo y por último se tiene a la organización que presenta el trabajo del personal.

##### **Escala de medición:**

Para presentar la información en tablas estadísticas se ha considerado utilizar una escala ordinal.

#### **Variable 2: Satisfacción del personal de enfermería**

##### **Definición conceptual:**

Cuesta (2020), como la sensacional emocional que presenta el personal de enfermería por su trabajo, relacionado con la identificación que siente por pertenecer a la institución, además se asocia a su contexto laboral.

##### **Definición operacional:**

Se considera a la percepción de la satisfacción con su trabajo, analizado en las dimensiones de supervisión y participación, luego se alinea con remuneración y prestaciones, además de satisfacción intrínseca, luego se relaciona con el ambiente físico y se termina con la cantidad y calidad de trabajo.

##### **Escala de medición:**

Para presentar la información en tablas estadísticas se ha considerado utilizar una escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población muestral:** La población y la muestra va a ser el mismo, la muestra en el estudio se ha considerado censal porque se tiene un numero alcanzable por la investigadora conformada por 53 enfermeras, con una permanencia mayor a 3 meses, entre ellos se encuentran divididas en dos grupos, el primero se encuentran 25 enfermeras y 28 técnicos en enfermería. A ello se tiene que Páramo (2018), define a este tipo de población como una cifra alcanzable en una investigación y el criterio que adapta la investigadora es asumir el tamaño de la muestra como el total de la población.

**Criterios de inclusión:** Se consideró todo el personal de enfermería y técnicos en enfermería, que presenten una permanencia mayor a 3 meses.

**Criterios de exclusión:** Se consideró al personal que no sea enfermera o que presente una permanencia menos a 3 meses.

**3.3.2. Muestreo:** El muestreo aplicado en el estudio es el no probabilístico, por conveniencia, porque la investigadora presenta un alcance a la muestra y fueron seleccionados a su criterio.

**3.3.3. Unidad de análisis:** Cada personal de enfermería que labora en el hospital público de Huarmey.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Para realizar el estudio se ha seleccionado como técnica a la encuesta, al respecto Hernández y Mendoza (2018), definen a la encuesta como una técnica utilizados en el desarrollo de los estudios cuantitativos, porque permite analizar de forma numérica a las opiniones por medio de su instrumento.

**Instrumentos:** Durante esta etapa del estudio se ha creído conveniente utilizar como instrumento al cuestionario, referente a ello se tiene que Concepción et al. (2019), mencionan que los cuestionarios son considerados como instrumentos cuantitativos porque presenta como análisis la categorización de las opiniones y las representa por medio de tablas estadísticas, que permiten responder a los objetivos del estudio.

### **Cuestionario de sobrecarga laboral**

El instrumento fue adaptado por la investigadora al contexto del establecimiento de salud, a través de la propuesta realizada por Nieto et al. (2018), donde se expresa 40 interrogantes y se encuentra dividido en 4 dimensiones, dentro de ello se tiene: La primera dimensión sobrecarga física se conforma por las preguntas del 1 al 10; la segunda dimensión es sobrecarga mental se integra por los ítems del 11 al 20; con ello se tiene a la tercera dimensión es presión del tiempo que se conforma por los ítems del 21 al 30 y la última dimensión es organización del trabajo que corresponde a las preguntas del 31 al 40. Además, para que las enfermeras puedan responder se ha considerado una valoración de tipo Likert de 5 alternativas que son: 1 para nunca; 2 para casi nunca; 3 para a veces; 4 para casi siempre y 5 para siempre. Finalmente, para su análisis se ha considerado una escala ordinal de baja (40 - 93); regular (94 - 146); alta (147 - 200).

### **Cuestionario de satisfacción laboral**

El instrumento fue adaptado por la investigadora al contexto del establecimiento de salud, a través de la propuesta realizada por Nieto et al. (2018), donde se expresa 27 interrogantes y se encuentra dividido en 4 dimensiones, dentro de ello se tiene: La primera dimensión supervisión y participación se conforma por las preguntas del 1 al 9; la segunda dimensión es remuneraciones y prestaciones se integra por los ítems del 10 al 15; con ello se tiene a la tercera dimensión se tiene a la satisfacción intrínseca que se conforma por los ítems del 16 al 19; la cuarta dimensión se denomina ambiente físico con los ítems 20 al 23 y la última dimensión es cantidad y calidad que corresponde a las preguntas del 24 al 27. Además, para que las enfermeras puedan responder se ha considerado una valoración de tipo Likert de 5 alternativas que son: 1 para nunca; 2 para casi nunca; 3 para a veces; 4 para casi siempre y 5 para siempre. Finalmente, para su análisis se ha considerado una escala ordinal de baja (27 - 63); regular (64 - 99); alta (100 - 135).

**Validez:** Para realizar la validez de los instrumentos, luego de realizar la etapa de adaptación a la problemática del establecimiento de salud, se ha tenido que seleccionar a 3 profesionales con maestría, luego se realizó la valoración y

análisis de redacción de los ítems, además de la vinculación que presenta con los indicadores y las dimensiones expuestas, para poder brindar el veredicto de aceptación y se pueda aplicar los instrumentos al estudio.

**Confiabilidad:** En este proceso la investigadora ha tenido que seleccionar a 15 enfermeras que presentan una permanencia menor a 3 meses, que fueron excluidos de la población para ser considerados como la muestra piloto, iniciando con la aplicación de los instrumentos, luego se ha realizado la tabulación necesaria que permitió calcular el alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad que presentaron.

Los resultados que se obtuvieron de la confiabilidad fueron un valor de 0.860 para el cuestionario de sobrecarga laboral y de 0.889 para el cuestionario de satisfacción laboral, ambos fueron considerados confiables por presenta una cercanía a 1.

### **3.5. Procedimiento**

Durante la etapa del desarrollo del estudio se ha considerado que se tenga la autorización respectiva de las autoridades del establecimiento de salud, para ello se ha tenido que seguir los pasos de formalidad, iniciando con el ingreso de una carta de presentación para poder coordinar con las enfermeras las fechas requeridas para la aplicación de los instrumentos, luego de ello se procedió con los procesos de validez y confiabilidad para desarrollar la base de datos y responder a los objetivos del estudio, logrando obtener las conclusiones necesarias.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para desarrollar el proceso de análisis de los datos se ha tenido en consideración apoyarse de los programas necesarios para facilitar los cálculos correspondientes, para ello se ha seleccionado al programa Excel 2021 y al SPSS v.27.0, con ello se ha realizado la tabulación y tablas que permitieran responder a los objetivos.

