



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral
del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rivera Delgado, Maria Lusceli (orcid.org/0000-0002-6624-1355)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024", cuyo autor es RIVERA DELGADO MARIA LUSCELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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, 07 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314 | Firmado electrónicamente por: MLORAL el 11-08- 2024 14:40:34 |

Código documento Trilce: TRI - 0799970



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA DELGADO MARIA LUSCELI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024", 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 |
|---|--|
| RIVERA DELGADO MARIA LUSCELI DNI: 46954063 ORCID: 0000-0002-6624-1355 | Firmado electrónicamente por: LUSCELI el 27-07-2024 16:12:52 |

Código documento Trilce: INV - 1770481

Dedicatoria

A Dios.

Este trabajo en primer lugar se lo quiero dedicar a Dios, que durante todo este tiempo me estuvo acompañando, iluminando y guiándome para poder lograr esta meta anhelada.

A mi madre

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado. Tu gran amor diario y tu bendición a lo largo de mi vida a permitido crecer y llevar un camino con bien.

María Lusceli Rivera Delgado

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Miryam Lora Loza y Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina

Les agradezco muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional”.

A la Universidad César Vallejo

Por proporcionarme un entorno académico propicio para llevar a cabo este proyecto de investigación. La calidad de la educación y los recursos disponibles han sido fundamentales para mi crecimiento profesional.

Al Hospital Santa Isabel II-I del Minsa

A la directora y al gerente de la red Utes 6, por permitirme acceder a datos y recursos necesarios para mi investigación. Su colaboración ha sido esencial para el éxito de este estudio. Al personal de salud que participaron voluntariamente en esta investigación.

María Lusceli Rivera Delgado

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Declaratoria de Autenticidad de la Asesora... .. | ii |
| Declaratoria de Originalidad de la Autora... .. | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract | ix |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 11 |
| III. RESULTADOS..... | 15 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 19 |
| V. CONCLUSIONES | 24 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 25 |
| REFERENCIAS | |
| Anexos | |

Índice de tablas

| | | |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Relación causal entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del personal del Hospital Nivel II-I de Trujillo-2024 | 24 |
| Tabla 2 | Perfil socio demográfico del personal de un Hospital II-I de Trujillo | 25 |
| Tabla 3 | Nivel de sobrecarga de trabajo y sus dimensiones del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | 26 |
| Tabla 4 | Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | 27 |
| Tabla 5 | Relación entre las dimensiones de carga mental, carga física, trabajo por turnos y factores de la organización de la SCT en DL del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | 28 |
| Tabla 6 | Test de Pseudo R Cuadrado | 29 |

Resumen

El personal de enfermería ofrece cuidados integrales y especializados a pacientes garantizando calidad de atención, pero ante un exceso de carga laboral influye en sus actividades afectando su desempeño laboral. Es así como, este estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo (SCT) y desempeño laboral (DL) del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024, bajo la lupa del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3: bienestar en todas las etapas de la vida. Por ello uso una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, de alcance correlacional-causal, la unidad de análisis fueron 70 trabajadores asistenciales; para ello se utilizó dos cuestionarios: uno para evaluar la SCT y otro para el DL ambos cuestionarios fueron validados previamente por expertos y con una fiabilidad de 0,852 y 0,853 respectivamente (Rivera, 2018). Se observó que en SCT predominó el nivel alto (35,7%), seguido del nivel medio (2,9%). Además, en el DL fue mayor el nivel regular (40,0%), seguido del nivel alto (35,7%) Asimismo, la correlación hallada fue $\rho = 0.190$, con un p-valor $0.000 < 0.05$ y el coeficiente de determinación Nagelkerke fue 0.49. Se concluye que existe influencia baja del 49% de la SCT en el DL del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo.

Palabras Clave: Sobre Cargo de trabajo, Desempeño, personal de salud, personal de enfermería en hospital, rendimiento laboral

Abstract

Nursing staff offer comprehensive and specialized care to patients, guaranteeing quality of care, but an excess of workload influences their activities, affecting their job performance. Thus, this study aimed to determine to what extent work overload (SCT) and job performance (DL) of the staff of a Level II-I Hospital in Trujillo, 2024, are related, under the magnifying glass of Sustainable Development Goal 3: well-being at all stages of life. For this reason, it uses an applied quantitative approach methodology, a non-experimental cross-sectional design, of correlational-causal scope, the analysis unit was 70 healthcare workers; for this, two questionnaires were used: one to evaluate the SCT and another for the DL, both questionnaires were previously validated by experts and with a reliability of 0.852 and 0.853 respectively (Rivera, 2018). It was observed that in SCT the high level predominated (35.7%), followed by the medium level (2.9%). Furthermore, in the DL the regular level was higher (40.0%), followed by the high level (35.7%). Also, the correlation found was $\rho = 0.190$, with a p-value $0.000 < 0.05$ and the Nagelkerke coefficient of determination was 0.49. It is concluded that there is a low influence of 49% of the SCT on the DL of the staff of a Level II-I Hospital in Trujillo.

Keywords: Job Position, Performance, health personnel, nursing staff in hospital, job performance

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo existen determinadas profesiones, que exponen a sus trabajadores en riesgo para que afronten carga laboral incrementada, eso es lo que sucede mayormente con los enfermeros en muchos centros de salud, siendo diversas las causas, entre ellas una mayor demanda de atención, disminución del personal, aumento de horas extras, entre otros. Como consecuencia este exceso de carga laboral, ocasiona que los recursos físicos y cognitivos y el tiempo que se debe dedicar a cada paciente disminuya, por ende, también se reduce el tiempo para realizar otras actividades; así el desempeño laboral (DL) se ve afectado directamente en sus funciones, llegando incluso a contribuir con los errores que podría cometer durante la ejecución de sus tareas (medidas de bioseguridad, no cumplimiento de procedimientos, etc.), afectando así la calidad y seguridad del paciente (Comezaquira et al., 2018).

El número estándar de usuarios que deben atender por turno cada enfermera, actualmente la reglamentación mundial no la delimita adecuadamente dentro de los hospitales, es decir, solamente se establecen mediante acuerdos celebrados en cada país. Australia, por ejemplo, ha establecido que cada enfermera en el turno de la mañana debe atender de 4 a 5 pacientes, en la tarde de 4 a 6 pacientes y en noche de 8 a 10 pacientes, igual situación con los EE.UU. donde algunos estados han establecido 6 pacientes por cada turno de trabajo (Cruz et al, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), refiere que en promedio en el mundo la densidad de la fuerza laboral del personal de enfermería (licenciadas, técnicas(os) y personal de apoyo), varía de un país a otro; en países considerados como desarrollados el indicador es de 115 a 120 enfermeras por 10 mil habitantes, en el continente americano, específicamente en Estados Unidos (EE.UU.) y Canadá sufre una ligera disminución que es de 111 a 106, pero baja ostensiblemente en el resto de países americanos a menos de cuatro, por ejemplo, en Honduras, San Salvador, etc. Asimismo, Shah et al. (2022) refieren que en EE.UU. para el año 2021 se realizó un estudio, hallando que en el 31.5% de ellas habían abandonado su trabajo por motivo de agotamiento al laborar 40 h/semana, 68.6% por ambiente de trabajo estresante y por rotación de personal

inadecuada el 63.0%. En Colombia, un 53,1%, de las enfermeras presentaron carga de trabajo regular y nivel de desempeño de igual magnitud (Achury, 2022).

En el Perú, la Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública (2022), indica que el personal de salud ha experimentado una sobrecarga de trabajo significativa, donde el 76.2% de los profesionales de la salud presentan agotamiento laboral, incidiendo negativamente en su desempeño y en la calidad de la atención que se da. Asimismo, los hospitales presentan faltante de recursos humanos, por ejemplo, en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Lima, se halló que el 34% de personal enfermero presentaron nivel de sobrecarga laboral alto y en el Hospital Nacional "Carlos Escobedo" de Arequipa, el 44.7% presentaron carga laboral excesiva (Garcia & Leandre, 2022). Además, se conoce que las regulaciones de salud permiten atender solamente a ocho personas, pero actualmente se atiende a 40 pacientes por turno, reflejándose deficiencias de la atención e insatisfacción en los usuarios (Diario La República, 2022).

En La Libertad, se llevó a cabo un estudio en el Hospital Regional de Trujillo, el cual mostró como resultado final que el trabajo del enfermero se ve influenciado de manera negativa por la sobrecarga laboral, ocasionando efectos negativos en la calidad del servicio brindado al paciente. Los resultados dieron a conocer que el 24,5% tiene rendimiento insuficiente, 78,8% se encuentra laborando 6 o más años, 63% percibe sobrecarga de trabajo y el 37% percibe presión laboral por parte de sus supervisores (Mejía y Murga, 2019).

A nivel institución en un Hospital Nivel II-I de Trujillo en el año 2024, se presenta la situación que el personal de enfermería lleva a cabo diferentes actividades, las que de manera continua exigen sus competencias y capacidades, presentando una cantidad deficiente a comparación de la demanda atendiendo a más pacientes de lo recomendado, ocasionando que muchas veces es visible las deficiencias durante su desempeño, estando presente el peligro en los pacientes y afectando la calidad del servicio. Es decir, la sobrecarga de trabajo está presente, observándose que en promedio son 15 los pacientes que el personal asistencial atiende por turno, existiendo meses donde sube a 20 pacientes. Viéndose obligados a trabajar largas horas sin el

suficiente respaldo, presentando desgaste físico y emocional, disminuyendo la capacidad de concentración y eficiencia, lo cual redundará en una baja calidad de la atención y mayores riesgos para la salud de los pacientes.

Por lo que estas problemáticas, llevan a formular el siguiente problema general: ¿En qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024?

En base a la justificación, a nivel teórico, la SBT se fundamentó en los principios de la inadecuada carga laboral y la teoría de los recursos humanos, enfoques que hacen énfasis en la importancia que existe un adecuado desempeño laboral (DL), con un personal motivado, capacitado y comprometido para obtener niveles altos de desempeño y calidad en la atención médica al usuario.

Respecto a la justificación metodológica, el enfoque cuantitativo, permitirá la comprensión de los resultados, obteniendo información valiosa para disposición del centro de salud; además, utilizar instrumentos validados, permite fortalecer la investigación, sirviendo como referencia metodológica a futuras investigaciones sobre temas similares en el sector de la salud.

En el nivel práctico, un mejor DL significa mejor atención a los usuarios, mejor calidad, reducción de los indicadores negativos de errores en salud y aumento de la satisfacción de pacientes y personal de salud; ocasionando una mayor eficiencia y efectividad del personal, por lo tanto, los resultados obtenidos constituyen el punto principal de partida para tomar medidas correctivas del problema detectado.

Y finalmente desde la justificación social, el estudio contribuirá a mejorar la calidad de los servicios de salud brindados a la comunidad, esto se traduce en una mayor satisfacción de los usuarios, mejor acceso a los cuidados de salud y, en última instancia, un impacto positivo en el bienestar y la calidad de vida de la población.

De tal forma, el objetivo general fue: Determinar en qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal en un Hospital

Nivel II-I de Trujillo, 2024. Y como objetivos específicos: Caracterizar el perfil socio demográfico del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo; identificar el nivel de sobrecarga de trabajo del personal en un Hospital Nivel II-I de Trujillo; identificar el nivel de desempeño y sus dimensiones del personal Hospital Nivel II-I de Trujillo; Establecer en qué medida la dimensión carga física, carga mental, trabajos por turnos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo.

Entre los trabajos cuyos antecedentes contribuyen al estudio; en el contexto internacional, tenemos a Granero (2017) que evaluó el desempeño laboral de las enfermeras de emergencia del hospital de Barcelona. Estudio de diseño no experimental, usando un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 1760 enfermeras. Hallando como resultados: que el 48% aprobaban las relaciones interpersonales, 50% indica que existe prevención de riesgos y 70% manifestó que hay carga laboral. Concluyendo que el desempeño laboral de las enfermeras ha bajado.

