



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de
medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Figuroa Trujillo, Maria Rebeca (orcid.org/0000-0003-1343-5479)

ASESORA:

Mg. Paredes Ayala, Balvina (orcid.org/0000-0001-8310-2456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme vida y salud además la sabiduría para poder culminar satisfactoriamente este proyecto y a mis padres quiénes día a día me motivan a seguir adelante para ser un gran profesional y cumplir todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque sin él nada es posible, su guía en cada momento es indispensable. A mis queridos padres, por su gran apoyo y motivación, por el esfuerzo que día a día realizan para darme educación y velar siempre por mí. A la universidad César Vallejo por brindarnos docentes de excelencia quienes nos guían en el camino para ser grandes profesionales.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES AYALA BALVINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.", cuyo autor es FIGUEROA TRUJILLO MARIA REBECA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BALVINA PAREDES AYALA DNI: 17890115 ORCID: 0000-0001-8310-2456	Firmado electrónicamente por: APAREDES Y el 19- 12-2023 23:25:22

Código documento Trilce: TRI - 0678824



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FIGUEROA TRUJILLO MARIA REBECA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA REBECA FIGUEROA TRUJILLO DNI: 73053378 ORCID: 0000-0003-1343-5479	Firmado electrónicamente por: MFIGUEROAT el 03- 12-2023 15:54:03

Código documento Trilce: TRI - 0678825

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	15
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre sobrecarga laboral y el desempeño de las enfermeras ..	16
Tabla 2. Nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.	17
Tabla 3. Nivel de desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.....	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de estudio.....	12
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023. La metodología que se empleó para la investigación contó con un enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental, teniendo como muestra a 40 enfermeras del servicio de medicina a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Los datos evidenciaron que el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, predominó el nivel medio (35%) y alto (30%), ya que esto indica que las enfermeras experimentan una carga de trabajo considerable, con respecto al desempeño de las enfermeras predominó el nivel alto (52.5%) y bajo (35%), esto debido a que el desempeño de algunas enfermeras es sobresaliente, sin embargo, existe un porcentaje considerable de enfermeras que han presentado dificultades en sus actividades laborales. Se concluyó que, existe relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina, mediante cual el coeficiente de Rho de Spearman muestra una fuerte correlación positiva alta (0.891).

Palabras clave: Sobrecarga, desempeño laboral, carga física y mental.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work overload and performance of nurses in the medical area of a state hospital in Trujillo, 2023. The methodology used for the research had a basic quantitative approach with a non-experimental design, with a sample of 40 nurses from the medical service to whom a questionnaire was applied as an instrument for data collection. The data showed that the level of work overload of nurses in the medical area of a public hospital in Trujillo was predominantly medium (35%) and high (30%), since this indicates that nurses experience a considerable workload, with respect to the performance of nurses, the high (52.5%) and low (35%) levels predominated, because the performance of some nurses is outstanding, however, there is a considerable percentage of nurses who have had difficulties in their work activities. It was concluded that there is a relationship between work overload and work performance of nurses in the medical area, whereby Spearman's Rho coefficient shows a strong positive correlation (0.891).

Keywords: Overload, work performance, physical and mental load.

I. INTRODUCCIÓN

Los hospitales marchan en función un régimen abierto, con múltiples elementos interconectados que trabajan promoviendo la salud y la satisfacción de toda una comunidad. El trato que se da a los pacientes es esencial para fijar la calidad de los servicios que proponen los sistemas hospitalarios ⁽¹⁾. Por el contrario, dedicarse al trabajo de enfermería requiere el gasto de tiempo, inversión de recursos humanos y materiales, esto puede causar insatisfacción en los pacientes siempre y cuando estos no cumplan con los estándares establecidos ⁽²⁾.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) revela que, al no darle la importancia necesaria sobre el bienestar mental de las enfermeras, este puede conducir a una disminución de la salud física y mental, afectando la calidad de la atención en los pacientes ⁽³⁾. Además, las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugieren que trabajar más allá del horario habitual ha provocado la muerte de 750.000 al año. Estas muertes se atribuyen principalmente a los efectos negativos que tienen las horas extraordinarias en la salud de los trabajadores, pero también pueden deberse a afecciones como ataques cardíacos y accidentes cerebrovasculares ⁽⁴⁾. El informe de la OIT describe los riesgos laborales más peligrosos, y las horas extra figuran como la amenaza más frecuente. Por lo tanto, es crucial considerar la reducción de la jornada laboral en el sistema de salud pública, particularmente en el servicio de enfermería ⁽⁵⁾.

Generalmente las enfermeras desarrollan un rol importante en la prestación de atención especializada y compleja a los pacientes, asegurando la calidad de la atención médica. No obstante, las situaciones de sobrecarga provocadas por el exceso de carga de trabajo conducen a que el enfermero dedique menos tiempo al paciente, realice tareas adicionales y se dedique a actividades que comprometan su desarrollo funcional y las relaciones con colegas, pacientes y familiares ⁽⁶⁾. Además, estas situaciones de sobrecarga aumentan el riesgo de errores en la ejecución de los trabajos, como el incumplimiento de las medidas de bioseguridad, procedimientos incompletos entre otros factores ⁽⁷⁾.

Según el MINSA, en los últimos años se ha producido un desgaste mayor en el bienestar físico y psíquico del personal de salud. Sobre todo, en aquellos que trabajan en áreas donde demanda una carga laboral excesiva, causando un mayor riesgo de sufrir agotamiento ⁽⁸⁾. En un estudio se evaluaron a 3678 del personal de salud, en donde se reveló la prevalencia sobre los niveles depresivos y ansiedad, en donde un 17,4% y 17,8% afectó al personal médico, 21,6% y 19% para enfermeras, 23% y 21% para auxiliares técnicos médicos. Por lo tanto, se afirmó puntuaciones elevadas que afectan al desempeño laboral que realizan dentro de las instituciones de salud ⁽⁹⁾.

De tal manera que, las habilidades físicas y cognitivas de las enfermeras pueden verse afectadas por las condiciones antes mencionadas, lo que puede generar obstáculos potenciales en su capacidad para realizar sus funciones correctamente ⁽¹⁰⁾. El desempeño del trabajo de rutina puede verse comprometido por complicaciones, lo que en última instancia afecta la atención que perciben los pacientes. En situaciones críticas y urgentes, estos efectos pueden amplificarse, lo que podría afectar los resultados de los pacientes ⁽¹¹⁾.

En el Hospital Regional Docente de Trujillo se ha evidenciado que los miembros del personal de enfermería enfrentan una gran carga de trabajo, lo que dificulta su capacidad para brindar una atención adecuada a los pacientes sobre todo de aquellos que pertenecen al área de medicina. En dicha área al encontrarse una alta demanda de pacientes hospitalizados, se observó que las enfermeras no lograban abastecerse durante el día, por lo que en ocasiones tenían que extender sus jornadas laborales, generando una sobrecarga laboral que ha afectado posteriormente al desempeño en sus actividades de trabajo. La sobrecarga también ha causado que las enfermeras presenten estrés, ansiedad y otros síntomas que perjudican su desempeño. A partir de lo expuesto, se formuló la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023?

Con respecto a la justificación teórica, se desarrolló a través de bases teóricas, el cual servirá para futuras investigaciones que se centren en las mismas variables. Estos

estudios futuros pueden explorar estas variables en diferentes contextos, sin embargo, las teorías derivadas de este estudio servirán como punto de partida para la investigación. Así mismo, en la justificación práctica, se basó en identificar cuáles son los factores que intervienen en la sobrecarga laboral, de esta manera el hospital público pueda establecer acciones estratégicas que permitan reducir los índices de carga laboral y no afecte el desempeño de las enfermeras. Por último, en la justificación metodológica, se desarrolló en base a un tipo y diseño de investigación, además que se utilizó instrumentos validados que permitan evaluar a las variables de estudio.

Finalmente, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023. Entre los objetivos específicos: Identificar el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023 y determinar el nivel de desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

En ese sentido, nuestra hipótesis general H_1 : Existe relación entre la sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público Trujillo 2023. H_0 : No existe relación entre la sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentarán diversas investigaciones previas realizadas tanto a nivel internacional como nacional. Además, expondremos los fundamentos del estudio. Las líneas siguientes ahondará en el contexto histórico vinculado al tema.

A nivel internacional, Zhang N. et al. ⁽¹²⁾ en el 2022, en China, evaluaron los efectos de la sobrecarga percibida en el desempeño laboral de las enfermeras. El estudio se realizó utilizando un enfoque correlacional, con un total de 595 enfermeras que completaron un cuestionario para la recopilación de datos. La conclusión de los datos indica que el apoyo organizacional percibido puede disminuir los niveles de sobrecarga de trabajo, ya que los hallazgos exponen la correlación entre las variables con un valor de 0,78.

Del Valle K. ⁽¹³⁾ en el año 2021 en Ecuador, determinaron la relación entre la sobrecarga laboral y cuidado del profesional de enfermería. Se consideró manejar una metodología de alcance descriptivo no experimental transversal. Se reveló que con respecto a la sobrecarga laboral en la exigencia Mental arrojó un valor de 17/20 de puntaje, mientras que en la exigencia Física mostró un 15/20, señalando que existe un elevado nivel de sobrecarga laboral durante los diferentes turnos. Se concluyó la afirmación de la hipótesis alterna, sin embargo, se demostró que la demanda de pacientes que acuden al hospital no es un elemento que conlleve a la sobrecarga laboral, por el contrario, son las situaciones expuestas a las que se encuentra sometidas diariamente el profesional de enfermería.

Quintana D. y Tarqui C. ⁽¹⁴⁾ en año 2019 en Brasil, describieron el nivel de desempeño de acuerdo a las características laborales del personal de enfermería. El estudio fue descriptivo transversal del cual contó con 208 enfermeras. Los hallazgos revelaron que el 24.5% presentaron un insuficiente desempeño, el 63% percibieron una sobrecarga laboral. Posteriormente después de la aplicación del instrumento aplicado y de acuerdo a los hallazgos mostrados, se concluye que el desempeño laboral expuesto por el personal de enfermería de dicho hospital se encuentra en un nivel suficiencia, pese a

la gran carga laboral que presentan diariamente, señalan que el compromiso por la profesión es motivo para no bajar su rendimiento de trabajo.