Dentro de las pruebas estadísticas del análisis descriptivo, se ha presentado los resultados como tablas de frecuencias para analizar los niveles presentados, además se ha incorporado el análisis inferencial, iniciando con el



desarrollo de la prueba de normalidad para dar a conocer la distribución que presenta la muestra y poder seleccionar la prueba estadística que más se ajusta al estudio, considerándose el resultado no paramétrico se utilizara el Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según lo manifestado en la resolución N0126-2017/UCV exprésalos lineamientos que se deben seguir para poder elaborar un trabajo de investigación se tenido en cuenta la integridad y autonomía, para ello se ha respetado todas las opiniones que han proporcionado las enfermeras y han sido trabajadas de manera anónima, de acuerdo a lo explicado en el consentimiento informado entregado antes de realizar el llenado de los instrumentos, luego se ha considerado a la originalidad, que corresponde a seguir los protocolos de citación de las normas APA para poder citar a todas las fuentes consideradas en la investigación.

## IV. RESULTADOS

Para desarrollar los resultados que se ha obtenido en la investigación se ha tenido que realizar la tabulación necesaria, según las opiniones proporcionadas por el personal de enfermería, generando una base de datos, para ello se ha apoyado en el Excel 2021, considerado como un programa donde se puede desarrollar el análisis descriptivo. En dicho programa se ha calculado la sumatoria de los ítems por dimensiones y variable, luego se ha establecido los intervalos necesarios para analizar por medio de la escala ordinal.

Finalmente, los datos han sido presentados en tablas de frecuencias que ha sido de soporte para describir los niveles alcanzados por las dimensiones y agrupados por variable.

Luego se ha desarrollado el análisis inferencial, que consisten en comprobar la distribución que presenta la muestra, para ello se ha establecido una prueba de normalidad, seleccionando el método de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> considerado, para muestras que presenta un tamaño que supere a 50, con ello se ha demostrado que el método que más se ajusta a los requerimientos del estudio es el Rho de Spearman.

### 4.1. Análisis descriptivo

*Tabla 1*

Niveles de la sobrecarga laboral del personal de enfermería

Niveles	f	%
Baja	13	24.5
Regular	14	26.4
Alta	26	49.1
Total	53	100.0

De acuerdo a la percepción que presenta el personal de enfermería se ha evidenciado que la sobrecarga laboral se manifiesta de manera alta con el 49.1%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 26.4% y para el nivel bajo se presentó con el 24.5%. Con lo manifestado se puede registrar que la dirección debe preocuparse por reducir la sobrecarga que presenta el personal de

enfermería estableciendo las estrategias necesarias que permitan reducir estos niveles, aplicando métodos de apoyo cuando se presenta saturación del servicio de enfermería. Esto requiere un análisis de las fechas o días donde se presentan más casos en atención, por otro lado, contar con un plan de contingencia donde se establezca el oportuno cuando se presentan accidentes masivos de casos y se requiera personal de apoyo para atender a los pacientes.

Tabla 2

Niveles de la satisfacción del personal de enfermería

Niveles	F	%
Baja	27	50.9
Regular	16	30.2
Alta	10	18.9
Total	53	100.0

Nota: Opiniones del personal de enfermería

De acuerdo a la percepción que presenta el personal de enfermería se ha evidenciado que la satisfacción laboral se manifiesta de manera baja con el 50.9%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 30.2% y para el nivel alta se presentó con el 18.9 %. Con lo reflejado en el estudio se puede evidenciar que la satisfacción que presenta el personal es baja, requiriendo que se desarrollen estrategias motivacionales para fomentar el involucramiento del personal, además de aplicar recompensas laborales que permitan motivar y mejorar el servicio que brinda el personal de enfermería.

## 4.2. Análisis inferencial

Para demostrar la distribución que presenta el estudio se ha desarrollado por el método de *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*, considerado para muestras que son más grandes que 50 sujetos.

Tabla 3

Análisis de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Sobrecarga laboral	,185	53	,000
Satisfacción laboral	,214	53	,000

Al mencionar a los datos obtenidos de la normalidad se ha podido notar que el valor de sig. = 0.000 para la sobrecarga laboral y de sig. = 0.000 para la satisfacción laboral se ubican por debajo del 0.05, de esta manera queda demostrado que la distribución más acorde para el estudio es no paramétrica, por lo tanto, con la finalidad que presenta el estudio el método seleccionado es el Rho de Spearman, para demostrar la correlación que se percibe y realizar el diagnóstico del cumplimiento de la prueba de hipótesis.

Tabla 4

Relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022

			Sobrecarga laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Con el procesamiento de los datos se ha determinado un nivel de Rho = -0.671 analizado como inversa y alta, afirmando que a una mayor sobrecarga laboral se tendrá menor satisfacción en el personal de enfermería. Mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Además, al demostrar la hipótesis se tiene que un valor de sig. = 0.000, evaluado como menor al 0.05, por lo tanto, se afirman que existe una relación significativa, considerado como sustento necesario para realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación de las dimensiones de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Sobrecarga física	Coefficiente de correlación	-,591**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Sobrecarga mental	Coefficiente de correlación	-,601**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Presión del tiempo	Coefficiente de correlación	-,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

Con el procesamiento de los datos se ha determinado un nivel de Rho = -0.591 analizado como inversa y moderada entre la sobrecarga física y la satisfacción laboral, afirmando que a una mayor sobrecarga física se tendrá menor satisfacción en el personal de enfermería. Al mencionar a la relación presentada de la sobrecarga mental y la satisfacción laboral se tiene un Rho = -0.601 analizada como inversa y alta, indicando que a una mayor sobrecarga mental se tendrá menos satisfechas al personal de enfermería. Al describir a la relación presentada de la presión del tiempo y la satisfacción laboral se tiene un Rho = -0.698 analizada como inversa y alta, indicando que a una mayor presión del tiempo se tendrá menos satisfechas al personal de enfermería. Al detallar a la relación presentada de la organización del trabajo y la satisfacción laboral se tiene un Rho = 0.652 analizada como directa y alta, indicando que a una mayor organización se tendrá mayor satisfechas al personal de enfermería.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis desarrollado para el objetivo general que se desglosa como determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, con el procesamiento de los datos se ha determinado un nivel de  $Rho = -0.671$  analizado como inversa y alta, afirmando que a una mayor sobrecarga laboral se tendrá menor satisfacción en el personal de enfermería. Además, al demostrar la hipótesis se tiene que un valor de  $sig. = 0.000$ , evaluado como menor al 0.05, por lo tanto, se afirman que existe una relación significativa, considerado como sustento necesario para realizar el rechazo de la hipótesis nula. Mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Lo descrito en la investigación concuerda con lo descrito por Gómez et al. (2021), presentaron su estudio con el objetivo de analizar cómo se presenta la sobrecarga laboral y la relación que se presenta con la satisfacción de las enfermeras en un hospital de Cartagena, alcanzando a concluir: Se ha registrado una correlación de  $-0.685$  con  $sig.=0.000$ , evidenciando que la sobrecarga laboral que presentan las enfermeras afecta al nivel de satisfacción que se refleja, con ello es importante que se apliquen medidas correctivas para fortalecer las debilidades presentadas en el estudio. A través del estudio se ha podido demostrar que la sobrecarga laboral es un factor que afecta de manera negativa a la satisfacción que puedan presentar el personal de los hospitales, por lo tanto, está en manos de las autoridades aplicar las estrategias necesarias que permitan la mitigación de estos elementos negativos de la sobrecarga laboral.