Asimismo, tenemos Acosta et al. (2022) con su investigación el objetivo fue: Establecer la coherencia entre carga de trabajo del personal asistencial de una institución de salud nivel II en Colombia y su desempeño laboral; aplicando una investigación observacional, transversal, a una muestra de 108 trabajadores, determinando que está presente alta carga laboral en ambos personales, al existir alto nivel de estrés psicológico, incidiendo mayormente en las áreas: De medicina interna que reflejó un puntaje de 68.15 reflejando alto estrés psicológico; en cuidados intensivos fueron 52.76; en cirugía de 52.0 puntos, por lo que, hubo carga de trabajo en diversos departamentos. Concluyendo que la sobrecarga de trabajo y mental influye en el personal asistencial de salud.

Por su parte, Martínez y Gonzales-Argote (2022) analizaron la relación entre sobrecarga de trabajo y la satisfacción de un grupo de enfermeros en un hospital de Argentina, mencionando que afecta los factores psicosociales las condiciones laborales. El aspecto metodológico incluyó tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, siendo la muestra de 97 enfermeros, aplicando cuestionarios. Hallando como resultados que los enfermeros preceptúan en menor medida las demandas de sobrecarga laboral sucediendo

lo contrario en los auxiliares de enfermería. Concluyendo que las condiciones laborales se relacionan con el trabajo y el estrés laboral.

Toledo (2022) determinó la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral de las enfermeras. Metodológicamente implicó enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional, aplicando a una muestra de 70 enfermeros un cuestionario. Los resultados dan a conocer que el 56% sufre de sobrecarga laboral y 89% afirma que está alto su desempeño laboral. Concluyendo existe relación entre las variables estudiadas, además que la variable sobrecarga laboral y la dimensión fatiga están relacionadas con las dimensiones del desempeño laboral.

Acosta y Maya (2020) analizaron las competencias clínicas y la carga laboral de los enfermeros del área de cuidados intensivos adultos en Colombia. La metodología abarcó enfoque observacional y corte transversal, recogiendo los datos mediante dos instrumentos. Indicando los resultados que al personal de UCI sus obligaciones contraídas afectan las funciones que desarrollan tanto administrativamente como de investigación, además el personal afirma que la sobrecarga laboral es mayor al promedio.

Por otro lado, Aliaga (2020) en su investigación aplicada a los tecnólogos médicos y así determinar la relación entre sobrecarga laboral y compromiso organizacional en un hospital de la Victoria. El diseño fue no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la muestra conformada por 70 profesionales. Hallando que hubo nivel medio de 46% para sobrecarga laboral, 45% para carga física, 51% para presión del tiempo. Concluyendo que conforme sobrecarga laboral aumenta el compromiso organizacional es menor en los trabajadores.

Guzmán et al. (2020) desarrollaron un estudio para determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en profesionales de radiología en dos hospitales de Lima. El diseño fue no experimental, de tipo aplicado, nivel correlacional y corte transversal, la muestra fueron 64 profesionales. Los resultados: Factores motivacionales fueron el crecimiento profesional, relaciones con compañeros, logro y seguridad laboral, siendo

sus puntajes de 9.015, 8.812, 8.406 y 8.203. El desempeño laboral fue regular (7.81%), bueno (28.13%) y muy bueno (64.06%). Concluyendo que si hay mayor relevancia respecto al factor motivacional seguridad laboral aumenta el desempeño laboral.

Del mismo modo, Sánchez (2020) determinó la relación entre la sobrecarga de trabajo y el bienestar psicológico del personal enfermero de un hospital en Lima. El tipo investigativo fue básico, con diseño no experimental, y nivel correlacional. La muestra fue de 75 profesionales de enfermería, aplicando dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron: En sobrecargas de trabajo predominó el nivel medio 40% y luego el nivel alto 32%, en sus dimensiones para carga física el nivel medio fue de 60%, el nivel alto de 29%, para sobrecarga mental nivel bajo 48%, nivel medio 44% y para presión del tiempo, nivel bajo con 43% y nivel alto con 29%. En la variable bienestar psicológico, el nivel regular fue 45%. Concluyendo que hay relación significativa alta entre ambas variables.

En cambio, Delgado et al. (2020) refieren que el objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño en los colaboradores de una institución de salud en Trujillo. El diseño fue no experimental y nivel correlacional, con una muestra de 98 colaboradores, aplicando dos cuestionarios. Los resultados hallados para el coeficiente de Rho de Spearman fue -0.688, y el p-valor =0.000 ($p < 0.05$), así el 55.1% tuvo estrés medio, y 39.9% desempeño laboral regular. Concluyendo que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

En el contexto nacional; Choque (Arequipa, 2020) se planteó como objetivo determinar la incidencia de carga mental en el desempeño del personal asistencial en Arequipa, aplicando una metodología de nivel correlacional y corte transversal, participando como muestra 127 trabajadores. Los resultados determinaron que la sobrecarga mental no afectó trabajo de los profesionales de salud, el 81.10% tuvo desempeño medio, el 74.02 % buen desempeño. Concluyendo, que la sobrecarga mental ocasiona que el rendimiento laboral sea medio, teniendo relación con el trabajo del personal asistencial.

Cáceres (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la

relación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de dicha institución. Con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, siendo la muestra 83 trabajadores. Hallando que el nivel regular predominó con un 55% en desempeño laboral; en los factores actitudinales del desempeño el nivel regular fue de 58%, para factores operacionales el 54% tuvo desempeño regular. Concluyendo que la relación es directa entre las variables estudiadas.

De igual manera, Campusano y Huamán (2018) en su estudio estudiaron el impacto de la sobrecarga en el personal de enfermería, aplicando método observacional, enfoque cuantitativo, mediante diez artículos divididos en 40% revisión bibliográfica, 30% estudios descriptivos, 20% estudios cualitativos y 10% revisión de literatura. Obteniendo como conclusión que la sobrecarga laboral afecta desfavorablemente el desempeño laboral, apareciendo disminución de la productividad afectando el rendimiento y calidad de vida de los trabajadores.

También, Yalta (2017) hizo una investigación y así determinar la sobrecarga de las enfermeras del Hospital Carrión, usó método cuantitativo y diseño no experimental, participando 53 enfermeras. Concluyendo que las enfermeras en su mayoría dieron a conocer una carga de trabajo moderada (37%), alta (34%) y baja (29%). Es decir, se puede concluir que hay presencia de una sobrecarga laboral en el personal de salud.

En el contexto local tenemos a Moncada (2023) donde el objetivo fue determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral en la población hospitalaria de un hospital de Trujillo, 2023, siendo la muestra 52 trabajadores, con investigación tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron coeficiente de correlación de -0.659 , y significancia de 0.000 ; así al aumentar la sobrecarga laboral disminuye el desempeño laboral.

Respecto a las bases teóricas, abordamos a la variable 1, sobrecarga de trabajo, que es definida por Sesame (2022) como las exigencias físicas, mentales y responsabilidades que son requeridas por los colaboradores de una

empresa y así lograr las metas delineadas. Refiriendo dos tipos de sobrecargas: La mental que implica un esfuerzo mayor respecto a sus conocimientos y habilidades cuando hace su trabajo; y la física; que abarca el esfuerzo físico considerando la capacidad del trabajador cuando realiza su trabajo.

Asimismo, también la sobrecarga de trabajo significa que el tiempo es sobrepasado por la cantidad de trabajo al llevar a cabo una actividad que se ha programado considerando lo que debe hacer en su puesto laboral, y así sea productivo abarcando diversas habilidades (Adelantta, 2022).

Matamoros (2022) respecto a las dimensiones de sobrecarga de trabajo las describe de la siguiente manera: La sobrecarga mental, es una exigencia psicológica y así el trabajador podrá cumplir sus labores en el entorno laboral. La sobrecarga física, constituye un sobreesfuerzo físico que hace el colaborador a lo largo de su jornada de trabajo, también se refiere a la presión ejercida y los trabajos por turnos.

Dentro de los factores que contribuyen a la sobrecarga de trabajo, de acuerdo a Martínez (2019) los hay diversos, uno es la presión que sufren al no terminar una tarea obligando que el esfuerzo mental se incremente; lo que puede originar errores y afectar el descanso del trabajador. Otros factores serían los siguientes:

Carga global: Que comprende todos los componentes de la carga total que comprende la tarea.

Dificultad de la tarea: En función a su complejidad o simplicidad.

Presión temporal: Que presenta la tarea en sus aspectos temporales.

Rendimiento: Satisfacción del sujeto respecto a su rendimiento.

Mental/Sensorial: La tarea a realizar (pensar, calcular, etc.) requiere de una determinada cantidad de actividad mental y/o perceptiva.

Esfuerzo físico: La tarea representada por actividades como mover, tirar, entre otros, requiere de la actividad física respectiva.

Frustración: Referente al sentir del sujeto, cuando lleva a cabo una tarea, que lo conduce a sentirse irritado, inseguro, etc.

Fatiga: Cuando el sujeto se siente aburrido o cansado al realizar una tarea.

Asimismo, se debe considerar que hay factores considerados de riesgo, que limitan al sujeto a responder de manera limitada en sus funciones, siendo los siguientes: Nivel de aprendizaje, características de personalidad, edad, motivación interés, etc. (Lucas, 2018).

Comprendiendo la variable desempeño laboral, al que Sy Corvo (2022), lo define como la evaluación de cada trabajador considerando sus habilidades y competencias personales y profesionales, y así determinar si el trabajo es eficiente y cuál es el impacto producido en el negocio o en el producto final. Asimismo, para Bautista et al. (2020), el desempeño laboral constituye el comportamiento desarrollado por el trabajador en pro que las metas se cumplan en la institución o empresa, haciendo uso de sus habilidades para integrar el éxito y la eficiencia de las organizaciones en la consecución.

Las dimensiones según Pingo (2020) que comprende el desempeño laboral son nombradas a continuación: La competencia profesional, referido a la capacidad que posee el trabajador para hacer uso de conocimientos, destrezas y habilidades y así identificar y solucionar los problemas que se le presentan durante su desarrollo laboral. Asimismo, la función de esta competencia, es la de identificar los resultados de la labor del trabajador, integrados por sus funciones realizadas, las que son de diversos tipos (investigativas, asistenciales, etc.). Y la motivación profesional, que realiza la empresa con el fin que sus empleados continúen realizando su labor y así lograr que se cumplan las metas trazadas por su rendimiento eficiente, ocasionando que se incremente la productividad y la satisfacción en cada trabajador. Por lo que, es necesario inculcar continuamente en ellos una cultura sólida que los hará más productivos con la presencia de un ambiente positivo (Bakkera y Demerouti, 2013).

En la relación entre la calidad de atención y la sobrecarga de trabajo, esta última lo afecta, la cual lo observan los pacientes atendidos dentro de la rutina diaria, percibiendo un trato con escasa calidez. Haciendo presente que la calidad del cuidado se da en todos los aspectos, por lo que es necesario que participen transacciones humanitarias, donde se atiendan lo que los pacientes

necesitan, para que se mejoren sus molestias; entendiendo que la buena comunicación es muy necesaria y así tanto pacientes como familiares sean atendidos oportunamente (Karaca & Durna, 2019).

Asimismo, esta sobrecarga laboral al incidir negativamente en el cuidado de la calidad, permite que se presenten diversos factores como deficiente atención o escasa empatía, los cuales son características comunes que el profesional de la salud lleva a cabo; siendo necesario que además de enfocarse en el aspecto de la salud, también es necesario que comprenda el aspecto humanitario y la moral, y así los trabajadores deben socializar continuamente con el paciente y familiares (Del Valle, 2021).

Montoya et al. (2021) hizo un estudio relacionado a la sobrecarga en el trabajo y el cuidado del paciente, donde halló que los trabajadores al observar que están bajo un clima laboral bueno, donde pueden desempeñarse adecuadamente y ven que su labor es reconocida; están percibiendo mayor satisfacción laboral; lo cual redundará en una mejor calidad de atención a los pacientes. También, Comezaquira et al. (2021) refieren que una sobrecarga laboral influye negativamente en la calidad del servicio que se brinda al paciente, incidiendo en la salud del personal, esto sucede, cuando los mecanismos compensadores propios de cada ser humano, sobrepasan su límite y hacen posible la aparición de malestares (mental, físico y emocional), los cuales ocasionan problemas en su salud (ansiedad, depresión, etc.) lo que lo llevan a cometer errores en los cuidados, afectando las relaciones interpersonales.