Molina P. et al. ⁽¹⁵⁾ en el año 2019 en España, identificaron el nivel estrés en el trabajo y los riesgos para la salud del personal de enfermería pertenecientes a UCI. La investigación fue descriptiva, con una muestra de 37 enfermeras. Los datos recolectados revelaron que 48,6% de los estresores experimentados por el personal de enfermería fueron causados por su carga de trabajo. El estudio concluyó que las enfermeras, en su mayoría mujeres con años de experiencia laboral, están sujetas a la sobrecarga de trabajo, que es la principal fuente de estrés que las hace perder el control sobre el cuidado de enfermería.

A nivel nacional, Medina M. ⁽¹⁶⁾ en el 2023 en Chimbote, examinaron la correlación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral de enfermeras del servicio de medicina. El estudio utilizó un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo básico para establecer esta conexión, además que para diagnosticar el problema se seleccionó aplicar el instrumento del cuestionario que fue aplicado a las enfermeras. Se demostró en los hallazgos evidenciados que el 49.6% indicaron un nivel medio en sobrecarga y un 65.5% presentaron un desempeño a nivel regular. Por lo que se concluyó que existe una correlación negativa débil entre las variables, en donde la sobrecarga mental guarda una relación positiva con el desempeño, sin embargo, con la carga física guarda una relación negativa de -0.8.

Mercedes R. y Puelles T. ⁽¹⁷⁾ en el 2023 en Chimbote, determinaron la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de enfermeras de un hospital. Se desarrolló bajo un tipo de estudio básico relacionado con un alcance descriptivo correlacional, en donde se expuso que el diseño fue no experimental. Además, se consideró que la muestra fueron 127 enfermeras quienes participaron del cuestionario para el recojo de información. Se reveló que, el nivel de estrés que presentaron el personal de enfermería representó que el 52,6% indicó un nivel alto, en donde en el desempeño laboral se evidenció inadecuado representado por un 50,5%. Se llegó a la conclusión aprobando la hipótesis alterna, es decir, que el nivel de estrés laboral se relaciona

directamente con el desempeño que efectúa las enfermeras, de acuerdo al coeficiente estadístico en el procesamiento de datos, este obtuvo un valor de 0.947 demostrando la relación positiva entre las variables.

Méndez T, Elizabeth A. ⁽¹⁸⁾ en el año 2022 en Piura, el propósito del estudio fue establecer una correlación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de las enfermeras. Así mismo, el método empleado fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se seleccionó una muestra no experimental, no probabilística intencional de 70 individuos. Los resultados también indicaron un nivel medio (55,71%) de sobrecarga de trabajo y un nivel alto (88,57%) de desempeño profesional. En conclusión, el estudio mostró una relación directa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño profesional del personal de enfermería.

Trujillo N. ⁽¹⁹⁾, en el 2022 en Lima, Se realizó un estudio para escudriñar la carga de tareas ocupacionales que soportan las enfermeras en UCI. El estudio contó con enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptivo transversal, y la muestra de 45 enfermeras. Se reveló que los valores finales del cuestionario oscilan entre sobrecarga baja (0-22 puntos), sobrecarga media (23-45 puntos) y sobrecarga alta (46-68 puntos). De tal manera que se concluyó que existe un alto nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería, además que presenta pésimas condiciones de trabajo.

A nivel local, Oroya Y. y Sánchez L. ⁽²⁰⁾ en el 2023, determinaron el nivel sobre la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital. Se ha tomado una metodología de tipo básico con nivel descriptivo basado un esquema de estudio no experimental, además que se tuvo como muestra a 96 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron que el 68% de las enfermeras presentaron altos niveles de sobrecarga. Esto permitió llegar a la conclusión, que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería se desarrolla en niveles alto y medios, causando problemas en su rendimiento laboral y en los cuidados hacia los pacientes.

Garma A. y Sánchez L. ⁽²¹⁾ en el 2019, determinaron la relación entre el nivel de estrés laboral y la sobrecarga laboral en las enfermeras que pertenecen al área de

neonatología. La metodología consta de tipo correlacional de corte transversal teniendo como muestra a 62 enfermeras, aplicándose el instrumento del cuestionario. Revelaron que el 80% presentaron un nivel medio, del cual el 69% tenía una carga mental alta. Se concluyó que no existe una relación directa entre las variables en donde arrojó un valor de significancia de 0.197.

Por otro lado, en relación a las bases teóricas, la OMS, indica que el profesional de enfermería incluye el cuidado independiente y colaborativo a nivel familiar, grupal y comunitario para personas con diferentes edades en todos los entornos ⁽²¹⁾. Las enfermeras realizan funciones y actividades en diferentes campos de la salud, el cual está caracterizado por los valores de responsabilidad, motivación, compromiso y calidez humana. No obstante, los escenarios de trabajo son poco favorables y estresantes, especialmente a nivel físico y psicológico ⁽²²⁾. En el caso de las enfermeras que laboran en los servicios de medicina tienen una responsabilidad aún mayor de establecer conexiones sólidas con los pacientes y sus familias, así como un profundo compromiso de brindar atención de calidad que satisfaga las necesidades únicas de cada individuo ⁽²³⁾.

Las diferentes situaciones que afrontan diariamente el profesional de enfermería han conllevado que se evidencien altos índices de estrés laboral a causa de la sobrecarga de trabajo en las que son expuestas ⁽²⁴⁾. De tal manera que, es un factor estresante significativo, particularmente para aquellos que trabajan en servicios críticos donde la seguridad del paciente es primordial. Se ha observado que, en varios casos, la sobrecarga de trabajo afecta directamente la calidad de la atención al paciente ⁽²⁴⁾. Además, está se caracteriza como la cantidad de energía requerida por un individuo para completar tareas específicas durante su jornada laboral. Las largas horas de trabajo y las exigencias de los superiores para lograr ciertos objetivos imponen enormes exigencias a los trabajadores que superan sus capacidades inherentes ⁽²⁵⁾.

Según Ramírez et al. (26), la sobrecarga de trabajo se produce cuando los empleados se enfrentan a una cantidad excesiva de trabajo que supera su capacidad para realizarlo. Esta abrumadora carga de trabajo puede tener efectos negativos tanto en

la salud física como mental, alterar el bienestar general y obstaculizar el desempeño laboral. Agudelo (27) explica además que la sobrecarga de trabajo abarca no sólo las tareas físicas, sino también la tensión mental y el volumen de trabajo que los individuos deben gestionar. La sobrecarga de trabajo consta de dos dimensiones importantes: la carga física, que se refiere a la necesidad del trabajador de ser consciente de su entorno y procesar información e instrucciones en consecuencia (28). La carga mental, por otro lado, implica realizar diversas actividades, tanto simples como complejas, que requieren procesos mentales. Este aumento de carga plantea un mayor riesgo ya que eleva la probabilidad de enfermedad, reduce la productividad y conduce a una mayor insatisfacción laboral (29).

Mientras la dimensión sobre las cargas físicas consta de las posturas, movimientos y fuerzas realizadas por los trabajadores. Mantener una determinada postura requiere de un esfuerzo sostenido, cuanto más intenso es este esfuerzo, mayor es la postura y fuerza ⁽³⁰⁾. De tal manera que, esta ocurre cuando el profesional debe permanecer en la misma posición por largos períodos de tiempo y además debe realizar movimientos y fuerzas que superan sus capacidades ⁽³¹⁾. De modo que la carga física conlleva la evaluación de dos indicadores las cuales son:

Carga estática, se relaciona con la ergonomía y seguridad laboral, ya que puede tener efectos negativos en su salud y bienestar. Así mismo se refiere a la tensión o estrés físico que se acumula en el cuerpo por mantener una misma posición durante un largo período de tiempo, como estar de pie o sentado por varias horas ⁽³²⁾. Mientras que, la carga dinámica, se refiere a la tensión o estrés físico que se produce al realizar tareas que involucran levantar y mover pacientes y/o equipos médicos, realizar movimientos repetitivos y mantener posiciones incómodas durante periodos prolongados de tiempo ⁽³³⁾.

La OMS en relación al desempeño laboral, indica que es la capacidad del trabajador para realizar sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente. El desempeño laboral puede ser evaluado en función de la calidad del trabajo realizado, la puntualidad en la entrega de tareas, la capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa

y la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes ⁽³⁴⁾. También puede entenderse como el nivel profesional del comportamiento del trabajador y las relaciones interpersonales, en el ámbito de salud, consta de la evaluación del proceso de atención, además tiene un impacto ambiental significativo y cohesivo con la calidad del servicio en las condiciones de trabajo ⁽³⁵⁾.

Por el contrario, el desempeño laboral se define como la evaluación de las acciones que realiza todo colaborador para lograr las metas en función a la organización. Esta evaluación es un proceso continuo destinado a medir la competencia y las capacidades de un trabajador ⁽³⁶⁾. Este depende de numerosas circunstancias e influencias y puede diferir de un individuo a otro, entre los factores de comportamiento influyentes se tiene la disciplina, la actitud, cooperación y responsabilidad. Mientras que los factores operativos, como el trabajo en equipo, liderazgo, conocimiento y precisión, entre otros ⁽³⁷⁾.

Con respecto a la evaluación del trabajo se puede realizar en diferentes aspectos, como la calidad, la productividad, el conocimiento del trabajo, la asistencia, la confiabilidad, la iniciativa y las relaciones interpersonales ⁽³⁸⁾. Así mismo, Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A en el 2019, señala que el desempeño es evaluado por la capacidad y el esfuerzo de un individuo expuesto en el trabajo, el cual sigue ciertas políticas y procedimientos de la organización ⁽³⁹⁾. De tal manera que, la medición del desempeño laboral conduce al reconocimiento de áreas donde los trabajadores deben ser capacitados, generando oportunidades laborales, además la importancia de aplicar la autoevaluación para conocer las percepciones de los trabajadores hacia la empresa ⁽⁴⁰⁾.

Las dimensiones que se desarrollan por parte del desempeño profesional, son las siguientes:

La primera dimensión, la actitud cooperativa en el desempeño de enfermeras se refiere a la disposición de trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva con los colegas y otros miembros del equipo de atención de la salud para lograr objetivos comunes. Una actitud cooperativa implica habilidades para trabajar en equipo, comunicación

efectiva, respeto y empatía hacia los demás, toma de decisiones colaborativa y flexibilidad para adaptarse a las necesidades del equipo y del paciente. Así mismo, una actitud cooperativa puede contribuir a mejorar la calidad de la atención al paciente, promover un ambiente de trabajo satisfactorio y reducir la carga laboral en los profesionales de enfermería ⁽⁴¹⁾.