Del análisis presentado de los resultados y el contraste desarrollado con el antecedente se menciona que es necesario que se apliquen las estrategias como contar con un plan de contingencia donde se puede incorporar a personal de apoyo cuando se presente saturación de las atenciones de los pacientes, luego desarrollar actividades recreativas para reducir los índices de estos que es el principal factor que perjudica a la satisfacción que pueda presentar el personal de enfermería.



La sobrecarga de trabajo se considera como la exposición del personal a los riesgos que se puedan producir en su actividad profesional, como cortes, accidentes con inyectables, entre otros elementos que puedan poner en riesgo la integridad de su vida (Máynez y Cavazos, 2021). La presión que se ejerce en el trabajo no solo se basa en el trabajo que realiza el personal de enfermería, sino que se encuentra asociado a las herramientas que se cuenta en su actividad, muchas enfermeras afrontan limitaciones en los recursos para desarrollar sus funciones, ocasionando índice de estrés y la sobre carga en el trabajo (Medrano et al., 2022).

De acuerdo al análisis desarrollado para el objetivo específico que se desglosa como identificar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, de acuerdo a la percepción que presenta el personal de enfermería se ha evidenciado que la sobrecarga laboral se manifiesta de manera alta con el 49.1%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 26.4% y para el nivel bajo se presentó con el 24.5%. Con lo manifestado se puede registrar que la dirección debe preocuparse por reducir la sobrecarga que presenta el personal de enfermería estableciendo las estrategias necesarias que permitan reducir estos niveles, aplicando métodos de apoyo cuando se presenta saturación del servicio de enfermería. Esto requiere un análisis de las fechas o días donde se presentan más casos en atención, por otro lado, contar con un plan de contingencia donde se establezca el oportuno cuando se presentan accidentes masivos de casos y se requiera personal de apoyo para atender a los pacientes.

Lo descrito en la investigación concuerda con lo descrito por Lázaro (2019), presentó su estudio que se basa en analizar la satisfacción del personal de enfermería en relación a las condiciones de trabajo en un hospital de Lima, alcanzando a concluir: La satisfacción que presentan las enfermeras se encuentran en un nivel alto con el 50.0%, además las condiciones de trabajo que se presentase evaluó como regular con 56.7%, con ello se ha determinado un nivel de relación de 0.469 con un valor de sig. = 0.000, alcanzando a confirmar la existencia de una relación significativa entre las variables, mencionando que la satisfacción que presenten las enfermeras depende mucho de las condiciones de trabajo de la

entidad. Como se puede apreciar la sobrecarga se encuentra presente en todo hospital, pero es deber de la dirección trabajar para reducir estos indicadores, para ello es necesario que se cuente con el personal de apoyo necesario cuando se produzca una masiva atención de pacientes.

Del análisis presentado de los resultados y el contraste desarrollado con el antecedente se menciona que la sobrecarga laboral en las enfermeras es un caso completo de trabajar, pero se pueden tener los planes de contingencia necesarias para brindar el apoyo requerido como personal extra que apoye cuando se requiera y sobre todo generar la motivación para mejorar el servicio y trato a los pacientes que es otra problemática que se presenta en los establecimientos de salud.

Sobrecarga laboral, es la saturación de trabajo que otorga la entidad sobre el personal, ocasionada cuando se asignan funciones que no pueden ser cumplidas en un horario habitual o se tiene que acelerar para desarrollarlo (Loayza et al., 2022). Otra definición es que se considera al exceso de trabajo que se presenta en una jornada laboral y es ocasionada por la poca cantidad de personal que se cuenta para realizar diversas funciones, generalmente en los centros de salud se ocasiona cuando se presentan casos masivos y el personal no es suficientes para atenderlos de manera simultánea (Peña et al., 2022).

De acuerdo al análisis desarrollado para el objetivo específico que se desglosa como identificar el nivel de la satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, de acuerdo a la percepción que presenta el personal de enfermería se ha evidenciado que la satisfacción laboral se manifiesta de manera baja con el 50.9%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 30.2% y para el nivel alta se presentó con el 18.9 %. Con lo reflejado en el estudio se puede evidenciar que la satisfacción que presenta el personal es baja, requiriendo que se desarrollen estrategias motivacionales para fomentar el involucramiento del personal, además de aplicar recompensas laborales que permitan motivar y mejorar el servicio que brinda el personal de enfermería.

Lo descrito en la investigación concuerda con lo descrito por Lamilla (2019), con su investigación que presento por objetivo analizar cómo se presenta la satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Ecuador, logrando

concluir: El 33.0% se encuentra bastante insatisfecho con el trato que reciben del hospital, por otro lado el 14.0% se encuentra algo insatisfecho con el trato que reciben, evidenciando que se requiere que se apliquen mejoras administrativas para reducir estos niveles y incrementar el índice de satisfacción en las enfermeras.

Además, concuerda con Quimis (2017), presentó su estudio con el objetivo de conocer cómo se presenta el nivel de satisfacción de enfermeras en un hospital de Guayaquil, alcanzando a concluir: Se registró que las enfermeras presentan una buena organizacional del trabajo con 40.0%, además la limpieza de los consultorios y la higiene en la atención es muy buena con 58.0% y las herramientas de trabajo que presentan es buena con 35.0%. Con ello se menciona que existe una preocupación por los índices que presentan la satisfacción del personal de enfermería, donde la rutina que llevan ha conllevado a perjudicar al servicio que se brinda y al trato que reciben los pacientes, dentro de estos elementos se encuentra la falta de identificación del personal y la dirección.