La sobrecarga de trabajo, constituye una problemática muy importante porque afecta a diversos elementos estructurales, entre ellos el desempeño laboral y la calidad en la atención y la vida; es decir, es un riesgo muy presente que puede ocasionar riesgos para la salud del trabajador y del paciente.

Para concluir, se consideró como hipótesis alterna (Ha): La sobrecarga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en un Hospital Nivel II-I de Trujillo. Y como hipótesis nula (Ho): La sobrecarga de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital.

II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio fue aplicada, según Hernández et al. (2018) es el investigador quien debe conocer el ambiente o entorno donde se llevará a cabo el problema de investigación conociéndose así la realidad y poder formular el análisis respectivo para dar solución a los problemas identificados. Es decir, se aplicaron los instrumentos respectivos con el objetivo de obtener datos, los cuales determinaron la influencia de la SCT en el DL, favoreciendo a la red de salud de Trujillo, al brindarles los datos presentes de cómo se comportan las variables; es decir, busca que se amplíe el conocimiento mediante la aplicación de herramientas e instrumentos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2018)

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, quiere decir, que los datos fueron usados como instrumento para interpretar la influencia que realiza la SCT en el DL, por lo que, se debe mencionar que este enfoque implica pruebas estadísticas de los datos recopilados para probar las hipótesis. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa se encarga de evaluar variables para probar la hipótesis.

El diseño de investigación es no experimental, debido a que las variables no sufrieron manipulación alguna y así fueron analizadas, de corte transversal, porque los instrumentos fueron aplicados y medidos en determinado lugar y fecha; asimismo fue de nivel correlación causal, porque se buscó hallar como influye la variable independiente en la dependiente (Hernández & Mendoza, 2018).

Con respecto a las variables de estudio, se tuvo a la SCT como variable independiente y al DL como variable dependiente.

La definición conceptual de SCT, es definida por Sesame (2022) como las exigencias físicas, mentales y responsabilidades que son requeridas por los colaboradores de una empresa y así lograr las metas delineadas. Refiriendo dos tipos de sobrecargas: La mental que implica un esfuerzo mayor respecto a

sus conocimientos y habilidades cuando hace su trabajo; y la física; que abarca el esfuerzo físico considerando la capacidad del trabajador cuando realiza su trabajo.

Respecto a la definición operacional, la SCT es definida en cuatro dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo por turnos y factores de la organización. Siendo el instrumento de recolección de datos un cuestionario de escala ordinal, con escala tipo Likert, de 43 ítems; creado Hart y Staveland. (1988) y adaptado y validado por Gonzales Salazar 2017 y Rivera en el 2018.

El desempeño laboral fue definido por Sy Corvo (2022), lo define como la evaluación de cada trabajador considerando sus habilidades y competencias personales y profesionales, y así determinar si el trabajo es eficiente y cuál es el impacto producido en el negocio o en el producto final.

Y la definición operacional menciona que el desempeño laboral se divide en tres dimensiones: Capacidad cognitiva, Capacidad efectiva y capacidad psicomotora; teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala ordinal, con escala tipo Likert, de 22 ítems; creado por Dubraska (2005) y adaptado por Miranda y Lora (2018) y validado por Díaz (2020). Siendo importante mencionar que la operacionalización de ambas variables está presente en el Anexo 1.

La población según Hernández y Mendoza (2018) “está compuesta por grupos, los cuales están relacionados de acuerdo a las especificaciones indicadas” (p. 65). Es el suceso a estudiar, donde la población posee algo en común, y se la estudió para lograr los datos respectivos. La población estuvo constituida por 227 trabajadores de salud del Hospital Niel II-I de la ciudad de Trujillo, 2024. Teniendo como criterios de selección, a todo el personal que labora en el Hospital II-1, sin distinguir edad y con un tiempo de servicio no menor a tres meses (Anexo 7); por otro lado, entre los criterios de exclusión se tuvo al personal que no deseó participar y aquellos que estuvieron de licencia o en periodo vacacional.

La muestra que es un subgrupo de la población (Bernal, 2018), estuvo conformada por 143 trabajadores que laboran en un Hospital II-I de Trujillo, obtenida luego de aplicar una fórmula para poblaciones finitas (Anexo 7). Aplicándose un muestreo probabilístico, es decir, toda la población tuvo la misma probabilidad para conformar la muestra.

La investigación empleó como técnica la encuesta con la finalidad de recoger información del personal que labora en el Hospital II-I de Trujillo. Así, Hernández et al. (2018) la define como una “técnica investigativa que tiene toda la posibilidad de proveer las respuestas respectivas a los problemas descriptivos como la relación de variables, con el propósito de generalizar los resultados”. Como instrumentos, se hizo uso de dos cuestionarios (uno para cada variable), indicando Hernández et al. (2018) que sirve para registrar los datos, y así es posible analizar las variables que el investigador posee.

El cuestionario de SCT, con 43 ítems y una escala ordinal con escala tipo Likert, con opciones de respuestas del 1 al 5; comprendiendo tres categorías, y sus rangos de puntajes Baja (43 – 100), Media (101 - 157) y Alta (158 – 215); el cuestionario fue debidamente validado por Seclén en el año 2023, creado por Hart y Steveland, adaptado por Gonzales 2017 y Rivera 2018. Asimismo, el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Dubraska (2005) adaptado por Miranda y Lora 2018 y validado por Díaz en el año 2020, con 22 ítems, siguiendo también el modelo de escala tipo Likert, con opciones del 1 al 5, siendo las categorías y sus rangos de puntajes: Malo (22 - 51), Regular (52 - 80) y Bueno (81 - 110)

Respecto a la confiabilidad de las variables, se tuvo una confiabilidad suministrada por el indicador Alpha de Cronbach, de 0,852 para SCT y de 0.853 para DL, resultado de haber aplicado una prueba piloto con 20 trabajadores con características similares al de la muestra (Anexo 7).

El procedimiento aplicado, implicó en primer lugar que se solicitó el permiso al director del Hospital Nivel II-I de Trujillo para aplicar el instrumento, luego fueron aplicados los cuestionarios mediante el uso del Google Formulary, empleando como promedio un tiempo de duración de 15 a 20 minutos. Luego

de obtener la información, se procesaron los datos en el software estadístico SPSS v.27, donde se obtuvieron las tablas respectivas y se pudo realizar el contraste de hipótesis por medio del análisis estadístico inferencial, que permitió obtener las conclusiones y recomendaciones finales.

Con respecto al análisis de los datos se ejecutaron de dos maneras, en el análisis estadístico descriptivo se emplearon tablas las tablas cruzadas, mientras que, en el análisis estadístico inferencial, se empleó la prueba de chi cuadrado, de r^2 , de Nagelkerke, y así se pudo determinar el grado de influencia existente, trabajándose con un nivel de confianza del 95% y error del 5%.

En los aspectos éticos, se tomaron en cuenta los principios de Helsinki y el informe Belmont, donde los principales principios son el respeto a las personas, de beneficencia y de justicia. Asimismo, la investigación procuró en todo momento no afectar la integridad de las personas participantes en la investigación, adoptando el anonimato, la autonomía y la protección; así como el respeto por la persona y el derecho a tomar las decisiones respectivas (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS], 2016). Por último, es importante mencionar que se adoptaron los lineamientos adoptados por el Comité de Ética de la Universidad César Vallejo, como son: la autonomía, la beneficencia, integridad humana, justicia, libertad, maleficencia, respecto a la propiedad intelectual, entre otros, con el fin de evitar cualquier acto que inhiba la presentación y aprobación de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación causal entre la SCT y el DL del personal del Hospital Nivel II-I de Trujillo-2024

| Sobre carga de Trabajo | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|------------------------|-------------------|------|---------|-------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Regular | | Alto | | N | % |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Baja | 0 | 0.0% | 0.0 | 0,0% | 0.0 | 0,0% | 0 | 0.0% |
| Media | 1 | 0.7% | 45 | 31.7% | 11 | 7,7% | 57 | 39.9% |
| Alta | 1 | 0,7% | 53 | 37.1% | 32 | 22.4% | 86 | 60.1% |
| Total | 2 | 1.4% | 98 | 68.5% | 43 | 30.1% | 143 | 100,0% |

Nota: Software SPSS usado para procesar la data

| correlación de Spearman: $r_{ho} = 0.190^{**}$ (p < 0.05) | | | | | |
|---|----------------------------------|--------------|----|-------|------------------------------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | GI | Sig. | Pseudo R cuadrado Nagelkerke |
| Sólo intersección | 18.281 | | | | 0.49 |
| Final | 12.954 | 5.327 | 1 | 0.021 | |

Nota: Software SPSS usado para procesar la data

La Tabla 1, muestra que el 22.4% del personal reportó una alta sobrecarga de trabajo y un alto nivel de estrés, mientras que el 7.7% indicó una alta SCT con un nivel medio de estrés. El 37.1% mostró una SCT regular con un alto nivel de estrés. Por otro lado, el 31.7% reportó una SCT regular con un nivel medio de estrés, mientras que el 0.7% presentó una baja SCT con un alto nivel de estrés, y otro 0.7% mostró niveles medios y bajos de ambos factores. La correlación más explicativa fue entre alta SCT y alto nivel de estrés, con un 22.4%. Los análisis estadísticos revelaron una baja correlación entre el estrés laboral y la SCT, con un coeficiente de *Spearman* (Rho) de 0.190 y sig. p = 0.000 (p < 0.05). Esto indica que la relación entre estos dos factores en el hospital durante 2024 es baja. Además, el valor de *Nagelkerke* fue de 0.049, sugiriendo que el estrés laboral influyó en solo el 4.9% de la variabilidad en la sobrecarga de trabajo, lo que refleja una influencia baja dado que no supera el 50% estándar.

Tabla 2*Perfil socio demográfico del personal de un Hospital II-I de Trujillo*

| Edad | F | % |
|--------------|------------|--------------|
| 70 - 57 | 25 | 17.5 |
| 56 - 41 | 90 | 62.9 |
| 40 - 25 | 28 | 19.6 |
| Total | 143 | 100.0 |

| Sexo | F | % |
|--------------|------------|--------------|
| Femenino | 95 | 66.4 |
| Masculino | 48 | 33.6 |
| Total | 143 | 100.0 |

| Cargo | F | % |
|-------------------------|------------|--------------|
| Personal de salud | 81 | 56.6 |
| Personal administrativo | 62 | 43.4 |
| Total | 143 | 100.0 |

| Modalidad de contrato | F | % |
|------------------------------|------------|--------------|
| Nombrados | 45 | 31.5 |
| CAS | 98 | 68.5 |
| Total | 143 | 100.0 |

Nota: Software SPSS usado para procesar la data

En la Tabla 2 se detalla el perfil sociodemográfico del personal del Hospital II-I. En aspectos edad, el 62.9% de los empleados tienen entre 41 y 56 años, el 19.6% están en el rango de 25 a 40 años, y el 17.5% tienen entre 57 y 70 años. En cuanto al género, el 66.4% del personal son mujeres y el 33.6% son hombres. En términos de cargos, el 56.6% son personal de salud, mientras que el 43.4% son administrativos. Respecto a la modalidad de contrato, el 31.5% de los empleados están nombrados y el 68.5% están bajo el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios).

Tabla 3

Nivel de la variable DL y sus respectivas dimensiones del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024

| Desempeño Laboral | | | Dimensiones | | | | | |
|-------------------|-----|-------|---------------------|-------|--------------------|-------|-----------------------|-------|
| | | | Capacidad Cognitiva | | Capacidad Afectiva | | Capacidad Psicomotora | |
| Niveles | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Baja | 2 | 1.4 | 5 | 3.5 | 2 | 1.4 | 1 | 0.7 |
| Media | 97 | 67.8 | 94 | 65.7 | 92 | 63.9 | 45 | 31.5 |
| Alta | 44 | 30.8 | 44 | 30.8 | 50 | 34.7 | 97 | 67.8 |
| Total | 143 | 100.0 | 143 | 100.0 | 143 | 100.0 | 143 | 100.0 |

Nota: Datos sobre el nivel de DL.