Por otro lado, se tiene la iniciativa en el desempeño de enfermeras como segunda dimensión, del cual se refiere a la capacidad de tomar decisión en la resolución de problemas en la atención al paciente, así como en la implementación de nuevas prácticas y la mejora continua de la calidad de los servicios de enfermería. Por lo tanto, los beneficios que otorga esta dimensión en el personal de enfermería es establecer la proactividad y la capacidad de generar cambios positivos en el ambiente de trabajo. También puede ser capaz de liderar proyectos y colaborar efectivamente con otros miembros del equipo de atención de la salud para lograr objetivos comunes ⁽⁴²⁾.

En la tercera dimensión, se menciona a la responsabilidad, haciendo referencia al compromiso y obligación que tienen las enfermeras para cumplir con las normas y procedimientos establecidos para la atención al paciente, garantizando un desempeño seguro y de calidad. Esto implica que el personal de enfermería labore con integridad, ética y profesionalismo en todo momento, asumiendo las consecuencias de sus acciones y decisiones en su práctica diaria. Además, las enfermeras tienen la responsabilidad de mantenerse informadas y actualizadas en las mejores prácticas y el uso de tecnología con el fin de brindar atención de calidad ⁽⁴³⁾.

Finalmente, en la dimensión de apego organizacional, se basa en la inclinación de los trabajadores a adherirse a la cultura y normas de la organización para la cual trabajan, lo que a su vez puede influir en el desempeño laboral. En el contexto específico de enfermeras, es posible que un fuerte apego a la cultura organizacional pueda impulsar actitudes y comportamientos que están en línea con los valores y objetivos de la organización de salud beneficiando las mejoras en la atención al paciente, convirtiéndose en un desempeño más efectivo y eficiente en el trabajo ⁽⁴⁴⁾.

Por otro lado, el estudio se basó en la teoría de Dorothy Johnson, específicamente el "Modelo del Sistema conductual", donde se manifiesta que los individuos se esfuerzan por alcanzar el equilibrio realizando modificaciones y adaptaciones necesarias para actuar con eficacia y eficiencia. Por lo tanto, se conoce que el trabajo que realiza el personal de enfermería se ve expuesto por los diferentes factores, tal como la sobrecarga laboral, estrés y ansiedad. Estos factores afectan la salud física y mental del personal de enfermería, generando problemas en su desempeño, viéndose reflejado en los cuidados que brindan a los pacientes. Por lo tanto, se considera relevante aplicar la teoría de Johnson como herramienta que favorezca las conductas del personal de enfermería frente a las situaciones inmersas que se desarrollan en el entorno laboral.⁽⁴⁵⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

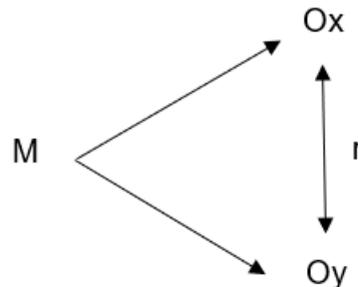
Se consideró en el estudio un tipo básico, ya que profundizó y dio a conocer teoría, conceptos entre otros aspectos concernientes a las variables ⁽⁴⁶⁾.

3.1.2. Diseño de investigación

Se tomó un diseño no experimental, transversal, ya que las variables objeto de estudio no estuvieron sujetas a ningún tipo de manipulación y los instrumentos fueron aplicados durante el mismo periodo de tiempo. El alcance del estudio fue de carácter descriptivo. Esto significa que los factores que contribuyen a un problema en particular se analizarán y describirán. Además, el estudio fue de naturaleza correlacional ya que busca determinar la relación entre las variables.

Figura 1. Esquema de estudio.

M: Enfermeras
Ox: Sobrecarga laboral
Oy: Desempeño
R: Relación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: Es un factor estresante significativo, particularmente para aquellos que trabajan en servicios críticos donde la seguridad del paciente es primordial. Se ha observado que, en varios casos, la sobrecarga de trabajo afecta directamente la calidad de la atención al paciente ⁽²²⁾.

Definición operacional: En base a la definición operacional consta de las dimensiones. Para la evaluación se basó en la aplicación de un cuestionario, teniendo como escala de Likert en donde: Siempre equivale 4, casi siempre equivale 3, a veces equivale 2 y nunca equivale 1.

Dimensiones e indicadores: En la dimensión de carga mental está compuesto por 9 indicadores, la dimensión de carga física, consta de dos indicadores (ver anexo 1).

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño

Definición conceptual: Es la capacidad de respuesta y las habilidades clínicas, con especial énfasis en el cumplimiento de los estándares de atención basados en la evidencia ⁽²⁹⁾.

Definición operacional: La definición operacional se basa en las dimensiones de actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad y apego cultural organizacional. Del cual fue evaluado a través de un cuestionario teniendo como escala de Likert en donde: Siempre equivale 4, casi siempre equivale 3, a veces equivale 2 y nunca equivale 1.

Dimensiones e indicadores: De la dimensión de actitud cooperativa se tiene el indicador de interdependencia positiva, de iniciativa el indicador es propuesta de mejora, en la dimensión de responsabilidad es el indicador comportamiento ético, finalmente el apego a la cultura organizacional se tiene el indicador presencia de cultura organizacional.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Lo conformó el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo, del cual consta de 40 personas.

Criterios de inclusión

- Se incluyó a los profesionales de enfermería que pertenecen al servicio de medicina.
- Enfermeras que decidieron participar voluntariamente.

3.3.2. Muestra

Dado el tamaño pequeño de la población, se ha considerado tomar una población censal, es decir, que toda la población fue parte de la muestra.

3.3.3. Muestreo

El estudio no aplicó muestreo, dado a que la muestra con la que se trabajo fue con la población censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Enfermeras del servicio de medicina HRDT.

3.4. Técnicas e instrumentos

Se considero la técnica de la encuesta, del cual se aplicó el instrumento del cuestionario, para la primera variable en base a la sobrecarga laboral fue elaborado por Medina, M. en el 2023, el cuestionario está compuesta por 36 preguntas, así mismo para la segunda variable sobre el desempeño laboral se desarrolló un cuestionario que fue elaborado por Toledo, A. en el 2022 y modificado por la autora debido a que se agregaron 9 preguntas más al cuestionario original para la equidad de ítems de cada variable en relación a sus indicadores y dimensiones, por el cual se obtuvo una cantidad de 20 preguntas. En ambos cuestionarios se utilizó una escala de Likert.

Así mismo se realizó la validez de los instrumentos mediante el juicio de expertos en donde a través de la V- Aiken se determinó que el instrumento tiene un 97% de validez para su aplicación (Anexo 5). Con respecto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto a 20 enfermeras en donde a través del Alfa de Cronbach , para el instrumento de sobrecarga laboral arrojó un valor de 0.92, y para la variable desempeño laboral arrojó un valor de 0.90, señalando que los instrumentos presentan una alta confiabilidad para su aplicación (Anexo 6).

3.5. Procedimientos

Primero se solicitó a la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo la emisión de una carta de autorización al hospital. Una vez otorgada la aprobación de la carta de autorización, se hicieron gestiones con el personal correspondiente para establecer la fecha de administración del instrumento.

La recolección de datos se realizó mediante la visita al hospital, se entregó un formulario de consentimiento informado donde la enfermera indicará su participación de manera voluntaria, así mismo se explicó cómo se desarrolló el cuestionario, brindándoles las instrucciones respectivas. Luego se hará entrega del cuestionario para ser llenado por el mismo participante, la aplicación del instrumento duró aproximadamente 15 minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se tomaron para el respectivo análisis de los datos recolectados, el análisis inferencial y descriptivo. Este último se basa en la interpretación de los datos a través de tablas y figuras por el cual se hizo uso del programa Microsoft Excel. Así mismo para el análisis inferencial permitió determinar la relación entre las variables a través del programa SPSS versión 25, además de acuerdo a la prueba de hipótesis se indicará si se trabajó con el Rho de Spearman o el Rho de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía: Se aplicará este principio el cual permitirá que cada enfermera decida su participación y tenga libertad de expresión de manera autónoma, mediante el consentimiento informado donde acepta participar de manera voluntaria ⁽⁴⁵⁾.

Beneficencia y no maleficencia: El estudio a través de los resultados que se obtendrá servirá para establecer acciones de mejora en las condiciones de trabajo para el personal de enfermería para evitar la sobrecarga laboral y perjudique al desempeño de las mismas. Así mismo, el estudio garantiza que no habrá ningún daño físico o psicosocial a los profesionales involucrados en la investigación ⁽⁴⁵⁾.

Justicia: Es esencial el trato justo de todos los participantes de la investigación sin ningún tipo de discriminación ⁽⁴⁵⁾.

Confidencialidad: Para el recojo de los datos no será necesario conocer los datos de los participantes, estos se mantendrán en estricto anonimato ⁽⁴⁵⁾.

Así mismo, será autorizado por el comité de investigación del Hospital Regional Docente de Trujillo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Correlación entre sobrecarga laboral y el desempeño de las enfermeras

Nivel de sobrecarga laboral	Nivel de desempeño								Rho de Spearman	Sig
	Bajo		Medio		Alto		Total			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bajo	14	35.0	0	0.0	0	0.0	14	35.0	0.891	0.000
Medio	0	0.0	5	12.5	9	22.5	14	35.0		
Alto	0	0.0	0	0.0	12	30.0	12	30.0		
Total	14	35.0	5	12.5	21	52.5	40	100.0		

Interpretación: El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una fuerte correlación positiva entre las variables, con un nivel de significancia (0,000) inferior a 0,05. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), lo que indica una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables. Específicamente, la evaluación sugiere que cuando las enfermeras experimentan una gran carga de trabajo, su desempeño tiende a disminuir. Esto implica que el aumento de las exigencias, la presión o la carga de trabajo pueden tener un impacto adverso en su capacidad para realizar sus tareas de manera eficiente, cumplir con los estándares de calidad y brindar una atención óptima a los pacientes.

Tabla 2. Nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

Nivel de sobrecarga laboral	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	14	35.0%
Medio	14	35.0%
Alto	12	30.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Instrumento del cuestionario de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

Interpretación: En la tabla anterior, podemos apreciar que el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023, el nivel que más predomina es medio y bajo con un 35%, ya que esto indica que las enfermeras experimentan una carga de trabajo que se considera manejable y no excesiva. Por otro lado, el 30% de enfermeras tienen un nivel alto de sobrecarga laboral, ya que es probable que experimenten estrés, agotamiento físico y emocional, y dificultades para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Tabla 3. Nivel de desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

Nivel de desempeño de las enfermeras	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	14	35.0%
Medio	5	12.5%
Alto	21	52.5%
Total	91	100.0%

Fuente: Instrumento del cuestionario de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

Interpretación: En la tabla 2, se evidencia que el nivel de desempeño de las enfermeras que más predomina es el nivel alto con un 52.5%, esto debido a que el desempeño de la enfermera es sobresaliente y supera las expectativas establecidas. Por otro lado, el 35% está en un nivel bajo, lo cual indica que el desempeño de la enfermera es insuficiente o por debajo de las expectativas establecidas.