Del análisis presentado de los resultados y el contraste desarrollado con el antecedente se menciona que la satisfacción en los hospitales es un factor complejo de trabajar, por la rutina que presenta el personal, muchos de estos se relacionan con el doble trabajo que realizan, en los establecimientos de salud, ocasionando que solo asistan en su horario, cumplan con sus funciones y preocupándose más por generar ingresos económicos que por brindar un servicio de calidad a los pacientes.

La satisfacción del personal de enfermería es un factor vital para mantener la estabilidad de su afición, situación a través de la cual se pueden avanzar movimientos, actitudes, conductas y deberes sin tensiones que debiliten o se entrometan en el cuidado único de la especialidad. Si la enfermería es una carrera en la que la mayor parte del trabajo realizado está bajo presión, entonces es muy importante que todo el trabajo realizado se realice con placer y sentirse satisfecho por su trabajo (Chiang y Candia, 2021). En la medida en que la enfermera esté satisfecha con sus actividades, los pacientes estarán mejor atendidos. Hay elementos que incluyen: interés por su trabajo, popularidad, calidad de servicio, perfeccionamiento profesional con sus responsabilidades, cobertura publicitaria,

que representan componentes motivacionales intrínsecos, y si no se cuidan adecuadamente, pueden causar problemas de salud (Fierro et al., 2020).

De acuerdo al análisis desarrollado para el objetivo específico que se desglosa como identificar la relación de las dimensiones de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, con el procesamiento de los datos se ha determinado un nivel de  $Rho = -0.671$  analizado como inversa y alta, afirmando que a una mayor sobrecarga laboral se tendrá menor satisfacción en el personal de enfermería. Además, al demostrar la hipótesis se tiene que un valor de  $sig. = 0.000$ , evaluado como menor al 0.05, por lo tanto, se afirman que existe una relación significativa, considerado como sustento necesario para realizar el rechazo de la hipótesis nula. Mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Lo descrito en la investigación concuerda con lo descrito por Puglisevich (2018), desarrolló una investigación que presentó por objetivo analizar cómo se presenta la relación de la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería en un hospital de Lima, logrando concluir: el nivel de sobrecarga laboral es alto con una valoración del 98.0% y un nivel de personal no satisfecho del 56.0%, de ello se ha obtenido un nivel de correlación de  $-0.888$  y  $sig. = 0.000$ , con ello se ha demostrado la existencia de una relación inversa, indicando que a mayor sobrecarga laboral que se presente en el hospital se tendrá menos enfermeras satisfechas en su actividad cotidiana. Con ello se puede observar que la sobrecarga que se presenta se encuentra al límite y las autoridades hasta el momento no se ha preocupado por reducir este indicador que perjudica a la gestión y atención que reciben los pacientes.

Del análisis presentado de los resultados y el contraste desarrollado con el antecedente se menciona que la sobrecarga física es uno de los factores que perjudica al rendimiento que presenta el personal de enfermería, ocasionando que se fatigue y pierda las ganas de trabajar. Otro elemento que perjudica al paciente es que el personal de enfermería presente sobrecarga mental, generando que no

presenten las competencias necesarias para poder realizar la atención requerida en el hospital. De la misma manera se puede mencionar que la presión del tiempo se relaciona con el horario de trabajo y la cantidad de pacientes que tiene que atender, expresando que muchas veces los pacientes requieren más tiempo del horario de trabajo para ser atendidos. Finalmente se relaciona con la organización del trabajo, presentando deficiente en proporcionar personal de apoyo cuando se aglomeren los pacientes.

De la misma manera concuerda con Nieto (2019), presentó su estudio que tuvo por objetivo analizar cómo se refleja la sobrecarga laboral en relación a la satisfacción con el personal de enfermería de un hospital de Pacasmayo, logrando concluir: La sobrecarga laboral de las enfermeras se registró como baja al 55.0% y la satisfacción que se evidencio fue alta con 54.0%, mostrando un grado de relación de  $Rho = -0.454$  y  $sig. = 0.000$ , interpretada como una relación inversa entre los elementos seleccionados para el análisis y confirmando que cuando se distribuye el trabajo se logra mantener satisfechas a las enfermeras.

Carga física, se considera como el desgaste físico que sufre la enfermera en su actividad diaria, relacionada con la fatiga por realizar caminatas rutinarias durante la evaluación de los pacientes (Jiménez y Osorio, 2020). También se encuentra relacionado con las posturas durante la jornada de trabajo, es importante que la enfermera descanse durante un periodo para que sus piernas sientan alivio durante su rutina y se encuentra asociado con las posturas a la hora de estar sentada. En la actualidad mucho se habla de ergonomía como una alternativa a los dolores de espalda que sufren los trabajadores por estar sentados durante mucho tiempo, estas posturas se deben muchas veces al tipo de mobiliario que utiliza (Bedoya et al., 2017).

Zuñiga (2018), presentó su estudio relacionado con la sobrecarga laboral y la calidad de atención de las enfermeras en un hospital del Callao, logrando llegar a la conclusión: La sobrecarga laboral se presenta de nivel alto con 77.78% y calidad de atención es alta 75.0%, mostrando un nivel de relación de  $-0.143$  con  $sig. = 0.406$ , analizado como una relación inversa dando a conocer que la sobrecarga laboral afecta a la calidad de atención de las enfermeras.

Castro y Chantong (2020), investigaron sobre la relación que se presenta entre la sobrecarga laboral y la satisfacción de las enfermeras de un hospital de Ecuador, para ello se basó en el diseño no experimental, desarrollando observaciones sin alterar las opiniones de las enfermeras, logrando llegar a la conclusión: Se ha interpretado que la sobrecarga laboral generada en las enfermeras ocasiona bajos niveles de satisfacción. Por lo tanto, la dirección del hospital debe aplicar medidas que permita que se adopten estrategias para reducir la carga de trabajo en las enfermeras, logrando involucrarlas e incrementando la satisfacción por su trabajo.

Carga mental, es un constructo multidimensional definido por la interacción entre las necesidades cognitivas del desafío (por ejemplo, reminiscencia y atención), las características del personal de salud (por ejemplo, etapa instruccional y autoeficacia) y los rasgos de la situación (por ejemplo, la presión del tiempo). Sus razones incluyen características del emprendimiento (por ejemplo, necesidades de memoria y atención), presiones de tiempo y ritmo de trabajo, además de las funciones a completar, el grado de autonomía y la interacción con otros humanos (Ceballos et al., 2015).