En la tabla 3 se observa que el mayor porcentaje para el DL está en nivel medio con el 67,8%, en la dimensión capacidad cognitiva, 65.7% muestra un nivel medio, lo mismo indica el nivel para la capacidad afectiva con el 63.9% y nivel alto de 67.8% para dimensión capacidad psicomotora. Referenciando que predominó el nivel medio como máximo valor en las dimensiones analizadas, producto del apoyo prestado por el director y colaboradores de esta institución de salud.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones carga mental, carga física, trabajo por turnos y factores de la variable SCT en el DL del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024

| Carga Mental | Desempeño laboral | | | | | | | | Sig. | R2 | |
|-----------------------------|-------------------|-----|---------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------------------------|---------------------|
| | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | | | Correlación de Spearman | Pseudo R Nagelkerke |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Baja | 0 | 0,0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0,000 | 0.054 | 0.004 |
| Media | 0 | 0.0 | 55 | 38.5 | 20 | 14.0 | 75 | 52.4 | | | |
| Alta | 2 | 1.4 | 43 | 30.1 | 23 | 16.1 | 68 | 47.6 | | | |
| Total | 2 | 1.4 | 98 | 68.5 | 43 | 30.1 | 143 | 100,0 | | | |
| Carga Física | Desempeño laboral | | | | | | | | Sig. | Correlación de Spearman | Pseudo R Nagelkerke |
| | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Baja | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0,000 | 0.101 | 0.014 |
| Media | 2 | 1.4 | 56 | 39.1 | 21 | 14.7 | 79 | 55.2 | | | |
| Alta | 0 | 0.0 | 42 | 29.4 | 22 | 15.4 | 64 | 44.8 | | | |
| Total | 2 | 1.4 | 92 | 68.5 | 43 | 30.1 | 143 | 100,0 | | | |
| Trabajo por turnos | Desempeño laboral | | | | | | | | Sig. | Correlación de Spearman | Pseudo R Nagelkerke |
| | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Baja | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0,000 | 0.013 | 0,000 |
| Media | 1 | 0.7 | 37 | 25.9 | 16 | 11.2 | 54 | 37.8 | | | |
| Alta | 1 | 0.7 | 61 | 42.7 | 27 | 18.9 | 89 | 62.2 | | | |
| Total | 2 | 1.4 | 98 | 68.5 | 43 | 30.1 | 143 | 100.0 | | | |
| Factores de la organización | Desempeño laboral | | | | | | | | Sig. | Correlación de Spearman | Pseudo R Nagelkerke |
| | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Baja | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0,000 | 0,117 | 0,019 |
| Media | 0 | 0.0 | 23 | 16.1 | 5 | 3.5 | 28 | 19.6 | | | |
| Alta | 2 | 1.4 | 75 | 52.4 | 38 | 26.6 | 115 | 80.4 | | | |
| Total | 2 | 1.4 | 98 | 68.5 | 43 | 30.1 | 143 | 100.0 | | | |

La tabla 4, da a conocer los valores referenciados para relacionar a las dimensiones que integran la SCT y el DL. Existe un 52.4% que consideran a la carga mental como nivel medio y al 68.5% en nivel regular para el DL, observándose un cruce regular medio del 38.5%. Respecto a la carga física, se observa que presenta nivel regular – medio con 39.1%, para trabajo por turnos, el mismo cruce medio – alto representa el 42,7%, y para factores de la organización, el cruce del nivel regular – medio representó 52.4%. Siendo el coeficiente de Spearman para cada dimensión bajo y la significancia menor a 0.05 (0.000); por lo tanto, existe influencia significativa de estas dimensiones en el DL del personal de salud.

IV. DISCUSIÓN

El proceso que integra la SCT y el DL comprende a la sobrecarga como un elemento fundamental que incide en la presencia de un buen desempeño en el trabajo, influyendo en la institución respecto al logro de sus metas de modo eficaz y eficiente. Así, la hipótesis general, propuso que la SCT influye en la DL del personal de un Hospital Nivel II-I, 2024; mostrándose el resultado en la tabla 1, a y través de una tabla cruzada: Respecto a la SCT, un 60.1% la considera alta, un 0.0% baja y solamente un 39.9% alta. En lo concerniente a las columnas, la variable DL da a conocer que existe un 68.5% que lo considera regular, el 1.4% baja y un 30.1% alta. Por lo tanto, al estar la variable DL en el nivel regular; es necesario mejorarla en el establecimiento de salud. A la vez, se halló, un coeficiente de Spearman bajo de 0.190 y el p-valor de $0.000 < 0.05$, siendo posible afirmar que existe relación y ésta es baja, se acepta la hipótesis alterna (H_a). Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0.049 (ajuste escala del estadístico), es decir que la SCT influye en el 49% con el DL, también el nivel es bajo respecto a la influencia, debido que no pasa del 50% que es considerado estándar.

Es decir, de acuerdo a que la SCT y sus dimensiones mejoren positivamente, pasará lo mismo con el nivel de DL, siendo la sobrecarga una situación por la que un individuo o un equipo se enfrenta a más tareas, responsabilidades o demandas de las que puede manejar de manera efectiva en un período de tiempo dado. Se presenta en circunstancias en que las funciones o responsabilidades de los trabajadores exceden sus capacidades generando un estado de desgaste, afectando el desempeño de los trabajadores, por lo que su participación se ve mermada para alcanzar los objetivos del establecimiento de salud.

El resultado logrado por Manrique y Matos (2023) es concordante con este estudio, al tener como objetivo determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería, los resultados indican que existe sobrecarga de trabajo en un 88.24%, el 54.90% señalan que hay un buen desempeño laboral, hallándose relación significativa entre las variables ($\chi^2 = 0.239$, $p=0.91$). Concluyendo que existe relación directa entre

la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras. También, Toledo (2022) guarda relación su investigación no experimental, transversal y correlacional, los resultados mostraron que prevalece el nivel medio (55.71%) de sobrecarga laboral y el nivel alto (88.57%) de desempeño profesional. Concluyendo que existe relación directa significativa entre sobrecarga laboral y desempeño profesional.

Otro estudio que no tuvo la misma conclusión, fue realizado por Bustamante (2021), en su estudio de tipo documental, los resultados indicaron: El 78% de las investigaciones mostraron nivel medio de sobrecarga de trabajo y el 66.7% un regular desempeño laboral. Concluyendo: la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es producto del exceso de horas laborales, y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes, así la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de todo enfermero.

Seguidamente, en el objetivo específico 1, se caracterizó el perfil socio demográfico del personal de un Hospital II-I de Trujillo; en el aspecto de la edad, mostró que el 62,9% está comprendido entre los 41 a 56 años, el 19,6% entre 25 a 40 años y el 17,5% entre 57 a 70 años. Respecto al sexo del personal, 66,4% fueron mujeres y 33,6% varones; en el cargo 56.6% son personal de salud y 43.4% administrativos. Para la modalidad de contrato el 31.5% fueron nombrados y el 68.5% fueron CAS.

Analizar este objetivo no es necesario, debido a que constituyen datos sociodemográficos y por lo tanto, no buscan identificar la causalidad con alguna variable. Por ende, los resultados dan a conocer un equipo de trabajo con una importante experiencia y trayectoria, siendo una fortaleza, pero se observa que es necesario realizar el relevo generacional del personal con mayor experiencia a mediano y largo plazo.

Respecto a la hipótesis específica 2, la tabla 4 presenta su mayor porcentaje en el nivel medio 68,5%, además las dimensiones capacidad cognitiva también señala un nivel medio del 65%, igual que la capacidad afectiva, pero la capacidad psicomotora refiere mayor porcentaje en el nivel alto 69,2%. En estas

dimensiones predomina el nivel medio probablemente porque el personal de salud recibe apoyo de sus directivos y tuvo recursos para llegar al nivel medio.

Toledo (2022) determinó la relación entre sobrecarga laboral y desempeño laboral de las enfermeras. Metodológicamente implicó enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional, aplicando a una muestra de 70 enfermeros un cuestionario. Los resultados dan a conocer que el 56% sufre de sobrecarga laboral y 89% afirma que está alto su desempeño laboral. Concluyendo existe relación entre las variables estudiadas, además que la variable sobrecarga laboral y la dimensión fatiga están relacionadas con las dimensiones del desempeño laboral.

Existiendo el estudio realizado por De La Cruz (2022) quien halló que el 16% percibe un SCT baja, el 52% media y el 32% considera alta, asimismo se halló que el 20.0% presentan un DL un nivel deficiente, el 47.0% un nivel regular y el 33.0% un nivel eficiente. Concluyendo que la relación de las variables de estudio fue inversa al ser el índice de Rho de Spearman de -0.710 significativa al 0.000, lo que indica que a menor sobrecarga laboral habrá un mejor desempeño laboral por parte del profesional.

En la hipótesis específica 3, se halló en la tabla 5, como se relacionan la variable SCT y sus dimensiones con la variable DL, así la tabla cruzada muestra que un 69.2% la considera alta, un 0.7% baja y el 30.1% alta. Respecto a sus dimensiones, capacidad cognitiva alcanzó su mayor valor en el nivel regular con 65.0%; capacidad afectiva, obtuvo porcentaje en el nivel regular con un 65.0% y la capacidad psicomotora tuvo un nivel alto con 69.2%. Reforzado por lo expresado por Manrique y Matos (2023) quién en su estudio, halló relación significativa entre las variables ($r = 0.239$, $p=0.91$), respecto a las dimensiones de desempeño laboral, resultados ($r = 0.149$, $p=0.296$), Responsabilidad ($r = 0.209$, $p=0.141$), Experiencia ($r = 0.075$, $p=0.599$). Concluyendo que existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras.

Concordando con el estudio de Arana (2022), donde los resultados refieren un nivel de carga de trabajo moderado (52.6%), intenso (44.9%) y leve (2.6%),

siendo el desempeño laboral regular (57.7%) y eficiente (42.3%). Concluyendo que la relación es significativa entre carga de trabajo y el desempeño laboral del personal farmacéutico; donde $\rho=0.602$ y $p=0.000$.

También concuerda con Chanduví y Esteves (2020) donde los resultados indican 35% para nivel medio de clima organizacional; 65% nivel alto, 17% para nivel medio de desempeño laboral y 83% nivel alto. Las dimensiones del DL, hubo correlación moderada ($r = 0.527$) y $p=0.010$, existe relación. Hay relación moderada entre dimensión cultura organizacional (coeficiente $r = 0.447$ y $p=0.033$), hay relación. Concluyendo que conforme es mejor el clima organizacional también el desempeño laboral será mejor en los colaboradores.

Respecto a la hipótesis específica 3, los valores hallados en la tabla 4, muestra, que la dimensión carga física fue de nivel regular 55.2%, afirmando que se necesita mejorar la dimensión y así pasará lo mismo con la variable DL. La correlación de Spearman fue de valor bajo de 0.101, y p-valor de 0.000 menor a 0.05, aceptando que hay relación entre la dimensión y la variable DL. Siendo el valor de Nagelkerke 0.014 es decir que la SCT influye en el 1.4% con el DL, siendo un nivel bajo de influencia por no superar el 50% estándar. Asimismo, muestra, que la dimensión carga mental tuvo un nivel regular de 52.4%, siendo posible afirmar que hay que mejorar la dimensión y así pasará lo mismo respecto a la variable DL. La correlación de Spearman fue valor bajo de 0.054, y significancia de 0.000 menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna, hay relación entre la dimensión y la variable DL. Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0.054 es decir que la SCT influye en el 5.4% con el DL, siendo un nivel alto de influencia por superar el 50% estándar.

También, la Tabla 4 muestra, que la dimensión trabajos por turnos tuvo un nivel alto de 62.2%, afirmando que todavía hay que mejorar la dimensión y así pasará lo mismo con la variable DL. La correlación de Spearman fue de 0.013, con significancia de 0.000 menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna, que hay relación entre la dimensión y la variable DL. Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0.054 es decir que la SCT influye en el 13.1% con el DL, siendo un nivel bajo de influencia por no superar el 50% estándar. Y la dimensión factores de la organización tuvo un nivel alto de 80.4%, siendo posible afirmar

que todo hay que mejorar la dimensión para que suceda lo mismo con la variable DL. La correlación de Spearman hallada, muestra un valor bajo de 0.117, con una significancia de 0.000 menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna planteada, que expresa la relación existente entre la dimensión y la variable PL. Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0.019 es decir que la SCT influye en el 12.6% con el DL, siendo un nivel bajo de influencia por no superar el 50% estándar.