V. DISCUSIÓN

La sobrecarga laboral puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina en un hospital público. La falta de personal, la alta demanda de pacientes y la presión por cumplir con los horarios pueden contribuir a la sobrecarga laboral, lo que a su vez puede afectar negativamente el desempeño de las enfermeras. La sobrecarga laboral puede llevar al agotamiento físico y emocional, lo que puede disminuir la capacidad de las enfermeras para brindar atención de calidad a los pacientes. Además, la sobrecarga laboral puede aumentar el estrés y la ansiedad, lo que puede afectar la toma de decisiones y la capacidad de manejar situaciones difíciles.

Los datos mostrados en la Tabla 1 revelan una correlación positiva significativa y sólida, con un nivel de significancia por debajo del umbral de 0,05 ($p < 0,05$). En consecuencia, se descartó la hipótesis nula (H_0) y se apoyó la hipótesis alternativa (H_1). Además, se empleó el coeficiente estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación, lo que confirma una fuerte relación positiva entre la sobrecarga de trabajo y el rendimiento.

Estos resultados se asemejan con Méndez T, Elizabeth A. ⁽¹⁸⁾ en donde el estudio mostró una relación directa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño profesional del personal de enfermería, de igual manera para Zhang N. et al. ⁽¹²⁾ los datos indican que el apoyo organizacional percibido puede disminuir los niveles de sobrecarga de trabajo, ya que los hallazgos exponen la correlación entre las variables con un valor de 0,78. Caso contrario es en la investigación de Garma A. y Sánchez L. ⁽²¹⁾ el cual concluyó que no existe una relación directa entre las variables en donde arrojó un valor de significancia de 0.197, por lo que según la regla de decisión indica que si el nivel de significancia o el “p” valor es mayor a 0.05, no existe relación entre las variables.

Por lo tanto, la sobrecarga se relaciona estrechamente con el desempeño de las enfermeras del servicio de medicina, ya que el exceso de trabajo y la carga de responsabilidades pueden afectar significativamente su rendimiento y bienestar. Las enfermeras del área de medicina se enfrentan a situaciones estresantes y demandantes en su trabajo diario en donde deben tomar decisiones rápidas y precisas. Sin embargo, cuando hay una sobrecarga de pacientes, falta de personal y largas horas de trabajo, estas condiciones pueden poner en riesgo la calidad de la atención brindada.

Según el modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson⁽⁴⁶⁾, los individuos buscan continuamente mantener un estado de estabilidad adaptándose a su entorno, destacando la interacción continua entre factores internos y externos. Para las enfermeras empleadas en el campo médico, cualquier alteración de este equilibrio puede tener un impacto perjudicial en su desempeño profesional. Por lo que, Johnson⁽⁴⁶⁾ indica que las enfermeras que experimentan un desequilibrio laboral, presentan agotamiento físico y emocional, estrés crónico, desmotivación entre otros aspectos, el cual no solo afecta el desempeño laboral sino también la calidad de atención y cuidado.

De tal manera que, la sobrecarga laboral de las enfermeras en el área de medicina de un hospital público es un problema preocupante que puede tener diversos efectos adversos en su salud y bienestar. Los estudios indican que los trabajadores de la salud, incluyendo las enfermeras, tienen tasas más altas de estrés laboral, depresión, ansiedad y agotamiento en comparación con otros profesionales. Esta afección puede tener varias causas, como la falta de personal, la alta demanda de pacientes, la presión por cumplir con los horarios y la falta de recursos adecuados. Esto puede llevar a consecuencias negativas, como el ausentismo, la disminución de la satisfacción del paciente y posibles errores en el diagnóstico y tratamiento.

En la tabla 2, sobre el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023, se mostró que el nivel que más predomina es el bajo (35%), ya que esto indica que las enfermeras experimentan

una carga de trabajo que se considera manejable y no excesiva. Pueden cumplir con sus responsabilidades laborales sin sentirse abrumadas y tienen la capacidad de equilibrar su trabajo con otros aspectos de su vida personal, y medio (35%), ya que, en este caso, las enfermeras pueden enfrentar una carga de trabajo más significativa y desafiante. Pueden experimentar cierto grado de presión y estrés debido a la cantidad de tareas y responsabilidades que deben cumplir. Sin embargo, aún pueden manejar su trabajo de manera efectiva y cumplir con los estándares de atención requeridos, y por otro lado el 30% de enfermeras tienen un nivel alto de sobrecarga laboral, ya que es probable que experimenten estrés, agotamiento físico y emocional, y dificultades para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Estos resultados se asemejan con Molina P. et al. ⁽¹⁵⁾ revelaron que 48,6% de los estresores experimentados por el personal de enfermería fueron causados por su carga de trabajo. El estudio concluyó que las enfermeras, en su mayoría mujeres con años de experiencia laboral, están sujetas a la sobrecarga de trabajo, que es la principal fuente de estrés que las hace perder el control sobre el cuidado de enfermería. Por el contrario, se difieren con el estudio de Oroya Y. y Sánchez L. ⁽²⁰⁾ donde los hallazgos evidenciaron que el 68% de las enfermeras presentaron altos niveles de sobrecarga. y en el caso de Del Valle K. ⁽¹³⁾ se reveló que con respecto a la sobrecarga laboral en la exigencia Mental arrojó un valor de 17/20 de puntaje, mientras que en la exigencia Física mostró un 15/20, señalando que existe un elevado nivel de sobrecarga laboral durante los diferentes turnos.

Por ello, Dorothy Johnson⁽⁴⁶⁾, la sobrecarga laboral se refiere a una situación en la que las demandas laborales exceden la capacidad de adaptación de la persona. Esta carga excesiva puede generar estrés y afectar el equilibrio del individuo en su entorno laboral. Así mismo, Garma A, Sánchez L. ⁽²²⁾, señala que las enfermeras exhiben valores como responsabilidad, motivación, compromiso y compasión en el desempeño de sus deberes y responsabilidades en diversos campos de la salud. Sin embargo, el entorno laboral de las enfermeras suele ser exigente y abrumador, lo que genera factores estresantes físicos y psicológicos.

El desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital público puede estar influenciado por una multitud de factores, que incluyen la motivación para trabajar y la cantidad de carga de trabajo. Además de la motivación y la carga de trabajo, factores como el reconocimiento y la satisfacción laboral también pueden tener un impacto en su desempeño laboral. Aparte de esto, el entorno laboral y el apoyo organizacional también son cruciales para determinar la eficacia de su trabajo. Al proporcionar un ambiente de trabajo saludable, una comunicación efectiva y oportunidades de participación en la toma de decisiones, el desempeño laboral de las enfermeras puede mejorar significativamente.

En la tabla 3, sobre el nivel de desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023, se evidencia que el nivel de desempeño de las enfermeras que más predomina es el nivel alto (52.5%), esto debido a que el desempeño de la enfermera es sobresaliente y supera las expectativas establecidas. La enfermera demuestra un alto nivel de competencia y habilidades, y es capaz de brindar un cuidado de calidad excepcional a los pacientes. Por otro lado, el 35% está en un nivel bajo, lo cual indica que el desempeño de la enfermera es insuficiente o por debajo de las expectativas establecidas. Esto puede implicar que la enfermera no cumple con los estándares de calidad o no logra satisfacer las necesidades de los pacientes de manera adecuada y el 12.5% indica que el desempeño de la enfermera es insuficiente o por debajo de las expectativas establecidas.

Estos resultados se pueden contrastar con Mercedes R. y Puelles T. ⁽¹⁷⁾ reveló que, el nivel de estrés que presentaron el personal de enfermería representó que el 52,6% indicó un nivel alto, en donde en el desempeño laboral se evidenció inadecuado representado por un 50,5%, de igual manera Medina M. ⁽¹⁶⁾ demostró en los hallazgos evidenciados el 65.5% un nivel medio en el desempeño.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la capacidad de un individuo para llevar a cabo sus responsabilidades y deberes con eficiencia y eficacia se considera la base del desempeño laboral. Al evaluar el desempeño laboral, se tienen en cuenta numerosos factores, como el calibre del trabajo

realizado, la finalización oportuna de las tareas, la habilidad para colaborar, la capacidad de tomar iniciativas de forma independiente y la adaptabilidad a circunstancias cambiantes ⁽³²⁾. Según Díaz C, Gutiérrez H y Amancio A. ⁽³⁹⁾, la evaluación del desempeño laboral se basa en la capacidad y atención del individuo para adaptarse a su ambiente de trabajo y seguir las políticas y procedimientos establecidos por la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina Hospital Regional Docente de Trujillo, predominó el medio (35%) y alto (30%), ya que esto indica que las enfermeras experimentan una carga de trabajo considerable.
2. Se evidenció que el nivel de desempeño de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo, predominó el nivel alto (52.5%) y bajo (35%), esto debido a que el desempeño de algunas enfermeras es sobresaliente, sin embargo, existe un porcentaje considerable de enfermeras que han presentado dificultades para realizar sus actividades laborales.
3. Se encontró una fuerte correlación positiva (0,891) entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral de los enfermeros en el campo médico, como lo indica el coeficiente Rho de Spearman. Se determinó que esta relación tenía un nivel significativo de significación (0,000) en un umbral de 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Al director del Hospital Regional Docente de Trujillo, instaure estrategias de evaluación con la finalidad de medir permanentemente la sobre exposición de enfermeras a la sobrecarga laboral, y así actuar de manera oportuna evitando repercusiones en el desempeño laboral y como consecuencia en el cuidado del paciente.

A la jefa de Servicio de Medicina, se sugiere la realización de capacitaciones dirigidas al personal de enfermería, sobre mecanismos que permitan mejorar el clima laboral, el fortalecimiento del trabajo en equipo, la cooperación y reducir la carga laboral o distribuirla de manera equitativa.