Presión del tiempo, se considera como el conjunto de obligaciones y deberes que enfrenta cualquier persona en un entorno laboral. Incluye las instancias de producción, las necesidades de los administradores o jefes directos, las características de una actividad, las expectativas profesionales y todas aquellas situaciones que te ayudan a desempeñar el rol para el que estás en una organización (Arias et al., 2018). La importancia de la presión laboral es clave para garantizar el incentivo, la productividad y el conocimiento que necesitan los grupos de trabajo (Vargas et al., 2020).

Organización del trabajo, es algo privado para cada trabajador. Sin embargo, como empresa, podemos recomendar o enfatizar que nuestros empleados usen una cadena de ropa o modelos comerciales de pintura con el fin de ayudarlos a ser mucho más eficientes al organizar su jornada laboral. Nunca debemos presionar a nuestros empleados para que se adapten a nuestras estrategias de organización del trabajo (Cortez et al., 2021).

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó relación inversa, alta y significativa ( $Rho = -0.671$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Segunda: La sobrecarga laboral se manifiesta de manera alta con el 49.1%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 26.4% y para el nivel bajo se presentó con el 24.5%. Con lo manifestado se puede registrar que la dirección debe preocuparse por reducir la sobrecarga que presenta el personal de enfermería estableciendo las estrategias necesarias que permitan reducir estos niveles, aplicando métodos de apoyo cuando se presenta saturación del servicio de enfermería.

Tercera: La satisfacción laboral se manifiesta de manera baja con el 50.9%, con ello se ha analizado una tendencia a regular con un valor del 30.2% y para el nivel alta se presentó con el 18.9 %. Con lo reflejado en el estudio se puede evidenciar que la satisfacción que presenta el personal es baja, requiriendo que se desarrollen estrategias motivacionales para fomentar el involucramiento del personal, además de aplicar recompensas laborales que permitan motivar y mejorar el servicio que brinda el personal de enfermería.

Cuarta: Se estableció relación inversa, alta y significativa ( $Rho = -0.591$ ;  $Rho = -0.601$ ;  $Rho = -0.698$ ;  $Rho = -0.652$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022, mostrando que la sobrecarga física perjudica a la satisfacción del personal, además la sobrecarga mental, limita las capacidades del personal, la presión del tiempo genera estrés y la falta de organización del trabajo son elementos que dañan a la satisfacción.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A la dirección del hospital aplicar planes de contingencia cuando se presenten casos de aglomeración de pacientes y el personal de enfermería no pueda atender a todos los pacientes, para ello es necesario que se cuente con un grupo de personal de enfermería que se encuentre predispuesto atender a estas necesidades y con solo llamarlos se puedan presentar para mitigar la sobrecarga laboral.

Segunda: Al jefe de personal aplicar capacitaciones y charlas recreativas al aire libre, por lo menos una vez cada dos meses para reducir los índices que estrés que uno de los factores que perjudica a la satisfacción que presente el personal de enfermería, para ello se debe establecer los días domingos que gran parte del personal tiene día libre y incentivarlos para involucrarse en estas actividades.

Tercera: A los jefes de los departamentos apoyar al personal a su cargo y proporcionarle el personal disponible cuando se presenten casos de urgencia donde se requiera mas profesionales para atender a los pacientes.

Cuarta: A los trabajadores del hospital involucrarse con las actividades que desarrolla el hospital para fomentar el compromiso que presentan y identificarse con los procesos y la atención a los pacientes, permitiendo que el servicio sea el esperado pro los pacientes.



## REFERENCIAS

- Almudéver, L. y Pérez, I. (2019). *La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral*. 13 (1).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2019000100005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005)
- Alvaro et al. (2018). *Factors associated with wages, workload, and working environment in a group of young general practitioners in Peru*. 35 (1).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002)
- Arias et al. (2018). *Mental workload in nurses that work at different units in a hospital of Bogotá, Colombia*. 34 (1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100001)
- Arias, W. y Arias, G. (2014). *Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector*. 16(51).  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bedoya et al. (2017). *Determination of the physical load as a risk factor in a filter Factory*. 39 (6).  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p10.pdf>
- Caicedo, H. (2018). *Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis*. Revista Redalyc. 11(2).  
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Castro, F. y Chantong, K. (2020). *Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el hospital general Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020*. [Tesis; Universidad Técnica De Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cernas et al. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. 63(2). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422018000200006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006)
- Ceballos et al. (2015). *Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas*. 23 (2). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/GGFxmvMhcF7XsM8sjFHNRFH/?format=pdf&lang=es>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). *Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations*. 8 (1). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000100014](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014)
- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2017). *Job satisfaction in nursing in a fourth level attention health institute, Bogotá, Colombia*. 32(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
- Cortez et al. (2021). *Job satisfaction and burnout syndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic*. 9 (3). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/812/1555>
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral tesis*. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Cuesta, A. (2020). *Evaluation of Work Satisfaction*. 14 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552020000200327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327)
- Del Valle, K. (2021). *The work overload of the nursing staff that influences patient care*. Revista Scielo. 1(47).

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072021000400165](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165)

Duche, A. y Rivera, C. (2019). *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas*. Revista Scielo. 54(1).

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013)

Fierro et al. (2020). *Job satisfaction and knowledge sharing in a public government organization in the state of Mexico*. 5 (2).

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci_arttext)

Gómez et al. (2021). *Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021*. [Tesis; Universidad de Cartagena].

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANIELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, D. y Osorio, J. (2020). *Indicators of physical work load in chronic intermittent exposure at high altitude*. 6 (2). <http://www.johamsc.com/wp-content/uploads/2020/06/JOHAMSC-62-JIMENEZ033-20-2020-WEB-143-151.pdf>

Hernández, E. y Medina, X. (2020). *Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey*. 28(1).

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Herrera, G. y Manrique, F. (2019). *Nursing job satisfaction. Differences of areas in primary health care and intensive care*. 16 (2).