Teniendo relación con lo que halló Bustamante (2021), respecto a las dimensiones, el 50% coincidió en dimensionar la sobrecarga de trabajo en Carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios y el 44.4% consideró dimensionar el desempeño laboral en Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas. Conclusiones: la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es producto del exceso de horas laborales, y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes. Concluyendo que la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de todo enfermero. También Manrique y Matos (2023) en su estudio, los resultados indican respecto a las dimensiones de desempeño laboral, los resultados ($r^2 = 0.149$, $p=0.296$), Responsabilidad ($r^2 = 0.209$, $p=0.141$), Experiencia ($r^2 = 0.075$, $p=0.599$). Concluyendo que existe relación directa baja entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras.

Concluyendo que la SCT está integrada por dimensiones, las cuales desempeñan un rol fundamental en el desempeño laboral de una organización (Godina, 2021). Donde el DL es muy importante en el desarrollo de la eficacia y la eficiencia de las organizaciones empresariales, porque permite a los colaboradores desenvolverse adecuadamente y así alcanzar los objetivos delineados. Es decir, el aprendizaje es continuo, las SCT deben disminuir su presencia en la institución, para eso es necesario o elemental entender el rol que desempeñan en la organización y qué es lo que necesita para continuar decreciendo incidiendo en el DL.

V. CONCLUSIONES

La SCT influye positivamente en la DL del personal del Hospital nivel II-I, 2024, según el p-valor es de $0.000 < 0.05$ (valor estadístico), y el coeficiente Rho de Spearman, de 0.190. Respalda así la hipótesis general y que responde al objeto de estudio; aceptándose la hipótesis alterna (H_a), es decir; hay relación baja por lo que se debe mejorar la SCT mejorará la DL.

Para responder el objetivo específico 1, el perfil socio demográfico del personal de un Hospital II-I de Trujillo; halla que en el aspecto de la edad, el 62,9% está comprendido entre los 41 a 56 años, el 19,6% entre 25 a 40 años y el 17,5% entre 57 a 70 años. Respecto al sexo del personal, 66,4% fueron mujeres y 33,6% varones; para el cargo 56.6% son personal de salud y 43.4% administrativos y para la modalidad de contrato el 31.5% fueron nombrados y el 68.5% fueron CAS.

Respondiendo al objetivo específico 2 planteado, la relación existente entre la variable DL y sus dimensiones, indica la tabla cruzada en la tabla 4, su mayor porcentaje está en el nivel medio con 68,5%, las dimensiones: capacidad cognitiva señala un nivel medio del 65%, igual que la capacidad afectiva, pero la capacidad psicomotora refiere mayor porcentaje en el nivel alto 69,2%. En estas dimensiones predomina el nivel medio probablemente porque el personal de salud recibe apoyo de sus directivos y tuvo recursos para llegar al nivel medio. Respondiendo a la hipótesis específica 3 planteada, la relación existente entre las dimensiones de la variable SCT y la DL, para carga física indica correlación de Spearman de 0.101 y significancia de 0.000; la dimensión carga mental tuvo correlación de Spearman con valor bajo de 0.054, y significancia de 0.000; que la dimensión trabajos por turnos con correlación de Spearman de 0.0013, y significancia de 0.000; la dimensión factores de la organización con correlación de Spearman de 0.117 y significancia de 0.000; es decir, se acepta la hipótesis alterna planteada, que expresa la relación existente entre las dimensiones y la variable.

VI. RECOMENDACIONES

- La implementación en la brevedad posible se hace necesario de estrategias direccionadas al tratamiento de la SCT y el DL, con temas que debe ser enfocados con eficiencia al personal del Hospital Nivel II-1; y así mejoren sustancialmente los elementos perturbadores que afectan el logro de los objetivos institucionales.
- El gerente o director del establecimiento, debe establecer seminarios o talleres para que el personal se capacite constantemente y sepa sobrellevar las condiciones inadecuadas que pueden estar presentes y las mejoren tomando las decisiones correspondientes.
- Es necesario, que el DL sea reforzado en sus aspectos prácticos, por lo que el establecimiento de salud debe implementar los elementos necesarios para disminuir la SCT, todo dentro del marco normativo correspondiente y así será posible que el personal como la dirección del establecimiento vean que existe eficiencia y eficacia en las labores realizadas.

REFERENCIAS

- Achury, L. (2022). *Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares de Villavicencio, Neiva y Bogotá entre abril y agosto del año 2021*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1>
- Acosta, M., Maya G. (2020) Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Rev. cienc. cuidad.* 2020; 17(2):22-32. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. [Tesis maestra, Universidad San Sebastián]. Repositorio Institucional de la Universidad San Sebastián. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
- Aliaga, L. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020* [Tesis maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47527>
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. (2nd ed). Ediciones Gránica s.a.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Escuela de Economía. https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizational/uRf11b44BjEC?hl=es&gbpv=0
- Apolaya, C. (2022). *Sobrecarga laboral y rendimiento profesional en el personal de salud de enfermería del área Covid-19 del hospital de Chíncha, 2022* [Tesis de especialidad en enfermería en cuidados intensivos, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Uwiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7489/T061_46610334_S.pdf;jsessionid=915D59CA9518FCCDB9DCDB0

84B00D782?sequence=1Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

Bandura, A. (2021). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 16(1), 194-215.
<https://doi.org/10.1177/1745691620925541>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación* (3ª. ed.). Editorial Grijley. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=L a%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>

Carcelén, J. (2000). *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. Fundación Confemetal.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_sistema_de_trabajo_a_turnos_y_su_prob/tp25hQXdI8QC?hl=es&gbpv=0

Carlin, M. (2019). *El síndrome de Burnout desde las teorías motivacionales en deportistas de alto rendimiento*. Ediciones Wanceulen. ISBN: 9788499934150

Comezquira, A., Terán, G., & Quijada, P. (2021).. *Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009

Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf

Del Valle, K. (2021). *La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en*

la atención a pacientes. Revista San Gregorio, 12(9), 169-183.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/articulo/view/1966/11-KAREN>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2021). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Diario La República. (2022). Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-enlos-hospitales-de-arequipa/>

Díaz, F. (2023). Sobrecarga mental en el trabajo: Desafíos para su evaluación desde una perspectiva de interseccionalidad en Chile. Instituto de Salud Pública. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2023/12/NTCargaMental01-26122023A.pdf>

Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E. y Rolo González, G. (2012). Carga mental de trabajo. Ediciones síntesis. https://www.google.com.pe/books/edition/Carga_mental_de_trabajo/36KjlgEACAAJ?hl=es

Escámez, K. (2024). Aumentan un 247% las bajas por salud mental en médicos y enfermeros: Hay sobrecarga laboral. <https://www.ideal.es/almeria/almeria/aumentan-247-bajas-salud-mental-medicos-enfermeros-20240121230210-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.ideal.es%2Falmeria%2Falmeria%2Fau%2Fmentan-247-bajas-salud-mental-medicos-enfermeros-20240121230210-nt.html>

Ferreira, A. I., da Costa Ferreira, P., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2021). Daily fluctuations of job demands, job resources and personal resources: their effect on daily work engagement and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 46-59.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1748871>

Gálvez, M. (2011). El desgaste profesional del médico. Editorial Diaz de Santos SA.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_desgaste_profesional_de_l_m%C3%A9dico/UbF6LTpclSEC?hl=es&gbpv=0

Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M. y Quiroz, J. (2016). Theoretical Scope of the Concept of Organizational Efficiency: An Approach to the University. *Revista LIDER*, 18(29), 75-97. ISSN: 0717-0165

Garcia, K., & Leandre, S. (2022). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-EsSalud, Arequipa-2022. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>

García-Raga, L., Grau Vidal, R., y López Martín, R. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2), e3424.
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3424>

Gluyas Fitch, R. E., Reyes Lagunes, L. I., Lerma Martínez, J. C., y Flores Villavicencio, M. E. (2021). Factores asociados a sobrecarga laboral en personal de enfermería: Un estudio en un hospital de tercer nivel. *Enfermería Universitaria*, 18(1), 26-36.

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.806>

Gómez-Urquiza, J. L., Hueso-Montoro, C., Urquiza-Olmo, J., Bonill-de-las-Nieves, C., Artacho-Ruiz, R., y Salinas-Pérez, J. A. (2020). Factores que causan tensiones y estresores en el personal de enfermería de cuidados intensivos y de urgencias: una revisión integrativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(258), 16-33.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000100002>

González, J. (2022). Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos Aires, Argentina. *Infodir*, 38(1), 12-22.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008

- Hernández, G. (2023). El 43% de los trabajadores en México tiene sobrecarga laboral y jornadas excesivas. *El Economista*.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-43-de-los-trabajadores-en-Mexico-tiene-sobrecarga-laboral-y-jornadas-excesivas-20230503-0129.html>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera Tuya, E. y Fernandez Lopez, C. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Las Diferentes Org*. Editorial Académica Española.
https://www.google.com.pe/books/edition/Cultura_Organizacional_y_Desempe%C3%B1o_Laboral/UIUQzwEACAAJ?hl=es
- Hurtado, J., Burquez, G. y Izaguirre, M. (2023). Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un Hospital de Perú Durante el COVID-19. *Ágora*, 10(1), 11-16.
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235>
- Jiménez, D. (2011). Manual de recursos humanos. España: ESIC Editorial.
- Karaca, A., & Durna, Z. (2019). Patient satisfaction with the quality of nursing care *Nursing Open*, 6(2), 535-545. Obtenido de doi:10.1002/nop.2.237
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- La Industria (2020). Advierten que hay un déficit de 2.200 enfermeras en la región La Libertad. <http://www.laindustria.pe/nota/18807-advierten-que-hay-un-dficit-de-2200-enfermeras-en-la-regin-la-libertad>
- Loayza Torres, G. A., Troya Heras, L. Y., González-Ramón, E. X., y Sánchez Cabrera, L. C. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485

Lucas, M. (2018). La enfermería del trabajo ante la carga y fatiga mental. Universidad de Salamanca.

Martinez, J. (2019). Sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en UCI. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/ca66/dc8d25d204893dc4c31f28f302c36ba146d5>

Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med. segur. trab. vol.66 no.261 Madrid oct./dic. 2020 Epub 04-Oct-2021. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OECD, 2018).

Manual de Frascati 2015. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es> Organización Mundial de la Salud (2021). Impacto de la COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud a nivel mundial. <https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

Organización Mundial de la Salud (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universalhealth&

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD]. (2018).