Se sugiere al jefe del Servicio de Medicina implemente un sistema de evaluación y retroalimentación con el fin de potenciar y optimizar el desempeño laboral de las enfermeras. Esto puede implicar la realización de evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y abordar cualquier debilidad, lo que en última instancia conducirá a un desempeño más efectivo, eficiente y adecuado.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Marco operacional para la atención primaria de salud [Internet]. OMS. 2020 [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/operational-framework-for-primary-health-care-wha73-sp.pdf>
2. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Colomb Enferm [citado el 5 de junio de 2023]. 2019;18(1):1–16. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
3. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. OMS. 2022 [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
4. Organización Internacional del Trabajo. Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Salud y seguridad en el trabajo [Internet]. 2021 [citado el 5 de junio de 2023]; Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm
5. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trab Soc [Internet]. 2019 [citado el 5 de junio de 2023];(28):11–35. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002
6. Rojas J, Carmnina L. Incumplimiento de las normas de bioseguridad por personal de salud aun en tiempos de la Covid 19. Rev Medica Hered [Internet]. 2021 [citado el 5 de junio de 2023];32(1):64–5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v32i1.3953>
7. García M, Aguilar A, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. Escr Psicol [Internet]. 2021;14(2):96–106. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>

8. Ministerio de Salud del Perú. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del Covid-19. 2020. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF?v=1586268831
9. Mejía H, Ramos L. Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatría. 2022; 85(1): 72-88. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/rnp.v85i1.4157>
10. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Ene [Internet]. 2019 [citado el 5 de junio de 2023];13(1):1315. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
11. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
12. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. J Nurs Manag. 2022;30(4):901-912. Disponible en: <http://doi.org/10.1111/jonm.13598>
13. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio. 2021. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>
14. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de Ecuador. Cien Saude Colet. 2019;24(7):2593-2599P. Disponible en: <http://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
15. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. 2019; 65(256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.

16. Medina M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo. 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Mercedes R, Puelles T. Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022. Tesis de Licenciatura en Enfermería de la Universidad César Vallejo. 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107666/Mercedes_GRT-Puelles_CTG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Méndez T, Elizabeth A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
19. Trujillo N. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del hospital maría auxiliadora, 2021. Tesis de Licenciatura en Enfermería de la Universidad María Auxiliadora. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/994/TRUJILLO%20PARDAVE%20NELSON%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Oroya Y, Sanchez L. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital La Caleta, 2022. Tesis de Licenciatura en Enfermería de la Universidad César Vallejo. 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114628/Oroya_FYM-Sanchez_PLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Organización Mundial de Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Estados Unidos: OMS [acceso 27 de mayo 2022] [Internet]. 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

22. Garma A, Sánchez L. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019. Tesis de Licenciatura de Enfermería de la Universidad César Vallejo. 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34605/Garma_AA-Sanchez_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Da Silva J, Moreira D, Apolinário P, Vieira A, Gadanho S, Vera L, Secoli R. Carga de trabajo de enfermería en unidad de ingreso de onco-hematología. *Enferm. glob.* 2019; 16(48): 24-55. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400024&lng=es.
24. Reis J, Sa-Couto P, Mateus J, Simões C, Rodrigues A, Sardo P, et al. Impact of wound dressing changes on nursing workload in an intensive care unit. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2023;20(7). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20075284>
25. Sardo P, Macedo R, Alvarelhão J, Simões J, Guedes J, Simões C, et al. Nursing workload assessment in an intensive care unit: A retrospective observational study using the Nursing Activities Score. *Nurs Crit Care* [Internet]. 2023;28(2):288–97. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/nicc.12854>
26. Ramírez A, Cristina B, Esteban V. Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala; 2023.
27. Agudelo C. Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U; 2021.
28. Bacon C, Gontarz J, Jenkins M. Nurses' experiences with change from nurse-patient ratios to workload intensity staffing. *Nurs Manage* [Internet]. 2023;54(2):24–31. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/01.NUMA.0000918216.61768.f4>
29. Kakemam E, Hamadan I, Albelbeisi A, Zavieh S, Mokhtari S, Rouhi A, et al. Prevalence of depression, anxiety, and stress among Iranian nurses during the COVID-19 outbreak and their related factors. *Israa University Journal for*

- Applied Science [Internet]. 2022;6(1):118–38. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.52865/zpff7715>
30. Alruwaili M, Abuadas F, Maude P, Ross A. Experiences, perceptions, and coping patterns of medic department nurses with occupational stressors in Saudi Arabian hospitals: Mixed-method study. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2022;10(8):1504. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare10081504>
 31. Backes M, Higashi G, Damiani P, Mendes J, Sampaio L, Soares G. Working conditions of Nursing professionals in coping with the Covid-19 pandemic. *Rev Gaucha Enferm* [Internet]. 2021;42(spe):e20200339. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200339>
 32. Xie L, Jiang W, Niyomsilp E, Jing J, Feng L, Wen Y, et al. Effect of role overload on missed nursing care in China: The role of work addiction and leader-member exchange. *Nurs Open* [Internet]. 2023;10(5):3153–63. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.1565>
 33. Sánchez E, Fernández M. Managing delirium in acute inpatient units: A cross-sectional study of nursing teams' knowledge and perceived limitations. *Nurs Open* [Internet]. 2023;10(4):2213–21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.1471>
 34. Chu W, Ho H, Lin Y, Li J, Lin C, Chen C, et al. Risk factors surrounding an increase in burnout and depression among health care professionals in Taiwan during the COVID-19 pandemic. *J Am Med Dir Assoc* [Internet]. 2023;24(2):164-170.e3. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jamda.2022.12.010>
 35. Rotenstein L, Brown R, Sinsky C, Linzer M. The association of work overload with burnout and intent to leave the job across the healthcare workforce during COVID-19. *J Gen Intern Med* [Internet]. 2023; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z>
 36. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc*

- Tecnol [Internet]. 2022;2:12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202212>
37. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
 38. Bautista L, Jiménez S. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Rev cienc cuidad [Internet]. 2019; Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>
 39. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet].2019;9(1):1973-87. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
 40. Daniela D, Fabiola D, Rangelys G, Noris P. Desempeño del personal de enfermería durante la administración de tratamiento [Internet]. Zenodo; 2023. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.7579193>
 41. Huaman Z, Tarazona V, Olivares P. Autoestima y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao. Pesquimat [Internet]. 28 de diciembre de 2020 [citado 12 de mayo de 2023];23(2):19-33. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/matema/article/view/19346>
 42. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff. Más Vita. Rev. Cienc. Salud [Internet]. 1 de diciembre de 2022 [citado 23 de mayo de 2023];4(4):206-2016. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>
 43. Espinosa A, Expósito M. Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. Rev Cubana Enfermer.[Internet]. 2019; 35(3): e2757. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000300013&lng=es

44. Reyes J, Zepeda M. APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ENFERMERÍA. Revista Enfermería Global, 2008. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/16021>
45. Bernal C. Metodología de la Investigación. Pearson Publications Company; 2020. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
46. UNESCO. Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. Paris. En Centro de Documentación de Bioética. Departamento de Humanidades Biomédicas. 2005. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa

ANEXOS
Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sobrecarga laboral	La sobrecarga de trabajo del personal de enfermería es un factor estresante significativo, particularmente para aquellos que trabajan en servicios críticos donde la seguridad del paciente es primordial. Se ha observado que, en varios casos, la sobrecarga de trabajo afecta directamente la calidad de la atención al paciente (21).	En base a la definición operacional consta de las dimensiones de carga mental y física. Para la evaluación se basó en la aplicación de un cuestionario, teniendo como escala de Likert en donde: Siempre equivale 5, casi siempre equivale 4, a veces equivale 3, casi nunca 2, nunca equivale 1. Además, se consideró la siguiente clasificación: <ul style="list-style-type: none"> ● Nivel bajo: 36 – 84 puntos. ● Nivel medio: 85 – 132 puntos. ● Nivel alto: 133 - 180 puntos. 	Carga mental	Presión de tiempos	Ordinal
				Atención	
				Complejidad	
				Monotonía	
				Iniciativa	
				Aislamiento	
				Horario de trabajo	
				Relaciones dependientes de trabajo	
			Carga física	Demandas generales	
				Carga estática	
Carga dinámica					
Desempeño laboral	La OMS define el desempeño laboral como la biodisponibilidad, la capacidad de respuesta y las habilidades clínicas, con especial énfasis en el cumplimiento de los estándares de atención basados en la evidencia (29)	La definición operacional se basa en las dimensiones de actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad y apego cultural organizacional. Del cual fue evaluado a través de un cuestionario teniendo como escala de Likert en donde: Siempre equivale 5, casi siempre equivale 4, a veces equivale 3, casi nunca 2, nunca equivale 1. Además, se consideró la siguiente clasificación: <ul style="list-style-type: none"> ● Nivel bajo: 11 – 26 puntos. ● Nivel medio: 27 – 40 puntos. ● Nivel alto: 41 – 55 puntos. 	Actitud cooperativa	Interdependencia positiva	
			Iniciativa	Propuesta de mejora	
			Responsabilidad	Comportamiento ético	
			Apego a la cultura organizacional	Presencia de cultura organizacional	

Anexo 2. Instrumentos de recolección

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

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

A las siguientes preguntas marcas con una "X" en el cuadro de alternativa que corresponda a su respuesta		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN: CARGA MENTAL						
Indicador: Presión de tiempo						
1	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?					
2	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.					
3	¿Podría decir que, durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?					
Indicador: Atención						
4	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?					
5	¿En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?					
6	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?					
Indicador: Complejidad						
7	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?					
8	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?					
9	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral??					
Indicador: Monotonía						

10	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?					
11	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?					
12	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?					
Indicador: Iniciativa						
13	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?					
14	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?					
15	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?					
Indicador: Aislamiento						
16	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?					
17	Considera Usted, que, en su trabajo, ¿es vigilado?					
18	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?					
Indicador: Horario de trabajo						
19	¿La programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?					
20	¿Prolonga su jornada de trabajo?					
21	¿Realizas jornadas extras para preservar su trabajo?					
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo						
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?					
23	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?					
24	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?					
Indicador: Demandas generales						

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

Puntajes:

Nivel bajo: 36 – 84 puntos.

Nivel medio: 85 – 132 puntos.