<https://core.ac.uk/download/pdf/268588847.pdf>

- Lamilla, G. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA" 2018*. [Tesis; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13160/1/T-UCSG-POS-MGSS-182.pdf>
- Lapiente et al. (2019). *Evaluation of a socio-cognitive model of job satisfaction in Argentine workers*. 24 (1). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2019000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2019000100002)
- Lázaro, N. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro\\_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loayza et al. (2022). *La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador*. 6 (3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485/3673>
- Luengo et al. (2022). *Influence of working conditions on the perception of the quality of care of Nursing professionals*. Revista Scielo. 30(1). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962021000100008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008)
- Martínez, S. y González, J. (2022). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina*. 38(1). <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>
- Madero, S. (2020). *Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction*. 29(1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci\\_arttext\\_plus&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext_plus&tlng=es)
- Marín et al. (2016). *Perception of nursing care and job satisfaction in a Social Security Hospital*. 6(11). <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/119/647>

- Máynez, A. y Cavazos, J. (2021). *Consequences of job exhaustion in convenience stores*. 59 (128).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782021000200003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000200003)
- Medrano et al. (2022). *Carga mental de trabajo y agotamiento emocional en colaboradores de entidades financieras en la región Junín*. *Gaceta Científica*, 8(1), 85-92. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.2.1511>
- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9.  
[https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Peña et al. (2022). *Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida*. 6 (1). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
- Puglisevich, S. (2018). *Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich\\_ss.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf)

- Pujol, L. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.* 36 (1).  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quimis, R. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la provincia de santo domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015.* [Tesis de posgrado; Universidad Regional Autónoma De Los Andes].  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>
- Quintero et al. (2021). *Job satisfaction in flexible working conditions in a mobile phone company.* 9 (19).  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/368/3682558010/html/>
- Rodríguez, M. y Huapaya, G. (2021). *Workload and Burnout Syndrome in university administrative and teaching staff.* 4 (8).  
<https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55/138>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Lima: Universidad Ricardo Palma  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Solorzano, R. (2019). *Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019.* [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2928998>
- Tello, G. (2017). *Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016.* [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello\\_PG.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello_PG.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas et al. (2020). *Mental load on nursing staff: An integrative review.* 17 (3).  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187>

- Velásquez, C. (2022). *Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%  
%a1squez\\_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zuñiga, K. (2018). *Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del hospital nacional dos de mayo, 2020*. [Tesis de posgrado; Universidad Nacional Del Callao]. [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS%  
0MAESTRO-ZU%  
2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS%20MAESTRO-ZU%20IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sobrecarga laboral	Es la saturación de trabajo que otorga la entidad sobre el personal, ocasionada cuando se asignan funciones que no pueden ser cumplidas en un horario habitual o se tiene que acelerar para desarrollarlo (Loayza et al., 2022).	Se considera a la percepción de la acumulación de trabajo que presenta el personal, analizado a través de la aplicación de un cuestionario en las dimensiones de sobrecarga física, luego sobrecarga mental, además de la presión del tiempo y por último se tiene a la organización que presenta el trabajo del personal.	Sobrecarga Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Columna en posición recta.</li> <li>• Caminando durante periodos prolongados.</li> <li>• Levantar o desplazar cargas pesadas.</li> <li>• Manipulación de cargas.</li> </ul>	Ordinal Baja Regular Alta
			Sobrecarga Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de atención requerido.</li> <li>• Más de una tarea a la vez.</li> <li>• Memorización excesiva de datos.</li> <li>• Programación continua de guardias.</li> </ul>	
			Presión de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo.</li> <li>• Procesos y equipos usados.</li> <li>• Trabajo es por turnos</li> </ul>	



				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se siente irritado o inseguro.</li> </ul>	
			Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalidad de funciones.</li> <li>• Capacita está en relación con el trabajo.</li> <li>• Iniciativa en la resolución</li> <li>• Órdenes de trabajo</li> <li>• Asignación de tareas</li> </ul>	
Satisfacción laboral	Cuesta (2020), como la sensacional emocional que presenta el personal de enfermería por su trabajo, relacionado con la identificación que siente por pertenecer a la institución, además se asocia a su contexto laboral.	Se considera a la percepción de la satisfacción con su trabajo, analizado en las dimensiones de supervisión y participación, luego se alinea con remuneración y prestaciones, además de satisfacción intrínseca, luego se relaciona con el ambiente físico y se termina con la cantidad y calidad de trabajo.	Supervisión y Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con mis jefes</li> <li>• Atención y frecuencia con que me dirigen.</li> <li>• Superiores juzgan mi tarea.</li> <li>• Relaciones con mis compañeros</li> </ul>	Ordinal Baja Regular Alta
		Remuneración y Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración que recibo</li> <li>• Oportunidades de promoción y ascenso</li> <li>• Incentivos y premios</li> </ul>		
		Satisfacción Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidades que me da mi trabajo</li> </ul>		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfecho con mi trabajo</li> <li>• Aspectos de mi trabajo</li> </ul>	
			Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza del hospital</li> <li>• Iluminación de mi lugar de trabajo</li> <li>• Ventilación y temperatura</li> </ul>	
			Cantidad y Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Medios materiales</li> <li>• Calidad que obtenemos</li> <li>• Tiempo que tengo para hacer mi tarea</li> </ul>	

## Anexo 02: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Considerada enfermera, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la sobrecarga laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión a partir de los resultados que se obtengan, considerándose como motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Sobrecarga Física</b>					
1.	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.					
2.	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.					
3.	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.					
4.	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados					
5.	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.					
6.	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.					
7.	. Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.					
8.	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.					
9.	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.					
10.	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Sobrecarga Mental</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

11.	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.					
12.	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.					
13.	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.					
14.	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.					
15.	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.					
16.	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.					
17.	La información que recibe es de fácil entendimiento.					
18.	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.					
19.	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.					
20.	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Presión de tiempo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21.	Su ritmo de trabajo es rápido.					
22.	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.					
23.	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.					
24.	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.					
25.	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo					
26.	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.					
27.	Su programación de trabajo es por turnos					
28.	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación					
29.	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos					
30.	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización del trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31.	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.					

<b>32.</b>	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.					
<b>33.</b>	. Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.					
<b>34.</b>	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.					
<b>35.</b>	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.					
<b>36.</b>	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.					
<b>37.</b>	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.					
<b>38.</b>	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.					
<b>39.</b>	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.					
<b>40.</b>	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.					

Nota: Adaptado de Nieto et al. (2018)

**Gracias por su aporte**

## CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Considerada enfermera, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la satisfacción del personal de enfermería** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión a partir de los resultados que se obtengan, considerándose como motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Supervisión y Participación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
2.	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
3.	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
4.	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
5.	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
6.	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
7.	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores					
8.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
9.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros					
	<b>DIMENSIÓN 2: Remuneración y Prestaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo					

11.	En mi centro de salud tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
12.	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
13.	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface					
14.	Estoy satisfecho de cómo mi centro de salud cumple las leyes laborales					
15.	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción Intrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	Me gusta mi trabajo					
17.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
18.	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
19.	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 4: Ambiente Físico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20.	La limpieza del hospital es buena					
21.	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena					
22.	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas					
23.	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio					
	<b>DIMENSIÓN 5: Cantidad y Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
25.	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad					
26.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
27.	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea					

Nota: Adaptado de Nieto et al. (2018)

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUARMEY, 2022

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Sobrecarga Física</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.	X		X		X		
2	Directo	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.	X		X		X		
3	Directo	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.	X		X		X		
4	Directo	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados	X		X		X		
5	Directo	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	X		X		X		
6	Directo	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.	X		X		X		
7	Directo	. Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	X		X		X		
8	Directo	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.	X		X		X		
9	Directo	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
10	Directo	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Sobrecarga Mental</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	



11	Directo	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	X		X		X		
12	Directo	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.	X		X		X		
13	Directo	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.	X		X		X		
14	Directo	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	X		X		X		
15	Directo	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.	X		X		X		
16	Directo	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.	X		X		X		
17	Directo	La información que recibe es de fácil entendimiento.	X		X		X		
18	Directo	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
19	Directo	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.	X		X		X		
20	Directo	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Presión de tiempo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Directo	Su ritmo de trabajo es rápido.	X		X		X		
22	Directo	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.	X		X		X		
23	Directo	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.	X		X		X		
24	Directo	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.	X		X		X		
25	Directo	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo	X		X		X		

26	Directo	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
27	Directo	Su programación de trabajo es por turnos	X		X		X		
28	Directo	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación	X		X		X		
29	Directo	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos	X		X		X		
30	Directo	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Organización del trabajo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Directo	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.	X		X		X		
32	Directo	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		
33	Directo	. Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.	X		X		X		
34	Directo	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.	X		X		X		
35	Directo	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.	X		X		X		
36	Directo	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
37	Directo	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.	X		X		X		
38	Directo	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.	X		X		X		
39	Directo	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.	X		X		X		
40	Directo	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ponte Quiñones Elvis Jerson

DNI: 44199834

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

01	Doctor en Educación		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Magister en gestión pública		

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

01	Docente universitario				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. Ponte Quiñones Elvis Jerson



22 de junio del 2022

DNI: 44199834

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUARMEY, 2022**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Supervisión y Participación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	X		X		X		
2	Directo	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	X		X		X		
3	Directo	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	X		X		X		
4	Directo	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	X		X		X		
5	Directo	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	X		X		X		
6	Directo	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	X		X		X		
7	Directo	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores	X		X		X		
8	Directo	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	X		X		X		
9	Directo	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Remuneración y Prestaciones</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

10	Directo	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo	X		X		X		
11	Directo	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	X		X		X		
12	Inversa	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	X		X		X		
13	Directo	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface	X		X		X		
14	Directo	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales	X		X		X		
15	Directo	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción Intrínseca</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	Directo	Me gusta mi trabajo	X		X		X		
17	Directo	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	X		X		X		
18	Directo	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	X		X		X		
19	Directo	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Ambiente Físico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
20	Directo	La limpieza del hospital es buena	X		X		X		

21	Directo	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena	X		X		X		
22	Directo	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas	X		X		X		
23	Directo	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Cantidad y Calidad</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Directo	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	X		X		X		
25	Directo	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad	X		X		X		
26	Directo	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	X		X		X		
27	Directo	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ponte Quiñones Elvis Jerson

DNI: 44199834

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

01	Doctor en Educación		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Magister en gestión pública		

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

01	Docente universitario				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

22 de junio del 2022



---

DNI: 44199834

### Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SOBRECARGA LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																											
SUJETOS	PREGUNTAS																																								TOTAL		
	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	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	2	3	5	3	2	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	2	3	2	3	5	4	2	3	5	4	2	3	4	3	2	132		
2	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	2	2	3	5	3	2	4	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	141		
3	3	2	5	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	5	4	5	139
4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	4	3	5	4	2	4	5	2	3	4	3	2	3	2	3	2	123		
5	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	2	2	3	4	2	3	3	116		
6	2	3	2	3	5	5	3	2	4	4	5	3	2	4	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	5	2	131		
7	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	114		
8	5	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	131		
9	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	128		
10	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	107		
11	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	99	
12	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	97		
13	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	92		
14	2	3	2	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	97		
15	2	4	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	109		
VARIANZA	0.8	0.5	1.3	1.5	0.7	0.9	0.6	1.2	1.0	0.9	1.0	0.9	1.0	0.7	1.3	0.5	1.1	0.8	1.3	1.2	1.3	0.5	1.0	0.9	1.2	0.6	1.5	1.0	0.8	1.4	1.1	1.0	1.5	1.0	1.2	0.9	0.9	1.5	0.8	0.9	250.5		
TOTAL	40.4																																								0.860		
																																									0.860		

Donde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem (i)
- $S_c^2$  es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_c^2} \right]$$



**CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH**

SUJETOS	PREGUNTAS																											TOTAL
	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	2	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	5	2	5	4	3	3	2	96
2	3	2	5	4	5	4	3	2	3	2	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	2	3	2	4	97
3	4	5	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	93
4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	106
5	2	3	5	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	97
6	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	110
7	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	83
8	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	2	3	2	3	4	85
9	2	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	63
10	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	70
11	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	75
12	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	82
13	2	1	3	3	1	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	68
14	3	2	4	1	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	5	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	88
15	2	4	2	3	4	3	2	3	5	3	2	2	3	4	5	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	82
VARIANZA	0.5	1.3	1.0	1.2	1.1	1.2	0.7	0.9	0.9	0.9	0.7	0.5	0.8	0.9	1.2	0.9	1.0	1.0	1.0	1.2	0.9	1.0	1.2	1.1	0.6	0.7	0.9	176.1
TOTAL	25.4																											0.889
																												0.889