Manual de Frascati 2015. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

Patlán, J. (2023). Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención. Ediciones UNAM.

https://www.google.com.pe/books/edition/Estr%C3%A9s_laboral_Fundamentos_te%C3%B3ricos_me/d7nSEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Peña, D. K., Toala, M. Y., y Toala, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)

Peña, P., Venegas, S., Cancino, M. y Terán, O. (2023). Working conditions and mental health indicators in medical and nursing professionals in Chile during the COVID-19 pandemic. *Enfermería Global*, 73(1), 105-113. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v23n73/en_1695-6141-eg-23-73-95.pdf

Pernía, K., Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. Editorial Académica Española.

https://www.google.com.pe/books/edition/Correlaci%C3%B3n_entre_las_competencias_y_el/urDBoAEACAAJ?hl=es

Pingo, A. (2020). Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura 2020 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49849>

Pucheu, J. (2021). Gestión de la productividad y el desempeño. Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos. Ediciones UC. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_productividad_y_el_desemp/O5o4EAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

hah, M., Gandrakota, N., & Cimiotti, J. (2022). Prevalencia y factores asociados con el agotamiento de las enfermeras en los EE.UU. *JAMA Netw Open*. Obtenido de <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/277592>

Anexos

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Nivel de medición |
|--------------------|--|--|---------------------------------|--|---|
| Sobrecarga laboral | Sesame (2022) como la cantidad de exigencias físicas, mentales y responsabilidades que una empresa requiere de sus empleados para cumplir con los objetivos trazados. | La sobrecarga laboral será medida por un cuestionario de cuatro dimensiones, con escala tipo Likert. | Carga física | - Postura forzada, - Movilización, - Esfuerzo muscular | Ordinal |
| | | | Carga mental | - Atención, - Ritmo de trabajo, | Baja (43 – 100 pts) |
| | | | Trabajo por turnos | - Información, experiencia refrigerio - Estabilidad, - Evaluación de la salud - Respeto del ciclo del sueño | Media (101 – 157pts) Alta (158 – 215 pts) |
| | | | Los factores de la organización | - Tareas, responsabilidad, iniciativa, informes, toma de decisiones | |
| Desempeño laboral | Sy Corvo (2022), lo define como la evaluación de cada trabajador de acuerdo con sus habilidades y competencias personales y profesionales, esto puede determinar qué tipo de trabajo están realizando los empleados dentro de una organización o empresa, si están realizando un buen trabajo y el impacto que puede producir en su negocio o el producto final. | El desempeño laboral será medida por un cuestionario de dos dimensiones, con escala tipo Likert. | Capacidad cognitiva | - Calidad de procesos por atención - Evaluar actitud y habilidades - Utilizar recursos existentes | Ordinal |
| | | | Capacidad afectiva | - Ejecución de acciones y planes - Actuar con responsabilidad | Mala (22-51 pts) Regular (52-80pts) Bueno (81-110pts) |
| | | | Capacidad psicomotora | - Acciones de atención integral - Atención personalizada - Información al paciente | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|--|------------------|-------------------------------|---------|
| Perfil socio-demográfico | Descripción y análisis de las características sociales y demográficas de una población o grupo específico de personas. (perfil epidemiológico Minsa 2020) | Categorizan los datos relacionados con las características sociales y demográficas de una población o grupo específico: -Edad -Sexo -Profesión -Tipo de contrato | Edad | 40 - 25 41 - 56 57 - 70 | Razón |
| | | | Sexo | Masculino Femenino | Nominal |
| | | | Personal | Administrativo Salud | Nominal |
| | | | Tipo de contrato | -CAS -Nombrado | Nominal |

Anexo 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA DE TRABAJO

creado por Hart y Staveland. (1988) adaptado y validado por Gonzales Salazar 2017 y Rivera en el 2018.

INSTRUCCIONES:

A continuación, estimado trabajador, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad.

DATOS PERSONALES:

Edad: _____

Género: a) Femenino () b) Masculino ()

Profesión: _____

Modalidad de Contrato: Nombrado () Cas () Destacado () Por terceros ()

Responda las alternativas según corresponda y marque con una "X" la que considere pertinente, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca (1) Casi Nada (2) Algo (3) Bastante (4) Mucho (5)

| ITEMS | DIMENSIONES | ESCALA DE VALORACION | | | | |
|-------|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA | | | | | |
| | Postura | | | | | |
| 1 | El trabajo permite cambiar la posición de presentado | | | | | |
| 2 | Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado | | | | | |
| 3 | Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral | | | | | |
| | Desplazamiento | | | | | |
| 4 | El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro | | | | | |
| 5 | Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral | | | | | |
| 6 | Se realizan desplazamiento con carga menores de 2 kg | | | | | |
| | Esfuerzo Muscular | | | | | |
| 7 | El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente | | | | | |
| 8 | Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas | | | | | |
| 10 | Si se manipulan cargas estas menores a 3 kilos | | | | | |
| 11 | Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg | | | | | |
| 12 | El peso de la carga permite movilizar con facilidad | | | | | |
| 13 | El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad | | | | | |
| 14 | El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse | | | | | |
| 15 | Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de carga | | | | | |
| 16 | Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta | | | | | |
| | DIMENSION 2: CARGA MENTAL | | | | | |
| | <i>Atención</i> | | | | | |
| 17 | El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado | | | | | |
| 18 | Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial | | | | | |
| | <i>Pausas</i> | | | | | |
| 19 | El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral | | | | | |
| 20 | Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas | | | | | |
| 21 | Se entiende con finalidad los procedimientos establecidos | | | | | |
| 22 | La cantidad de información que se recibe es razonable | | | | | |
| | <i>Información</i> | | | | | |
| 23 | La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos | | | | | |
| 24 | El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerido | | | | | |
| | <i>Experiencias</i> | | | | | |
| 25 | El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos | | | | | |
| 26 | El trabajo suele realizarse sin interrupciones | | | | | |
| 27 | El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS | | | | | |
| | <i>Turnos</i> | | | | | |
| 28 | El trabajo que se realiza es a turnos | | | | | |
| | <i>Calendario</i> | | | | | |
| 29 | El calendario de turnos se conoce con anticipación | | | | | |
| | <i>Estabilidad</i> | | | | | |
| 30 | Los trabajadores participan en la determinación de los grupos | | | | | |
| 31 | Los equipos de trabajo son estables | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | Registro Adecuado | | | | | |
| 32 | Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada | | | | | |
| | Evaluación de la salud | | | | | |
| 33 | Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral | | | | | |
| | Respeto al ciclo de vida | | | | | |
| 34 | El trabajo implica los turnos nocturnos | | | | | |
| 35 | Se respeta el ciclo sueño/ vigilia | | | | | |
| 36 | Se procura que el número de noches de trabajo consecutivo sea mínimo | | | | | |
| 37 | La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno | | | | | |
| | Protección y seguridad | | | | | |
| 38 | Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurna y nocturna | | | | | |
| 39 | La carga de trabajo es menor en el turno noche | | | | | |
| | Limitaciones | | | | | |
| 40 | La carga de trabajo es menor en el turno noche | | | | | |
| | DIMENSION 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | |
| | Tareas | | | | | |
| 41 | El trabajo permite realizar tareas cortas muy sencillas y repetitivas | | | | | |
| 42 | El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas | | | | | |
| 43 | Se realizan tareas con identidad propia (se Incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión). | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 34 | El trabajo implica los turnos nocturnos | | | | | |
| 35 | Se respeta el ciclo sueño/ vigilia | | | | | |
| 36 | Se procura que el número de noches de trabajo consecutivo sea mínimo | | | | | |
| 37 | La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno | | | | | |
| | Protección y seguridad | | | | | |
| 38 | Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurna y nocturna | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 39 | La carga de trabajo es menor en el turno noche | | | | | |
| | Limitaciones | | | | | |
| 40 | La carga de trabajo es menor en el turno noche | | | | | |
| | DIMENSION 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | |
| | Tareas | | | | | |
| 41 | El trabajo permite realizar tareas cortas muy sencillas y repetitivas | | | | | |
| 42 | El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas | | | | | |
| 43 | Se realizan tareas con identidad propia (se Incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión). | | | | | |

**CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE SOBRE CARGA DE TRABAJO Y
SUSDIMENSIONES.**

| Variable/Dimensión | Ítems | Niveles | Puntaje |
|--|--------------|----------------|----------------|
| Sobre Carga Laboral nivel general (ítems 1 al 43) | 1-43 | Baja | 43-100 |
| | | Media | 101-157 |
| | | Alta | 158-215 |
| Carga Física | 1-16 | Baja | 16-37 |
| | | Media | 38-58 |
| | | Alta | 59-80 |
| Carga Mental | 17-27 | Baja | 11-25 |
| | | Media | 26-40 |
| | | Alta | 41- 55 |
| Trabajo por turnos | 28-40 | Baja | 13-30 |
| | | Media | 31-47 |
| | | Alta | 48-65 |
| Factores de la Organización | 41-43 | Baja | 3-6 |
| | | Media | 7-10 |
| | | Alta | 11-15 |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital

Nivel II-I de Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DESEMPEÑO PROFESIONAL

creado por DUBRASKA (2005) adaptado MIRANDA Y LORA 2018. Validado por Díaz (2020)

INSTRUCCIONES:

A continuación, estimado trabajador, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas, serán mantenidas en confidencialidad. Responda las alternativas según corresponda y marque con una "X" la que considere, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca [1] Casi nunca [2] A Veces [3] Casi siempre [4] Siempre [5]

| ITEMS | DIMENSIONES | ESCALA DE VALORACION | | | | |
|-------|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva | | | | | |
| 1 | Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y cuidado de los pacientes favorecen el desempeño laboral. | | | | | |
| 2 | Evaluar actitud y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño | | | | | |
| 3 | Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la admiración del cuidado favorece mi desempeño laboral | | | | | |
| 4 | Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la admiración del cuidado favorece mi desempeño laboral | | | | | |
| 5 | Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábitos en el paciente favorece | | | | | |
| 6 | La evaluación periódica del aprendizaje del paciente favorece el desempeño laboral | | | | | |
| 7 | Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral | | | | | |
| 8 | Participar en actividades generales para resolver problemas favorecen mi desempeño laboral | | | | | |
| 9 | Participar en procesos de evaluación de investigación favorecen el desempeño | | | | | |
| 10 | Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el respeto de los derechos de los pacientes favorece mi desempeño laboral | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD EFECTIVA | | | | | |
| 11 | La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 12 | La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas superiores facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 13 | El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita el desempeño laboral | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 15 | El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 16 | El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 17 | La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 18 | Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD PSICOMOTORA | | | | | |
| 19 | Realizar cuidadosamente mis acciones de atención integral al paciente facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 20 | Realizar acciones atención personalizada al paciente facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 21 | Cumplir con los protocolos de atención y tratamiento de pacientes facilita mi desempeño laboral | | | | | |
| 22 | Ofrecer directamente información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño laboral | | | | | |

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

| Variable/Dimensión | Ítems | Niveles | Puntaje |
|------------------------------|--------|---------|---------|
| Desempeño Laboral | 1-14 | Bajo | 22-51 |
| | | Regular | 52-80 |
| | | Alto | 81-110 |
| Capacidad cognitiva | 1- 10 | Bajo | 10-23 |
| | | Regular | 24-36 |
| | | Alto | 37-50 |
| Capacidad afectiva | 11- 18 | Bajo | 8-18 |
| | | Regular | 19-29 |
| | | Alto | 30-40 |
| Capacidad psicomotora | 19-24 | Bajo | 4-9 |
| | | Regular | 10-14 |
| | | Alto | 15-20 |

Anexo 3

Ficha Técnica de Validación de Instrumento de Sobrecarga de Trabajo

| Título | Relación entre la sobrecarga de trabajo Y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|------------------|---|-----------------|------|------|---------------|------|------|-----------------------|------|------|
| Autor | Mg. Seclen Pozo, Indira | | | | | | | | | | | | |
| Año | 2018 | | | | | | | | | | | | |
| Validez | <p>Validez interna: El cuestionario para la sobrecarga de Trabajo mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta los criterios de Hart y Staveland. (1988) adaptado y validado por Gonzales Salazar 2017 y Rivera en el 2018 (CVP-35).</p> <p>Validez externa: El instrumento adaptado por adaptado y validado por Gonzales Salazar 2017 y Rivera en el 2018 (CVP-35), fue aplicado a 70 trabajadores en un Hospital II-I, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.852. Validez de contenido y estructura. El contenido del instrumento fue validado por medio de juicio de expertos, el cual contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, metodólogos, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor al 0,900 según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación fueron de pertinencia, relevancia, claridad. Los jueces expertos fueron: Mg. Acosta Farfan Yessica Liliana Mg. Rogelio Vera Cruz Dr. Javier Alburquerque Mori</p> | | | | | | | | | | | | |
| Confiabilidad | <p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores de un Hospital II-I con características similares a la muestra, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de calidad de vida laboral un coeficiente de 0.852</p> <p>Encontrando en las dimensiones:</p> <table data-bbox="383 1545 1276 1769"> <thead> <tr> <th></th> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apoyo directivo</td> <td>,804</td> <td>,806</td> </tr> <tr> <td>Carga laboral</td> <td>,743</td> <td>,747</td> </tr> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>,529</td> <td>,551</td> </tr> </tbody> </table> | | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estándar | Apoyo directivo | ,804 | ,806 | Carga laboral | ,743 | ,747 | Motivación intrínseca | ,529 | ,551 |
| | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estándar | | | | | | | | | | | |
| Apoyo directivo | ,804 | ,806 | | | | | | | | | | | |
| Carga laboral | ,743 | ,747 | | | | | | | | | | | |
| Motivación intrínseca | ,529 | ,551 | | | | | | | | | | | |
| Conclusión | Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento sobrecarga laboral creado Hart y Staveland. (1988) adaptado y validado por Gonzales Salazar 2017 y Rivera en el 2018 es apto para su aplicación en la población en estudio. | | | | | | | | | | | | |