Nivel alto: 133 - 180 puntos.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

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

Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Actitud cooperativa					
1. En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?					
2. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?					
3. Has tenido alguna experiencia en la que hayas tenido que sacrificar tus propias tareas para ayudar a otro miembro del equipo de atención médica					
4. Has participado alguna vez en la resolución de conflictos dentro del equipo de atención médica					
5. Alguna vez has liderado un equipo de enfermería					
Iniciativa					
6. ¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?					
7. ¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?					
8. Has iniciado alguna mejora en el proceso de trabajo dentro de tu unidad como enfermera					
9. Animas a tus compañeros de trabajo (otros enfermeros, médicos, etc.) en la unidad de trabajo para ser más proactivos e innovadores					
10. Fomentas la creatividad en la atención al paciente dentro de tu equipo de trabajo					
Responsabilidad					

11. Garantizas la seguridad y el bienestar de los pacientes al realizar tus tareas diarias					
12. Buscas oportunidades para mejorar tu propio desempeño y el desempeño general de tu equipo de trabajo					
13. Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada					
14. Te aseguras de que comprendes tus responsabilidades como enfermera en el lugar de trabajo					
15. Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada					
Apego a la cultura organizacional					
16. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?					
17. ¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?					
18. ¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?					
19. Te aseguras de que el personal de enfermería en tu equipo comprenda la cultura organizacional de la institución					
20. Se analizan en su área de trabajo procesos, métodos, técnicas y procedimientos de trabajo					

Puntajes:

Nivel bajo: 11 – 26 puntos.

Nivel medio: 27 – 40 puntos.

Nivel alto: 41 – 55 puntos.

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) ha participar en el estudio que lleva como título “Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.” que lo realizará la autora Figueroa Trujillo, María Rebeca, estudiantes del X ciclo de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo con número de celulares 940 900 481.

Esta participación es completamente voluntaria y antes de que acepte debe leer este formato, y poder hacer todas las preguntas que considere para poder aprenderlo. Este estudio tiene como el objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023.

Para poder realizar este proyecto de investigación es relevante contar con su participación. Dada su aceptación y firma del presente estudio, lo compromete a contestar las preguntas de dos cuestionarios, para la recolección de datos de la presente investigación.

Este estudio beneficiará a futuros profesionales en la práctica asistencial, porque servirá para los hospitales públicos establezcan mejores prácticas permitan reducir la sobrecarga laboral del personal de enfermería del área de medicina, de esta forma repercute de manera correcta frente al desempeño laboral. Además, se ampliará los conocimientos con respecto a la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño de las enfermeras del área de medicina, y servirá para fuentes futuras.

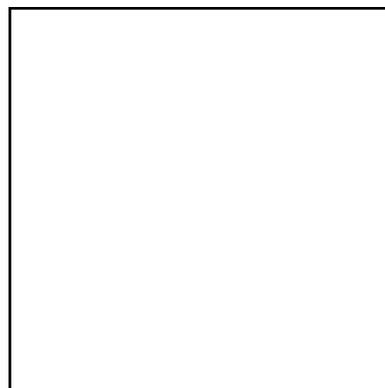
La información que obtenida es de carácter confidencial y no se podrá saber su nombre propio al menos que así lo exija la ley, o el comité de ética. Este estudio se podrá públicas, pero sus datos serán de manera confidencial. Este procedimiento será brindado sin costo ni compensación alguna para usted.

Cualquier duda que se presente, se tendrá que informar a la responsable del estudio.

Declaro haber leído el formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

DNI:

FIRMA:



Anexo 5. Validación de expertos

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YVANDA ELISABETH RODRIGUEZ JUJEDA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVO DOCENTE	
Institución donde labora:	CENTRO DE SALUD VICTOR LARCO / U.N.T.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autores:	Figueras Trujillo, María Rebeca
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

*Instrumento Adoptado de Medina M (2023).

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sobrecarga laboral	Carga mental	Se define en base a la exigencia del trabajador que sea conscientes de su entorno y procesen la información e instrucciones según sus necesidades.
	Carga física	Consta de las posturas, movimientos y fuerzas realizadas por los trabajadores. Mantener una determinada postura requiere de un esfuerzo sostenido, cuanto más intenso es este esfuerzo, mayor es la postura y fuerza.

5. **Presentación de instrucciones para el lector:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." Elaborado por Figueroa Trujillo, María Rebeca. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponde.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: Carga mental

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempos	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?	4	4	4	
	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes	4	4	4	
	¿Podría decir que, durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?	4	4	3	
Atención	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?	4	4	4	
	¿En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?	4	4	3	
	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?	3	4	4	
Complejidad	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?	3	4	4	
	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?	4	4	3	
	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral?	4	4	4	
Monotonía	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?	3	4	4	FUNCIONES: ADMINISTRATIVA, MANEJO DE DATOS, DOCENCIA O INVESTIGACIÓN
	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?	4	4	3	
	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?	3	4	4	
Iniciativa	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?	3	4	4	
	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?	3	4	4	
	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?	4	4	4	

Aislamiento	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?	3	4	4	
	Considera Usted, que, en su trabajo, ¿es vigilado?	4	4	4	
	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?	3	4	4	
Horario de trabajo	¿La programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?	4	4	3	
	¿Prolonga su jornada de trabajo?	4	4	4	
	¿Realizas jornadas extras para preservar su trabajo?	4	3	4	
Relaciones dependientes de trabajo	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	
	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?	3	4	4	
	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?	4	3	4	
Demandas generales	¿Debe supervisar la labor de otras personas?	3	4	4	
	En su trabajo, ¿Debe realizar más de una actividad?	3	4	4	
	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
carga estática	¿Pasa más de cuatro horas de pie en el trabajo?	4	4	4	
	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?	4	3	4	
	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?	3	4	4	
Carga dinámica	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 Kg por espacios de tiempo largos?	4	3	4	
	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?	3	4	4	
	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg.?	4	4	3	

¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?	4	3	4	
Para realizar su trabajo, ¿utiliza sólo la fuerza de sus manos?	4	4	4	
Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El agotamiento es rápido?	4	3	4	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YOLANDA ELISABETH RODRIGUEZ SANCHEZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL DOCENCIA	
Institución donde labora:	CENTRO DE SALUD VICTOR LACCO / U.N.T.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)		

6. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Figueroa Trujillo, María Rebeca
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

*Instrumento Adoptado de Medina M (2023).

2. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Actitud cooperativa	Se refiere a la disposición de trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva con los colegas y otros miembros del equipo de atención de la salud para lograr objetivos comunes.
	Iniciativa	Se refiere a la capacidad de tomar decisión en la resolución de problemas en la atención al paciente, así como en la implementación de nuevas prácticas y la mejora continua de la calidad de los servicios de enfermería.
	Responsabilidad	Se refiere al compromiso y obligación que tienen las enfermeras para cumplir con las normas y procedimientos establecidos para la atención al paciente, garantizando un desempeño seguro y de calidad.
	Apego a la cultura organizacional	Se basa en la inclinación de los trabajadores a adherirse a la cultura y normas de la organización para la cual trabajan, lo que a su vez puede influir en el desempeño laboral.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." Elaborado por Figueroa Trujillo, María Rebeca. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actitud cooperativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interdependencia positiva	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?	4	3	4	
	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	4	4	4	
	Has tenido alguna experiencia en la que hayas tenido que sacrificar tus propias tareas para ayudar a otro miembro del equipo de atención médica	4	4	3	
	Has participado alguna vez en la resolución de conflictos dentro del equipo de atención médica	3	4	4	
	Alguna vez has liderado un equipo de enfermería	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuesta de mejora	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?	4	3	4	
	¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?	4	4	4	

Has iniciado alguna mejora en el proceso de trabajo dentro de tu unidad como enfermera	3	4	4	
Animas a tus compañeros de trabajo (otros enfermeros, médicos, etc) en la unidad de trabajo para ser más proactivos e innovadores	4	4	4	
Fomentas la creatividad en la atención al paciente dentro de tu equipo de trabajo	3	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento ético	Garantizas la seguridad y el bienestar de los pacientes al realizar tus tareas diarias	3	4	3	
	Buscas oportunidades para mejorar tu propio desempeño y el desempeño general de tu equipo de trabajo	4	4	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	3	4	4	
	Te aseguras de que comprendes tus responsabilidades como enfermera en el lugar de trabajo	4	4	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	3	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Apego a la cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia de cultura organizacional	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?	4	4	3	
	¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?	4	4	4	
	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?	3	4	4	
	Te aseguras de que el personal de enfermería en tu equipo comprenda la cultura organizacional de la institución	4	4	3	
	Se analizan en su área de trabajo procesos, métodos, técnicas y procedimientos de trabajo	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 77917925

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sturley Aznarán Rodríguez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (✓)	Social ()
	Educativa (✓)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial	
Institución donde labora:	Hospital "La Caleta"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (✓)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Elaborado por: Medina Paredes, Maribel Guilana (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sobrecarga laboral	Carga mental	Se define en base a la exigencia del trabajador que sea conscientes de su entorno y procesen la información e instrucciones según sus necesidades.
	Carga física	Consta de las posturas, movimientos y fuerzas realizadas por los trabajadores. Mantener una determinada postura requiere de un esfuerzo sostenido, cuanto más intenso es este esfuerzo, mayor es la postura y fuerza.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2021." Elaborado por Medina Paredes, Maribel Guliana (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempos	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?	4	4	4	
	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.	4	4	3	
	¿Podría decir que, durante su jornada laboral, existen momentos desalentadores?	4	4	4	
Atención	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?	3	4	4	
	¿En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?	4	4	3	
	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?	4	4	3	
Complejidad	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?	3	4	3	
	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?	4	4	3	
	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral?	4	4	4	
Monotonía	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?	4	4	4	
	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?	3	4	4	
	¿Su rutina de trabajo esta sujeta a cambios frecuentes?	4	4	4	
Iniciativa	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?	4	4	3	
	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?	4	3	4	
	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?	3	4	4	

Aislamiento	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?	4	3	4	
	Considera Usted, que, en su trabajo, ¿es vigilado?	4	4	3	
	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?	3	4	4	
Horario de trabajo	¿La programación de su horario laboral depende sólo de su jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Prolonga su jornada de trabajo?	4	4	4	
	¿Realiza jornadas extras para preservar su trabajo?	4	3	4	
Relaciones dependientes de trabajo	¿Se siente comprometido con su trabajo?	3	4	4	
	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?	4	4	3	
	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?	4	4	3	
Demandas generales	¿Debe supervisar la labor de otras personas?	4	3	4	
	En su trabajo, ¿Debo realizar más de una actividad?	4	3	4	
	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?	3	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
carga estática	¿Pasa más de cuatro horas de pie en el trabajo?	4	4	3	
	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?	3	4	4	
	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?	4	4	3	
	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 Kg por espacios de tiempo largos?	4	4	4	
Carga dinámica	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?	4	3	4	
	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg.?	3	4	4	

¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?	4	4	4	
Para realizar su trabajo, ¿Utiliza sólo la fuerza de sus manos?	4	4	3	
Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El agotamiento es rápido?	4	4	3	


 Stanley Azuaen Rodríguez
CIC. INVESTIGACIÓN
SEP. 11002

DNI: 78180262

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Shirley Aznaran Rodriguez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica (✓)	Social ()	
	Educativa (✓)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial.		
Institución donde labora:	Hospital La Caleta.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (✓)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Elaborado por: Toledo Méndez, Alexandra Elizabeth (2022) Modificado por: Figueroa Trujillo, María Rebeca (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actitud cooperativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de actitud cooperativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interdependencia positiva	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?	4	4	4	
	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	4	4	4	
	Has tenido alguna experiencia en la que hayas tenido que sacrificar tus propias tareas para ayudar a otro miembro del equipo de atención médica	4	4	3	
	Has participado alguna vez en la resolución de conflictos dentro del equipo de atención médica	4	3	4	
	Alguna vez has liderado un equipo de enfermería	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de iniciativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuesta de mejora	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se los indiquen?	4	4	3	
	¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?	4	3	4	

Has iniciado alguna mejora en el proceso de trabajo dentro de tu unidad como enfermera	4	3	4	
Animas a tus compañeros de trabajo (otros enfermeros, médicos, etc.) en la unidad de trabajo para ser más proactivos e innovadores	4	4	3	
Fomentas la creatividad en la atención al paciente dentro de tu equipo de trabajo	4	4	4	

Dimensiones del Instrumento:

- Tercera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento ético	Garantizas la seguridad y el bienestar de los pacientes al realizar tus tareas diarias	4	4	3	
	Buscas oportunidades para mejorar tu propio desempeño y el desempeño general de tu equipo de trabajo	3	4	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	4	4	4	
	Te aseguras de que comprendes tus responsabilidades como enfermera en el lugar de trabajo	4	3	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	4	4	3	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Apego a la cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de cultura organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia de cultura organizacional	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?	3	4	4	
	¿El jefe de departamento le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?	4	4	4	
	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?	4	3	4	
	Te aseguras de que el personal de enfermería en tu equipo comprenda la cultura organizacional de la institución	4	4	4	
	Se analizan en su área de trabajo procesos, métodos, técnicas y procedimientos de trabajo	4	4	4	



Shirley Rodríguez
C.O. ENFERMERÍA
SEP. 11892

Firma del evaluador
DNI 38180262

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Treyisy Figueroa Pur	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (✓)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (✓)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial	
Institución donde labora:	Clínica del Riñón	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (✓)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Elaborado por: Medina Paredes, Maribel Gullana (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sobrecarga laboral	Carga mental	Se define en base a la exigencia del trabajador que sea conscientes de su entorno y procesen la información e instrucciones según sus necesidades.
	Carga física	Consta de las posturas, movimientos y fuerzas realizadas por los trabajadores. Mantener una determinada postura requiere de un esfuerzo sostenido, cuanto más intenso es este esfuerzo, mayor es la postura y fuerza.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Sobrecarga laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." Elaborado por Medina Paredes, Maribel Guiana (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempos	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?	4	4	3	
	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.	3	4	3	
	¿Podría decir que, durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?	4	4	4	
Atención	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?	4	4	4	
	¿En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?	4	3	4	
	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?	4	4	4	
Complejidad	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?	3	4	3	
	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?	4	4	4	
	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral?	4	4	4	
Monotonía	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?	3	4	4	
	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?	3	3	4	
	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?	4	4	4	
Iniciativa	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?	4	4	3	
	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?	4	4	4	
	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?	4	4	4	

Aislamiento	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?	4	4	3	
	Considera Usted, que, en su trabajo, ¿es vigilado?	3	4	4	
	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?	4	3	4	
Horario de trabajo	¿La programación de su horario laboral depende sólo de su jefe inmediato?	4	4	3	
	¿Prolonga su jornada de trabajo?	3	4	4	
	¿Realiza jornadas extras para preservar su trabajo?	4	4	4	
Relaciones dependientes de trabajo	¿Se siente competente con su trabajo?	4	4	4	
	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?	4	3	4	
	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los clientes?	4	4	3	
Demandas generales	¿Debe supervisar la labor de otras personas?	4	3	4	
	En su trabajo, ¿Debe realizar más de una actividad?	4	4	3	
	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?	3	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de sobrecarga laboral.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga estática	¿Posee más de cuatro horas de pie en el trabajo?	3	3	4	
	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?	3	4	4	
	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?	3	4	4	
	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 Kg por espacios de tiempo largos?	3	4	4	
Carga dinámica	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del 50% de su jornada laboral?	3	4	4	
	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg?	4	4	4	

¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?	4	4	4	
Para realizar su trabajo, ¿Utiliza sólo la fuerza de sus manos?	4	4	4	
Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El agotamiento es rápido?	3	4	4	


Freddy R. Figueroa Ruiz
LIC. EN INGENIERIA
C.I.P. N° 88703
DNI 43352196

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Treyisy Figueroa Ruiz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (+)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (+)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial	
Institución donde labora:	Clínica del Riñón	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (+)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Elaborado por: Toledo Méndez, Alexandra Elizabeth (2022) Modificado por: Figueroa Trujillo, María Rebeca (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Hospital de Trujillo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de medicina
Significación:	Escala ordinal

4. Reporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Actitud cooperativa	Se refiere a la disposición de trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva con los colegas y otros miembros del equipo de atención de la salud para lograr objetivos comunes.
	Iniciativa	Se refiere a la capacidad de tomar decisión en la resolución de problemas en la atención al paciente, así como en la implementación de nuevas prácticas y la mejora continua de la calidad de los servicios de enfermería.
	Responsabilidad	Se refiere al compromiso y obligación que tienen las enfermeras para cumplir con las normas y procedimientos establecidos para la atención al paciente, garantizando un desempeño seguro y de calidad.
	Apego a la cultura organizacional	Se basa en la inclinación de los trabajadores a adherirse a la cultura y normas de la organización para la cual trabajan, lo que a su vez puede influir en el desempeño laboral.

5. Presentación de instrucciones para el jur:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina de un hospital de Trujillo, 2023." Elaborado por Toledo Méndez, Aislarita Elizabeth (2022) y Modificado por: Figueroa Trujillo, María Rebeca (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem es comprensible, es decir, su simbólica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial ligera con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

deberá ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solucionar brevemente observaciones que considere pertinentes.

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actitud cooperativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de actitud cooperativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interdependencia positiva	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?	4	4	4	
	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	3	4	4	
	Has tenido alguna experiencia en la que hayas tenido que sacrificar tus propias tareas para ayudar a otro miembro del equipo de atención médica.	4	4	4	
	Has participado alguna vez en la resolución de conflictos dentro del equipo de atención médica.	4	3	4	
	Alguna vez has liderado un equipo de enfermería.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de iniciativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuesta de mejora	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?	4	4	4	
	¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?	4	3	4	

Has iniciado alguna mejora en el proceso de trabajo dentro de tu unidad como enfermera	4	3	4	
Avinas a tus compañeros de trabajo (otros enfermeras, médicos, etc.) en la unidad de trabajo para ser más productivos e innovadores	3	4	4	
Fomentas la creatividad en la atención al paciente dentro de tu equipo de trabajo	4	4	3	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento ético	Garantizas la seguridad y el bienestar de los pacientes al realizar sus tareas diarias	4	4	4	
	Buscas oportunidades para mejorar tu propio desempeño y el desempeño general de tu equipo de trabajo	4	3	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	3	4	4	
	Te aseguras de que comprendes tus responsabilidades como enfermera en el lugar de trabajo	4	4	4	
	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada	4	4	3	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Apego a la cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de cultura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia de cultura organizacional	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?	4	4	4	
	¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?	3	4	4	
	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?	4	4	4	
	Te aseguro de que el personal de enfermería en tu equipo comprende la cultura organizacional de la institución.	4	3	4	
	Se analizan en su área de trabajo procesos, métodos, técnicas y procedimientos de trabajo.	4	3	4	



Treysy K. Figueroa Ruiz
LIC. EN ENFERMERIA
C.R.P. N° 86703

Firma del evaluador
DNI 47352198

V-Aiken de instrumentos

Ítems	
I01	¿Necesita de un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?
I02	Al tomar un tiempo libre durante su jornada laboral, genera inconvenientes.
I03	¿Podría decir que, durante su jornada laboral, existen momentos desesperantes?
I04	¿En su trabajo maneja equipos que requieran gran atención?
I05	¿En su trabajo requiere de precisión y minuciosidad?
I06	¿Las actividades que realiza en su jornada laboral, requiere de alta concentración?
I07	¿Su trabajo requiere la utilización de documentos y/o manuales?
I08	¿Su trabajo exige múltiples habilidades?
I09	Los errores en su trabajo, ¿Tiene gran repercusión laboral??
I10	En su trabajo, ¿Realiza varias funciones y/o tareas?
I11	¿Desearía intercambiar con sus colegas, las tareas repetitivas?
I12	¿Su rutina de trabajo está sujeta a cambios frecuentes?
I13	¿Te esfuerzas por hacer bien y más rápido tu labor?
I14	En su trabajo, ¿Tiene que resolver las incidencias por sus propios medios?
I15	Su trabajo, ¿Requiere de creatividad e iniciativa?
I16	¿Considera Usted, que su ambiente laboral está en un lugar aislado?
I17	Considera Usted, que, en su trabajo, ¿es vigilado?
I18	Ante el surgimiento de un problema, ¿Puede Usted contactar a su jefe inmediato o compañero?
I19	¿La programación de su horario laboral depende sólo de tu jefe inmediato?
I20	¿Prolonga su jornada de trabajo?
I21	¿Realizas jornadas extras para preservar su trabajo?
I22	¿Se siente comprometido con su trabajo?
I23	Para realizar sus actividades laborales, ¿Debe relacionarse con otras personas internas y externas a su trabajo?
I24	¿Su trabajo requiere de diversas formas para interrelacionarse con los demás?
I25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?
I26	En su trabajo, ¿Debe realizar más de una actividad?
I27	¿Debe informar de sus actividades realizadas a sus superiores?
I28	¿Pasa más de cuatro horas de pie en el trabajo?
I29	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?
I30	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?
I31	¿Los brazos soporten cargas mayores de 5 Kg por espacios de tiempo largos?
I32	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?
I33	Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 Kg.?
I34	¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?
I35	Para realizar su trabajo, ¿Utiliza sólo la fuerza de sus manos?
I36	Cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular, ¿El agotamiento es rápido?
I37	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?
I38	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?
I39	Has tenido alguna experiencia en la que hayas tenido que sacrificar tus propias tareas para ayudar a otro miembro del equipo de atención médica
I40	Has participado alguna vez en la resolución de conflictos dentro del equipo de atención médica
I41	Alguna vez has liderado un equipo de enfermería
I42	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?
I43	¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?
I44	Has iniciado alguna mejora en el proceso de trabajo dentro de tu unidad como enfermera
I45	Animas a tus compañeros de trabajo (otros enfermeros, médicos, etc.) en la unidad de trabajo para ser más proactivos e innovadores
I46	Fomentas la creatividad en la atención al paciente dentro de tu equipo de trabajo
I47	Garantizas la seguridad y el bienestar de los pacientes al realizar tus tareas diarias

I48	Buscas oportunidades para mejorar tu propio desempeño y el desempeño general de tu equipo de trabajo
I49	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada
I50	Te aseguras de que comprendes tus responsabilidades como enfermera en el lugar de trabajo
I51	Has manejado situaciones en las que has cometido un error en el trabajo y tu responsabilidad ha sido cuestionada
I52	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?
I53	¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?
I54	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?
I55	Te aseguras de que el personal de enfermería en tu equipo comprenda la cultura organizacional de la institución
I56	Se analizan en su área de trabajo procesos, métodos, técnicas y procedimientos de trabajo

Fórmula V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S	Suma de la valoración de los jueces por ítem
n	Nº de expertos que participaron en el estudio
c	Número de niveles de la escala de valoración por ítem

Jueces		Juez 1	Juez 2	Juez 4	
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	I01	4	4	4
		I02	4	4	4
		I04	4	4	3
		I04	4	4	4
		I05	4	4	3
		I06	3	4	4
		I07	3	4	4
		I08	4	4	3
		I09	4	4	4
		I10	3	4	4
		I11	4	4	3
		I12	3	4	4
		I14	3	4	4
		I14	3	4	4
		I15	4	4	4
		I16	3	4	4
		I17	4	4	4
		I18	4	3	4
		I19	4	4	3
		I20	4	4	4
		I21	3	3	4
		I22	4	4	4
		I24	3	4	4
		I24	3	4	4
		I25	4	4	4
		I26	4	3	4
		I27	4	4	4
		I28	3	3	4
		I29	4	4	4
		I30	3	4	4
		I31	4	4	4
		I32	4	3	4
		I33	4	4	4
		I34	4	3	3
		I35	4	3	4
		I36	4	4	4
		I37	4	4	4
		I38	3	4	4
		I39	4	4	4
		I40	4	3	3
		I41	4	4	4
		I42	3	4	4

		I43	4	4	4		
		I44	3	4	4		
		I45	3	4	4		
		I46	4	4	4		
		I47	3	4	4		
		I48	4	4	3		
		I49	3	4	4		
		I50	4	4	4		
		I51	4	4	3		
		I52	3	4	4		
		I53	4	4	4		
		I54	3	4	4		
		I55	4	4	3		
		I56	3	4	4		
		Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	I01	4	4	4
				I02	4	4	3
I03	4			4	4		
I04	3			4	4		
I05	4			4	3		
I06	4			4	3		
I07	3			4	3		
I08	4			4	3		
I09	4			4	4		
I10	4			4	4		
I11	3			4	3		
I12	4			4	3		
I13	4			4	4		
I14	4			4	4		
I15	3			4	4		
I16	4			4	4		
I17	4			4	3		
I18	4			4	4		
I19	4			4	4		
I20	3			4	4		
I21	4			4	4		
I22	4			4	3		
I23	4			3	4		
I24	3			4	4		
I25	4	3	4				
I26	4	4	3				
I27	3	4	4				
I28	4	4	4				
I29	4	4	4				

		I30	4	3	4
		I31	3	4	4
		I32	4	4	3
		I33	4	4	3
		4	4	4	3
		I35	4	3	4
		I36	4	3	4
		I37	3	4	4
		I38	4	4	3
		I39	3	4	4
		I40	4	4	3
		I41	4	4	4
		I42	4	3	4
		I43	3	4	4
		I44	4	4	4
		I45	4	4	3
		I46	4	4	3
		I47	4	4	4
		I48	4	4	4
		I49	4	4	3
		I50	4	3	4
		I51	4	4	3
		I52	3	4	4
		I53	4	4	4
		I54	4	3	4
		I55	4	4	4
		I56	4	4	4
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	I01	4	4	3
		I02	3	4	3
		I03	4	4	4
		I04	4	4	4
		I05	4	3	4
		I06	4	4	4
		I07	3	4	3
		I08	4	4	4
		I09	4	4	4
		I10	3	4	4
		I11	3	3	4
		I12	4	4	4
		I13	4	4	3
		I14	4	4	4
		I15	4	4	4
		I16	4	4	4

		I17	4	4	3
		I18	3	4	4
		I19	4	3	4
		I20	4	4	3
		I21	3	4	4
		I22	4	4	4
		I23	4	4	4
		I24	4	3	4
		I25	4	4	3
		I26	3	4	4
		I27	3	3	4
		I28	3	4	4
		I29	3	4	4
		I30	3	4	4
		I31	3	4	4
		I32	4	4	4
		I33	4	4	4
		I34	4	4	4
		I35	3	4	4
		I36	4	4	4
		I37	3	4	4
		I38	4	4	4
		I39	4	3	4
		I40	4	4	4
		I41	4	4	4
		I42	4	3	4
		I43	4	4	4
		I44	4	4	4
		I45	4	4	4
		I46	4	4	4
		I47	4	3	4
		I48	3	4	4
		I49	4	4	3
		I50	4	4	4
		I51	4	3	4
		I52	4	4	4
		I53	3	4	4
		I54	4	4	4
		I55	4	3	4
		I56	4	3	4

V de Aiken por criterio	Claridad	Coherencia	Relevancia
	0.96	0.97	0.97

V de Aiken del cuestionario	0.97
------------------------------------	-------------

Se muestra, que los tres expertos consultados coinciden en manifestar un acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan, alcanzan un coeficiente de V de Aiken de 97%, lo que indica que reúne evidencias de validez de contenido

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento, prueba piloto

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SOBRECARGA LABORAL

En este caso, se realizará la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, debido a tener múltiples respuestas en la escala de Likert el cual se realizó en Excel y el software estadístico SPSS V25.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En el cual:

K = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de cada ítem

S_T^2 = Varianza de la suma de todos los ítems

SUJ/ PRE	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	TO TA L FIL A	
1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	14 1
2	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	13 8
3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	16 0
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	11 9
5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	13 9

6	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	12 7
7	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	14 3		
8	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	14 3		
9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	12 4		
10	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	14 8		
11	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	12 4		
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	16 4		
13	4	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	15 0		
15	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	13 7	
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	14 9		
17	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	12 0		
18	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	13 8	
19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	11 8		
20	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	12 5		
VARI ANZ A	0. 5 9	0. 3 5	0. 3 9	0. 5 9	0. 4 9	0. 5 1	0. 7 3	0. 3 5	0. 3 9	0. 6 3	0. 4 9	0. 6 1	0. 7 3	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 8 3	0. 3 9	0. 3 9	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 3 9	0. 3 9	0. 6 9	0. 4 9	0. 6 5	0. 4 9	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 8 0	0. 4 5	16 7.7 4			

$\alpha = 0,92$

Criterio de confiabilidad y valores

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Análisis

Teniendo en cuenta el resultado obtenido al aplicar la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se concluye que el instrumento es de muy alta confiabilidad dando como resultado **0,9**

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

En este caso, se realizará la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, debido a tener múltiples respuestas en la escala de Likert el cual se realizó en Excel y el software estadístico SPSS V25.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En el cual:

K = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de cada ítem

S_T^2 = Varianza de la suma de todos los ítems

SUJ/ PRE	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	TOTA L FILA	
1	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77	
2	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	78	
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	90	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	76	
6	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	71	
7	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	78	
8	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79	
9	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	66	
10	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	81	
11	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	69	
12	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	91	
13	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	86	
14	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	75	
15	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
17	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	74	
18	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
19	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	70	
20	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	78	
VARI ANZ A	0. 5 1	0. 7 3	0. 3 5	0. 3 9	0. 6 3	0. 4 9	0. 6 1	0. 7 3	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 3 9	0. 8 0	0. 3 5	0. 3 9	0. 3 5	0. 3 5	0. 3 9	69.35

$$\alpha = 0,90$$

Criterio de confiabilidad y valores

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Análisis

Teniendo en cuenta el resultado obtenido al aplicar la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se concluye que el instrumento es de muy alta confiabilidad dando como resultado **0,90**.

Anexo 7. Carta de autorización

 GERENCIA REGIONAL DE SALUD |  HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO

Justos por la Prosperidad

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION DE EJECUCION DEL PROYECTO DE TESIS

N° 96

EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.

AUTORIZA:

La realización del Proyecto de Investigación : "SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS DEL AREA DE MEDICINA DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO, 2023"
periodo: Abril 2023 a Diciembre 2023. Teniendo como Investigadora a la estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo.

Autora:
- FIGUEROA TRUJILLO MARÍA REBECA

No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia

Trujillo, 31 de Octubre del 2023


Dra. Jenny Valverde López
C.M.P. 23822 R.N.E. 11837
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
Hospital Regional Docente de Trujillo

JVL/jbm
c.c. archivo

"Justicia Social con Inversión"
Av. Mansiche 795 - Teléf. 231581 - Anexo 225 - 481218 - Telefax. 233112 - Trujillo - Perú
docencia.hrdt@gmail.com

Anexo 9. Constancia de traducción

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 11. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

		S	
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de sobrecarga laboral	0.797	40	0.000
Nivel de desempeño de las enfermeras	0.700	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla apreciamos que, ante la prueba de normalidad al contar con una muestra menor a 40, se trabajó con Shapiro Wilk el cual arrojó que en la variable de nivel de sobrecarga laboral se obtuvo un 0.000 y la variable de nivel de desempeño de enfermeras el valor fue de 0.000, del cual el $p=0 < 0,05$, es decir, no siguen una distribución normal. Esto significa que no se pueden utilizar métodos estadísticos paramétricos que suponen una distribución normal de los datos. En su lugar, se deben utilizar métodos estadísticos no paramétricos, que no dependen de esta suposición, el cual se utilizará el coeficiente de correlación del Rho de Spearman.