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

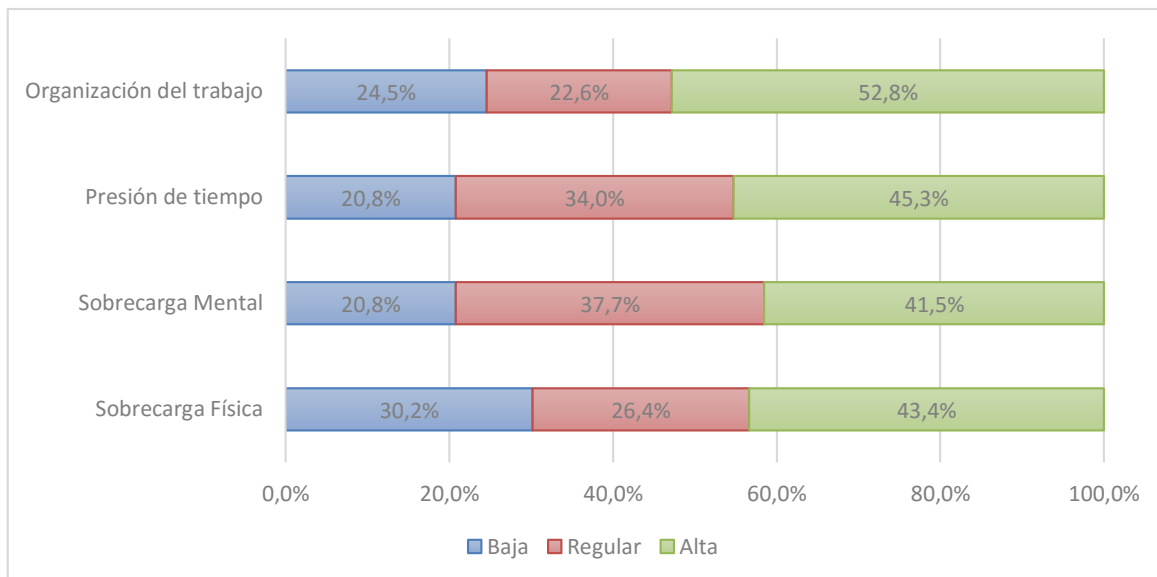
Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_c^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_c^2} \right]$$

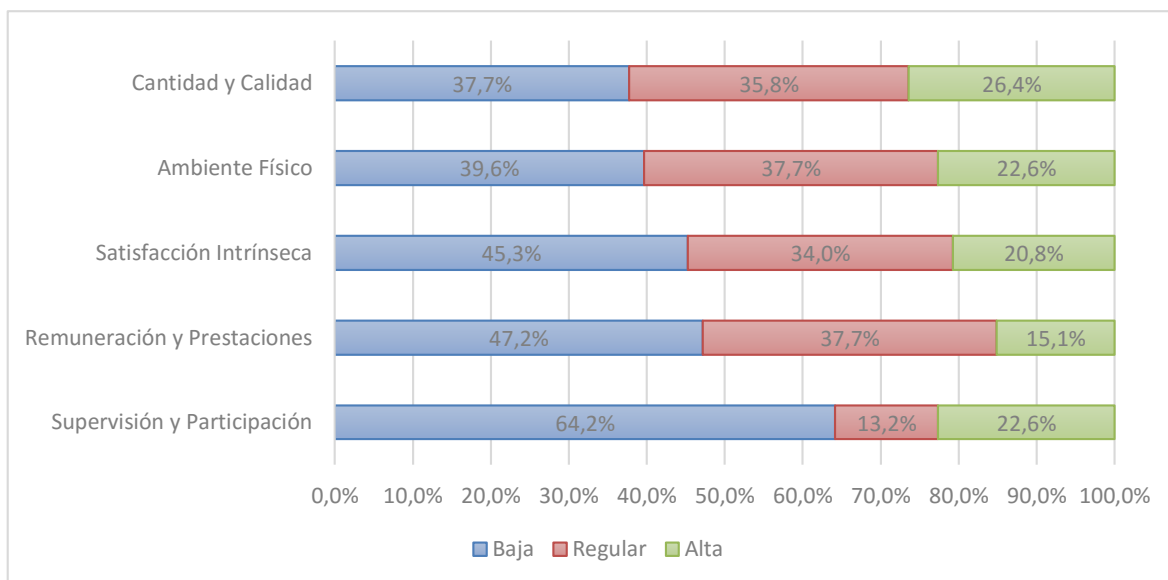
## ANEXO 5: Figuras de resultados

Figura 2. Barra de las dimensiones de la sobrecarga laboral



Según las opiniones proporcionadas se ha evidenciado que la sobrecarga física se evidencia de manera alta con el 43.4%, con una inclinación al nivel bajo con el 30.2% y el nivel regular se obtuvo 26.4%. Al mencionar a la dimensión sobrecarga mental se tiene que el 41.5% del personal lo percibe de manera alta, luego se ha evidenciado de manera regular con el 37.7%. además, el nivel bajo presentó un valor del 20.8%. Al detallar los hallazgos de la dimensión presión de tiempo se tiene que se evidencia de manera alta con el 45.3%, mostrando una inclinación a regular con el 34.0% y para el nivel bajo se ha mostrado un 20.8%. Al describir los hallazgos de la dimensión organización del trabajo se tiene que se evidencia como alta con el 52.8%, con una inclinación a baja con el 24.5% y el nivel regular presentó un valor del 22.6%.

Figura 3. Barra de las dimensiones de la satisfacción laboral



Según las opiniones proporcionadas se ha evidenciado que la supervisión y participación se evidencia de manera baja con el 64.2%, con una inclinación al nivel alto con el 22.6% y el nivel regular se obtuvo 13.2%. Al mencionar a la dimensión remuneración y prestaciones se tiene que el 47.2% del personal lo percibe de manera baja, luego se ha evidenciado de manera regular con el 37.7%. Además, el nivel alto presentó un valor del 15.1%. Al detallar los hallazgos de la dimensión satisfacción intrínseca se tiene que se evidencia de manera baja con el 45.3%, mostrando una inclinación a regular con el 34.0% y para el nivel alto se ha mostrado un 20.8%. Al describir los hallazgos de la dimensión ambiente físico se tiene que se evidencia como baja con el 39.2%, con una inclinación a regular con el 37.7% y el nivel alto presentó un valor del 22.6%. Al mencionar a la dimensión cantidad y calidad se tiene su valoración con más puntaje para el nivel baja con 37.7%, luego se ha presentado de manera regular con el 35.8% y el nivel alto se analiza como alta con el 26.4%.





52	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3
53	2	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2

### CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N	Supervisión y Participación									Remuneración y Prestaciones					Satisfacción Intrínseca				Ambiente Físico				Cantidad y Calidad				
	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	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2
3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2
4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
9	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
10	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
12	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
13	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
14	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
15	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
16	2	3	2	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	2	5
17	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
18	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2
19	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	5	4	5	4	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
22	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
23	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
24	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2





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



**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 LABORAL Y SATISFACCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE HUARMEY, 2022", cuyo autor es CERNA CASTRO SHEINER ELENA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 05 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 14- 01-2023 15:27:37

Código documento Trilce: TRI - 0509923