| N° | DIMENSIONES/ITEMS | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Dimensión 1: Carga física | | | | | | | | | | | | | |
| | Postura | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 2 | Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 3 | Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Desplazamiento | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 5 | Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 6 | Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Esfuerzo Muscular | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 8 | Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 9 | Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 10 | Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 11 | Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 12 | El peso de la carga permite movilizar con facilidad. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 13 | El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 14 | El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 15 | Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 16 | Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Dimensión 2: Carga mental | | | | | | | | | | | | | |
| | Atención | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 18 | Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Pausas | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 20 | Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Ritmo de trabajo | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | El ritmo de trabajo es por causas externas. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 22 | El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia. | | | | | | | | | | | | | |
| | Tratamiento | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | El trabajo se basa en los procesos de información. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 24 | La información se percibe correctamente. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 25 | Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 26 | La cantidad de información que se recibe es razonable. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Información | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 28 | El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| | Experiencias | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos. | | | | X | | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 30 | El trabajo suele realizarse sin interrupciones. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 31 | El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Dimensión 3: Trabajo a turnos | | | | | | | | | | | | | | | |
| Turnos | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | El trabajo que se realiza es a turnos. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Calendario | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | El calendario de turnos se conoce con anticipación. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Estabilidad | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | Los trabajadores participan en la determinación de los grupos. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 35 | Los equipos de trabajo son estables. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Registro adecuado | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Evaluación de la salud | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Respeto al ciclo de vida | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | El trabajo implica los turnos nocturnos. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 39 | Se respeta el ciclo sueño/vigilia. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 40 | Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 41 | La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Protección y seguridad | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 43 | La carga de trabajo es menor en el turno noche. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Limitaciones | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Dimensión 4: Factores de la organización | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tareas | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 46 | El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 47 | Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión) | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Preparación | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 49 | El trabajador conoce la totalidad del proceso. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 50 | El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 51 | La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Iniciativa | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 53 | Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 54 | Puede elegir el método de trabajo. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 55 | Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 56 | Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 57 | Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores. | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 58 | Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales. | | | | X | | | | | X | | | | | X |

| Informes | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 59 | Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| Toma de decisiones | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 61 | Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 62 | Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63 | Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 64 | La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 65 | Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 66 | El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe un conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 67 | Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |
| 68 | En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación. | | | | | X | | | | | | X | | | | | X |

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 |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: YESSICA LILIANA ACOSTA FARFAN DNI: 40403531

Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Sábado 24 de junio del 2023



Firma del experto informante

Ficha Técnica de Validación de Instrumento de Desempeño Laboral

| Titulo | Relación entre la sobrecarga de trabajo Y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|---|------------------|---|---------|------|------|------------------------|------|------|-------|------|------|
| Autora | Mg. Silvia Vanesa Díaz Viscaino | | | | | | | | | | | | |
| Fecha | 2020 | | | | | | | | | | | | |
| Validez | <p>Validez interna: El cuestionario para el desempeño laboral mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta las afirmaciones de Chiavenato (2000) para las dimensiones: actitud, trato y habilidades cognitivas; basado en ello fue aprobado y adaptado por DUBRASKA (2005) adaptado MIRANDA Y LORA 2018</p> <p>Validez externa: El instrumento adaptado por DUBRASKA (2005), fue aplicado a 20 trabajadores en un Hospital II-I, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.853.</p> <p>Validez de contenido y estructura: El contenido del instrumento fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, el cual contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, metodólogos, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor al 0,900 según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación fueron de pertinencia, relevancia, claridad. Los jueces expertos fueron: Mg. Acosta Farfan Yessica Liliana Mg. Rogelio Vera Cruz Dr. Javier Alburquerque Mori</p> | | | | | | | | | | | | |
| Confiabilidad | <p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores de un centro de salud I-4 con características similares a la muestra, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de desempeño profesional un coeficiente de 0.853</p> <p>Encontrando en las dimensiones:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actitud</td> <td style="text-align: center;">,907</td> <td style="text-align: center;">,909</td> </tr> <tr> <td>Habilidades cognitivas</td> <td style="text-align: center;">,809</td> <td style="text-align: center;">,803</td> </tr> <tr> <td>Trato</td> <td style="text-align: center;">,519</td> <td style="text-align: center;">,520</td> </tr> </tbody> </table> | | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estándar | Actitud | ,907 | ,909 | Habilidades cognitivas | ,809 | ,803 | Trato | ,519 | ,520 |
| | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estándar | | | | | | | | | | | |
| Actitud | ,907 | ,909 | | | | | | | | | | | |
| Habilidades cognitivas | ,809 | ,803 | | | | | | | | | | | |
| Trato | ,519 | ,520 | | | | | | | | | | | |
| Conclusión | Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento desempeño profesional creado por por DUBRASKA (2005) adaptado MIRANDA Y LORA 2018 es apto para su aplicación en la población en estudio. | | | | | | | | | | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Sugerencias |
|--|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| DIMENSIÓN 1: Factores actitudinales | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Considera Ud. que la disciplina es un valor importante en un trabajador | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 22 | Considera Ud. que la disciplina le permite mejorar en el desarrollo de sus actividades laborales | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 23 | Percibe Ud. que en su entorno laboral se practica la disciplina | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 24 | Considera Ud. que toma la iniciativa para la solución de problemas | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 25 | Considera Ud. que toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus conocimientos | | x | | | | | x | | | | x | | |
| 26 | Percibe Ud. que toma con responsabilidad sus actividades laborales | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 27 | Percibe Ud. que asume la responsabilidad del éxito y fracaso de sus actividades laborales | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 28 | Considera Ud. que su trabajo le genera una elevada carga de responsabilidad | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 29 | Considera Ud. que es importante la presentación personal para su trabajo | | | x | | | | x | | | x | | | |
| 30 | Considera Ud. que la presentación personal marca la diferencia en los trabajadores | | | x | | | | x | | | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Factores operacionales | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | Considera Ud. que el conocimiento de su trabajo le permite un mayor desenvolvimiento laboral | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 32 | Percibe Ud. que las exigencias laborales en su trabajo le demandan un mayor conocimiento | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 33 | Percibe Ud. que el conocimiento de su trabajo le genera seguridad | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 34 | Considera Ud. que el trabajador se distingue por la calidad de su trabajo | | | x | | | | x | | | x | | | |
| 35 | Percibe Ud. la cantidad de actividades programadas repercuten en la calidad de su trabajo | | x | | | | | x | | | x | | | |
| 36 | Considera Ud. que las herramientas laborales brindadas en su centro laboral le permiten un trabajo de calidad | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 37 | Percibe Ud. que el ritmo de trabajo en sus actividades laborales es difícil de seguir | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 38 | Considera Ud. que la cantidad de trabajo es excesiva en su jornada laboral diaria | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 39 | Considera Ud. que el trabajo en equipo beneficia a su organización | | | x | | | | x | | | x | | | |
| 40 | Percibe Ud. que practica el trabajo en equipo dentro de su centro de labores | | x | | | | | x | | | x | | | |

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 |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **YESSICA LILIANA ACOSTA FARFAN DNI: 40403531**

Especialidad del validador (a): **Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Sábado 24 de junio del 2023



Firma del experto informante

Anexo 4

Matriz de Consistencia

| Título: Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024 | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--------------|---------------------------------|--|
| Autora: Rivera Delgado María Lusceli | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES// INDICADORES | | | | |
| <p>Problema General: ¿En qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el perfil socio-demográfico del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de sobrecarga de trabajo del personal en un Hospital Nivel II-I de Trujillo?</p> | <p>Objetivo General: Determinar en que medida se relaciona la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Caracterizar el perfil socio demográfico del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo</p> <p>OE2: Identificar el nivel de sobrecarga de trabajo del personal en un Hospital Nivel II-I de Trujillo.</p> <p>OE3: Identificar el nivel de desempeño y sus dimensiones del personal Hospital Nivel II-I de Trujillo;</p> | <p>Ha: La sobrecarga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en un Hospital Nivel II-I de Trujillo.</p> <p>Ho: La sobrecarga de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital.</p> | Variable 1: Sobrecarga de Trabajo | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles |
| | | | Carga Física | - Postura forzada - Movilización - Esfuerzo Muscular | 1-16 | Nunca [1] Casi nunca [2] | Ordinal Intervalo Baja (43 -100) Media (101- 157) Alta (158 -215) |
| | | | Carga Mental | - Atención y ritmo de trabajo | 17-27 | A Veces [3] Casi siempre [4] | |
| | | | Trabajo por turnos | - Información - Evaluación de la salud | 28-40 | Siempre [5] | |
| Factores de la organización | - Tareas - Responsabilidades - Toma de decisiones | 41-43 | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--------------------------------------|--|--------------|---|--|
| <p>PE3: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones del personal Hospital Nivel II-I de Trujillo;</p> <p>PE4: ¿En qué medida la dimensión carga física, carga mental, trabajos por turnos de la sobrecarga de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo?</p> | <p>OE4: Establecer en qué medida la dimensión carga física, carga mental, trabajos por turnos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo.</p> | Variable 2: Desempeño laboral | | | | |
| | | Capacidad cognitiva | | 1-10 | Bajo: 10-23 Regular: 24-30 Alto: 37-50 | |
| | | Capacidad afectiva | | 11-18 | Bajo: 8-18 Regular: 19-29 Alto: 30-40 | |
| | | Capacidad psicomotora | | 19-24 | Bajo: 4-9 Regular: 10-14 Alto: 15-20 | |

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del cuestionario sobrecarga de trabajo:

Resumen del procedimiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | 0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.852 | 20 |

| Ítem | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento- total corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|------|--|---|---------------------------------------|----------------------------------|--|
| 1 | 82.33 | 91.809 | 0.598 | 0.795 | 0.865 |
| 2 | 82.23 | 90.980 | 0.672 | 0.651 | 0.846 |
| 3 | 82.56 | 90.603 | 0.463 | 0.759 | 0.878 |
| 4 | 82.75 | 92.172 | 0.781 | 0.569 | 0.846 |
| 5 | 82.45 | 89.510 | 0.586 | 0.788 | 0.878 |
| 6 | 82.54 | 90.206 | 0.459 | 0.682 | 0.846 |
| 7 | 82.41 | 90.726 | 0.632 | 0.566 | 0.846 |
| 8 | 82.48 | 90.432 | 0.537 | 0.666 | 0.878 |
| 9 | 82.34 | 93.047 | 0.397 | 0.666 | 0.857 |
| 10 | 82.45 | 89.900 | 0.737 | 0.760 | 0.877 |
| 11 | 82.50 | 89.446 | 0.465 | 0.654 | 0.884 |
| 12 | 82.46 | 77.991 | 0.626 | 0.679 | 0.845 |
| 13 | 82.51 | 89.905 | 0.515 | 0.788 | 0.878 |
| 14 | 82.47 | 90.390 | 0.576 | 0.782 | 0.856 |
| 15 | 82.53 | 90.400 | 0.444 | 0.802 | 0.886 |
| 16 | 82.44 | 91.768 | 0.645 | 0.822 | 0.845 |
| 17 | 82.51 | 92.968 | 0.526 | 0.823 | 0.884 |
| 18 | 82.22 | 88.209 | 0.594 | 0.866 | 0.865 |
| 19 | 82.50 | 90.448 | 0.465 | 0.570 | 0.887 |
| 20 | 82.48 | 88.388 | 0.584 | 0.651 | 0.864 |

Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral:

Resumen del procedimiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | 0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.853 | 20 |

| Ítem | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento- total corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|------|--|---|---------------------------------------|----------------------------------|--|
| 1 | 81.13 | 91.864 | 0.586 | 0.746 | 0.835 |
| 2 | 81.24 | 90.976 | 0.646 | 0.686 | 0.856 |
| 3 | 81.56 | 90.656 | 0.434 | 0.745 | 0.867 |
| 4 | 81.73 | 92.156 | 0.734 | 0.585 | 0.846 |
| 5 | 81.45 | 89.576 | 0.575 | 0.745 | 0.834 |
| 6 | 81.55 | 91.246 | 0.445 | 0.635 | 0.857 |
| 7 | 81.43 | 91.745 | 0.686 | 0.586 | 0.835 |
| 8 | 81.44 | 90.476 | 0.545 | 0.655 | 0.845 |
| 9 | 81.36 | 93.047 | 0.387 | 0.686 | 0.857 |
| 10 | 81.44 | 81.934 | 0.756 | 0.795 | 0.885 |
| 11 | 81.55 | 89.475 | 0.486 | 0.646 | 0.835 |
| 12 | 81.44 | 77.934 | 0.655 | 0.645 | 0.875 |
| 13 | 81.54 | 89.975 | 0.586 | 0.787 | 0.835 |
| 14 | 81.43 | 90.346 | 0.556 | 0.782 | 0.878 |
| 15 | 81.55 | 90.445 | 0.498 | 0.834 | 0.833 |
| 16 | 81.40 | 91.775 | 0.687 | 0.886 | 0.855 |
| 17 | 81.50 | 92.935 | 0.556 | 0.846 | 0.823 |
| 18 | 81.20 | 88.286 | 0.576 | 0.886 | 0.856 |
| 19 | 81.53 | 90.445 | 0.467 | 0.545 | 0.875 |
| 20 | 81.43 | 88.335 | 0.584 | 0.646 | 0.835 |

Anexo 5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024

Investigador (a) (es): Rivera Delgado, María Lusceli

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024”, cuyo objetivo es determinar en qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus UCV- Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Santa Isabel II- I.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Ayudará en obtener criterios con fundamento a evaluar, establecer o sugerir mejoras para el cambio de la situación laboral en el sistema de salud, ayudará a identificar los puntos críticos de la calidad de vida y tomar medidas para mejorar el desempeño laboral. De esta manera el personal se beneficiará de mejorar sus condiciones laborales. En este sentido contribuirá a propuestas de política de brindar atención y apoyo al crecimiento de los trabajadores de salud con base científica, mejorando el desempeño laboral en los trabajadores y disminuyendo la sobrecarga de trabajo. Motivando el progreso y desarrollo de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 min y se realiza en cada servicio de la institución

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individualde la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) :

Rivera Delagdo Maria Lusceli, email: riveradelgadomarilu@gmail.com y asesora Miryam Griseida Lora Loza, email: MLORA@ucv.edu.pe .

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos] Fecha y hora:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024

Investigador (a) (es): Rivera Delgado, María Lusceli

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024", cuyo objetivo es Determinar en qué medida se relaciona la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal de un Hospital Nivel II-I de Trujillo, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus UCV- Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Santa Isabel II-I.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Apoyara en obtener criterios con fundamento a evaluar, establecer o sugerir mejoras para el cambio de la situación laboral en el sistema de salud, ayudara a identificar los puntos críticos de la calidad de vida y tomar medidas para mejorar el desempeño laboral. De esta manera el personal se beneficiará de mejorar sus condiciones laborales. En este sentido contribuirá a propuestas de política de brindar atención y apoyo al crecimiento de los trabajadores de salud con base científica, mejorando el desempeño laboral en los trabajadores y disminuyendo la sobrecarga de trabajo. Motivando el progreso y desarrollo de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 min y se realiza en cada servicio de la institución

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) : Rivera Delgado Maria Lusceli email: riveradelgadomarilu@gmail.com y asesora Miryam Griseida Lora Loza, email: MLORA@ucv.edu.pe .

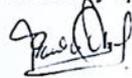
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

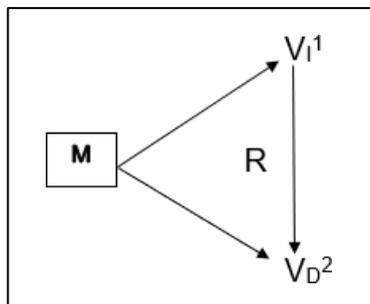
Fecha y hora: 11/06/24

11 am



Anexo 7
ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

La siguiente gráfica es:



Dónde:

- M : La Muestra, personal de un centro de salud 1-4 Minsa de Trujillo
- VI : Calidad de vida laboral (variable independiente)
- R : Relación causal
- VD : Desempeño profesional (variable dependiente)

Muestra

| Personal de salud | Modalidad de Contrato | | | | Total |
|------------------------|-----------------------|-----|-----------|--------------|------------|
| | Nombrado | CAS | Destacado | Por Terceros | |
| Médicos | 4 | 25 | | | 29 |
| Enfermeras | 25 | 15 | | | 40 |
| Obstetras | 4 | 4 | | | 8 |
| Técnicos en enfermería | 20 | 20 | | | 40 |
| Químicos farmacéuticos | 1 | 1 | | | 1 |
| Técnico en farmacia | 1 | | | | 1 |
| Nutricionistas | | 1 | | | 1 |
| Residentes médicos | | 3 | | | 3 |
| Biólogos | 15 | 4 | | | 19 |
| Psicólogos | 1 | | | | 1 |
| Total | | | | | 143 |

**POBLACION TOTAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL NIVEL II-I TRUJILLO
2024**

Total: 143 y solo 70 aceptaron responder las encuestas

Cálculo de la muestra

La muestra se hallará luego de realizar la operación respectiva:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{i^2 \left(\frac{N}{N-1} + \frac{z^2 \times p \times q}{i^2} \right)}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 227

P = proporción de la variable de interés $p = 0.5$ $q = 1 - p$ $q = 0.5$

i = error muestral $i = 0.05$

z_{α} = Valor correspondiente a la distribución de Gauss

$z_{\alpha} = 1,96$ para $\alpha=0.05$ (siendo α el nivel de

confianza elegido) Reemplazando en ecuación:

$$n = \frac{1.96^2 \times 227 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(227 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{218.01}{0.565 + 0.960} = \frac{218.01}{1.525}$$

$$n = 142.95 \approx 143 \text{ personas}$$

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| SOBRECARGA DE TRABAJO | 0.393 | 143 | 0.00 | 0.621 | 143 | 0.00 |
| Carga física | 0.368 | 143 | 0.00 | 0.632 | 143 | 0.00 |
| Carga mental | 0.353 | 143 | 0.00 | 0.636 | 143 | 0.00 |
| Trabajo por turnos | 0.401 | 143 | 0.00 | 0.614 | 143 | 0.00 |
| factores de la organización | 0.493 | 143 | 0.00 | 0.485 | 143 | 0.00 |
| DESEMPEÑO LABORAL | 0.423 | 143 | 0.00 | 0.635 | 143 | 0.00 |
| Capacidad cognitiva | 0.389 | 143 | 0.00 | 0.689 | 143 | 0.00 |
| Capacidad afectiva | 0.405 | 143 | 0.00 | 0.652 | 143 | 0.00 |
| Capacidad psicomotora | 0.436 | 143 | 0.00 | 0.601 | 143 | 0.00 |

a. Corrección de significancia Lilliefors

De acuerdo al supuesto de normalidad de la muestra y utilizando la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 datos, partiendo de la hipótesis nula que indica que todos los datos siguen una distribución normal, esta deberá con un nivel de significancia de 0.000 en todas las variables, se rechaza la hipótesis nula, es decir, los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, deberán ser trabajados con pruebas de tipo no paramétrica.

Anexo 8

SOLICITUD DE MESA DE PARTES UTES

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

SOLICITO: PERMISO POR EJECUCION PARA EL PROYECTO DE TESIS

MC. JULIO CONTRERAS QUIPAN

Directivo Ejecutivo

RED DE SALUD TRUJILLO (UTES N°6-TRUJILLO ESTE)

CON ATENCION A LA UNIDAD:

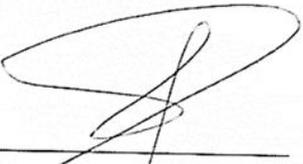
Dra Rocío del Pilar Reyes Alva- Directora del Hospital SANTA ISABEL II-I
UNIDAD DE DOCENCIA, INVESTIGACION E INNOVACION

Yo, RIVERA DELGADO MARIA LUSCELI con DNI N° 46954063, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

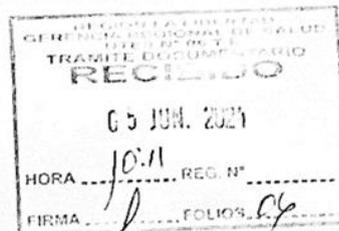
Que, habiendo culminado mi proyecto de tesis de Maestría en Gestión de la Salud, y pasar a la ejecución de mi trabajo de investigación acudo a ustedes para el permiso correspondiente para dicha ejecución EN LA INSTITUCION DEL Hospital Santa Isabel II-I.

Agradezco su fe de justicia y su bondad para ejercer la ejecución de mi trabajo de investigación. Que Dios los bendiga

TRUJILLO 05 DE Junio del 2024



MARIA LUSCELI RIVERA DELGADO
MEDICO CIRUJANO
DNI 46954063



Constancia para la aplicación del proyecto de investigación



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 10068-2024, la Srta. RIVERA DELGADO MARIA LUSCELI, alumna del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud-Grupo A-1, de la Universidad Cesar Vallejo; está solicitando autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "RELACION ENTRE SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL NIVEL II-1 DE TRUJILLO, 2024"; En amparo de la Resolución Jefatural 1188-A- 2024-UCV-VA-EPG-SLO1/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha **APROBADO** y **AUTORIZADO** su ejecución en el Hospital Distrital Santa Isabel de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de la directora del Hospital, de brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación; la investigadora aplicar el proyecto con las exigencias éticas. Y; alcanzar protocolo e Informe de los resultados de la investigación, al correo electrónico udiireddesaludtrujillo@gmail.com

+

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 10 DE JUNIO DEL 2024



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTEP N° 6 TRUJILLO ESTE
M. C. Julio César Cuñaterras Quipan
DIRECTOR EJECUTIVO

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTEP N° 6 TRUJILLO ESTE
Mg Betty Davalos Alvarado
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

JCCQ/BDA/BDA
CC. Archivo

"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe

Anexo 9. Base de datos

BASE DE DATOS DE SOBRE CARGA LABORAL

| N° | CARGA FISICA | | | | | | | | | | | | | | | CARGA MENTAL | | | | | | | | | | | | TRABAJO POR TURNOS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---|---|
| | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 | Item 27 | Item 28 | Item 29 | Item 30 | Item 31 | Item 32 | Item 33 | Item 34 | Item 35 | Item 36 | Item 37 | Item 38 | Item 39 | Item 41 | Item 42 | | | |
| P1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | | |
| P3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | |
| P4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| P5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | | |
| P6 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P7 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | | |
| P8 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | | | |
| P9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| P10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| P11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| P12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| P14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| P15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | | |
| P16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| P17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| P18 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| P19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| P20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| P21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| P22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| P23 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | |
| P25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| P26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | | |
| P27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | |
| P28 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| P29 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |
| P30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| P31 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | | |
| P32 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | |
| P33 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| P34 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | | |
| P35 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P36 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | | |
| P37 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | | | |
| P38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| P39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| P41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| P42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| P43 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| P44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| P45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| P46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| P47 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | | |
| P48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| P50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| P51 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| P52 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| P53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | | |
| P56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | |
| P57 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | |
| P58 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |
| P59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | |
| P60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| P61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | | |
| P62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | |
| P63 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| P64 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |
| P65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| P66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| P68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | |
| P69 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| P70 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |

Anexo 12

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

| N° | COGNITIVA | | | | | | | | | | EFECTIVA | | | | | | | | PSICOMOTORA | | | | | |
|-----|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 |
| P1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| P2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| P3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| P4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| P5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| P6 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| P7 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| P8 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| P9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| P10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| P11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| P12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| P13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| P14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| P15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| P16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| P17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| P18 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| P19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| P20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| P21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| P22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P23 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| P24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| P25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| P26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| P27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| P28 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P29 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| P31 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | |
| P32 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| P33 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| P34 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| P35 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | |
| P36 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| P37 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | |
| P38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| P40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| P41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| P42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| P43 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | |
| P44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | |
| P45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| P46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| P47 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | |
| P48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| P50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| P51 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| P52 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| P53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | |
| P54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| P55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | |
| P56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| P57 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| P58 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| P48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| P49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| P50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P51 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P52 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| P53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| P54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| P55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| P56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| P57 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| P59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| P60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| P61 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P62 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| P63 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| P64 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| P65 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| P66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| P67 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P68 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| P69 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P70 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |