



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de Enfermeras del
área de medicina-Instituto Nacional Oncológico de Lima, en
pandemia, 2021**

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

AUTORA:

Pereda Marcelo, Steffany Magdalena (ORCID: 0000-0002-6772-8237)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hijo Mateo, quien además de ser muy amoroso, es maduro a pesar de su corta edad y es mi mayor motivo para nunca rendirme y continuar.

Agradecimiento

A Dios por darme siempre fortaleza.

A mis padres y a mis hermanas, por brindarme siempre su apoyo, comprensión y, sobre todo, su amor incondicional.

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de realizar un posgrado.

A mi asesora y a los docentes de posgrado, gracias por compartir sus valiosos conocimientos y experiencias.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo de los resultados	20
4.2. Estadística inferencial	24
4.2.1 Prueba de Normalidad	24
4.2.2 Prueba de hipótesis	24
V. DISCUSIÓN	28

VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables	
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos	
ANEXO 3: Confiabilidad de instrumentos	
ANEXO 4: Base de datos	
ANEXO 5: Consentimiento informado	
ANEXO 6: Aceptación de aplicación de instrumentos	
ANEXO 7: Evidencia estadística	

Índice de tablas

Tabla 01: Distribución de frecuencia de la sobrecarga laboral por niveles	20
Tabla 02: Distribución de frecuencia de la sobrecarga laboral por dimensiones	21
Tabla 03: Distribución de frecuencia del clima organizacional por niveles	22
Tabla 04: Distribución de frecuencia del clima organizacional por dimensiones	23
Tabla 05: Prueba estadística de normalidad de las variables sobrecarga laboral y clima organizacional	24
Tabla 06: Correlación entre sobrecarga laboral y clima organizacional	25
Tabla 07: Correlación entre la dimensión carga física y el clima organizacional	25
Tabla 08: Correlación entre la dimensión carga mental y el clima organizacional	26
Tabla 09: Correlación entre la dimensión trabajo a turnos y clima organizacional	27
Tabla 10: Correlación entre la dimensión factores de la organización y el clima organizacional	28
Tabla 11: Confiabilidad del instrumento de la variable sobrecarga laboral	51
Tabla 12: Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	51

Índice de gráficos y figuras

Figura 01: Representación del diseño organizacional	14
Figura 02: Distribución de frecuencia (%) de la variable sobrecarga laboral	20
Figura 03: Distribución de frecuencia (%) de las dimensiones de la variable sobrecarga laboral	21
Figura 04: Distribución de frecuencia (%) de la variable clima organizacional	22
Figura 05: Distribución de frecuencia (%) de las dimensiones de la variable clima organizacional	23

Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral con el clima organizacional de enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021. Se enmarcó en el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, transeccional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 enfermeras y se les aplicó dos cuestionarios: Sobrecarga Laboral elaborada y validada por Gonzáles (2020), y el Cuestionario de Clima Organizacional elaborada y validada por el MINSA con R.M. N°468-2011/MINSA (2012). La confiabilidad fue de 0.999 con KR-20 para el primero y 0.950 para el segundo mediante Alpha de Cronbach.

Los resultados obtenidos en cuanto a la sobrecarga laboral fueron 66.3% para el nivel medio y 30.40% para el nivel alto, predominando las dimensiones Trabajo a turnos con 69.60% y Factores organizacionales con 64.10%. El nivel del clima organizacional con mayor porcentaje (78.30%) fue Por Mejorar, predominando las dimensiones Potencial humano y Diseño organizacional. El análisis inferencial con Rho de Spearman para la prueba de hipótesis fue de - 0,499 con una significancia de 0.000, esto permitió concluir que existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre la variable sobrecarga laboral con la variable clima organizacional.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, clima organizacional, enfermeras, instituto nacional oncológico.

Abstract

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between work overload and the organizational climate of nurses in the medical area of a National Oncological Institute of Lima, in pandemic, 2021. It was framed in the quantitative approach and the non-experimental design, transectional and correlational. The sample consisted of 92 nurses and two questionnaires were applied: Work Overload elaborated and validated by Gonzáles (2020), and the Organizational Climate Questionnaire elaborated and validated by the MINSa with R.M. N ° 468-2011 / MINSa (2012). Reliability was 0.999 with KR-20 for the first and 0.950 for the second using Cronbach's Alpha.

The results obtained in terms of work overload were 66.3% for the medium level and 30.40% for the high level, predominating the dimensions Shift work with 69.60% and Organizational factors with 64.10%. The level of organizational climate with the highest percentage (78.30%) was For Improvement, predominating the Human Potential and Organizational Design dimensions. The inferential analysis with Spearman's Rho for the hypothesis test was -0.499 with a significance of 0.000, this allowed us to conclude that there is a statistically significant and inverse relationship between the work overload variable and the organizational climate variable.

Keywords: Work overload, organizational climate, nurses, national cancer institute.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones son consideradas como el sistema de medios esenciales para desarrollar un clima laboral favorable pues instituyen como elementos primordiales y básicos en relación con el desarrollo de todo proceso organizacional. Asimismo, las organizaciones han estado en constante cambio con relación a las conductas organizacionales, así como en la valoración del recurso humano, en especial el sanitario, considerándolos como ente principal institucional y destacándolos como el ser intangible más valioso a nivel institucional y social.

Para Elgegren, 2016 un hospital es una organización de salud, en la cual los empleados que la conforman brindan no sólo atención directa a usuarios externos, sino también servicios, teniendo muy en claro sus objetivos con una óptima planificación, fomentado, de esta manera, el crecimiento y fortalecimiento de esa organización y de cada uno de sus miembros. Es así, que el Consejo Ejecutivo de la OMS (OPS y OMS, 2020), declaró al año 2020 como el Año Internacional de las enfermeras, considerándolas como primera línea de acción respecto a la prestación de servicios a nivel mundial pues abarca un cuidado autónomo y holístico.

Cabe mencionar que estas organizaciones de salud reconocen al recurso humano sanitario primordial, pues brindan atención y servicios para lograr exitosamente cada meta y objetivo planteado (Montoya y Bolero, 2017), este recurso humano es sumamente indispensable para el crecimiento y desarrollo organizacional, siendo imprescindible la implementación de componentes de medición periódicamente, con el objetivo de realizar un análisis íntegro del clima organizacional en los profesionales sanitarios (MINSa, 2011).

La Organización Internacional de Trabajo (2016), menciona que la sobrecarga laboral se determina no sólo por la organización, sino también por el diseño del trabajo, así mismo por las relaciones profesionales y laborales; indica además que la SL se genera cuando las exigencias laborales exceden o no corresponden tanto en los recursos, en las capacidades, conocimientos, habilidades y las necesidades del empleado, no coincidiendo con las perspectivas de la cultura organizacional, y en consecuencia, generan un desequilibrio organizacional.

Bajo este contexto, diversos estudios han demostrado que si el clima organizacional es saludable, el profesional sanitario realizará un cuidado eficaz, eficiente y de calidad hacia los pacientes, de tal manera que desempeñará mejor sus funciones asistenciales y administrativas, pues el fomento de un clima organizacional adecuado permitirá orientar múltiples estrategias dirigidas no sólo al bienestar laboral del profesional sino también a una mejora continua (Chinga y Terrazas, 2017), siendo igualmente importante evaluar las percepciones del CO que tiene el personal sanitario, pues representan un importante y significativo progreso en la gestión sanitaria.

Todo sistema de salud tiene como objetivo primordial brindar a la población un servicio óptimo, y, siendo la fuerza de trabajo la principal fuente de producción y desarrollo es necesario que el recurso humano sanitario y el ambiente laboral sea seguro, para lograr, mediante una adecuada y oportuna atención, una óptima prestación (OMS, 2020). Sin embargo, la pandemia por el coronavirus-19 ha demostrado la capacidad de los establecimientos sanitarios a nivel mundial en relación a su cultura organizacional y a la prestación de servicios en salud (Benjamin, 2020), generando un cambio drástico en el ambiente laboral y por ende, insatisfacción y sobrecarga laboral del profesional de salud en los establecimientos, inclusive en países desarrollados, al menos en el 90% de ellos, siendo alarmantes preocupaciones la falta de protección del personal de salud, falta de implementos, así como también horas recargadas de trabajo, sobrecarga laboral, fragmentación de la gestión y cultura organizacional, falta de motivación para el trabajo, entre otros (OMS et al., 2020) predisponiendo un clima laboral no saludable.

Por otro lado, según el estudio de Maticorena et al. (2016), de todo el personal sanitario, el más afectado por sobrecarga laboral es el profesional de enfermería, expresándose en el Perú la cifra de 2.1% a nivel global, asimismo su actividad une factores para generar estrés crónico a nivel organizacional en consecuencia de la estructura y distribución administrativa de los hospitales y, a nivel personal, debido a las características propias de la profesión (Solis et al., 2016). Aunado a ello, Mejía y Murga (2019) indica que en nuestro país el estrés laboral en las enfermeras se ha incrementado a un 80% debido a la evidente carga

laboral, observándose también desgaste físico y un clima organizacional desfavorable.

En Lima, el clima organizacional en los nosocomios sanitarios pertenecientes al Ministerio de Salud también se ve afectado, como es el caso de un Instituto Nacional Oncológico, específicamente en el área de medicina oncológica, pues el flujo de pacientes oncológicos continúa, y en la UPSS de trasplante de médula ósea, a pesar de la coyuntura, los trasplantes de tipo autólogo y alogénico en adultos y pediátricos continúan. Según las Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero (CEP, 2008), este tipo de pacientes son considerados como grado de dependencia V, es decir, la categorización de atención es considerada como muy especializada mencionando que aquellas personas sometidas a este tipo de trasplante van a requerir de cuidados, unidades, equipos y tratamientos altamente especializados y sofisticados.

Además, según el MINSA y ONDT (2014), menciona que la dotación enfermera/paciente es de 1:3 en trasplante autólogo, y de 1:2 en trasplante alogénico tanto en adultos como en pediátricos. Si bien se tiene conocimiento que el propósito de los directivos de la institución es de proteger al personal sanitario vulnerable (personal de riesgo), también se ha observado que las enfermeras actualmente laborando en la unidad, tienen una carga de estrés laboral permanente debido a la complejidad, al número y al tipo de pacientes a su cargo producto del déficit de personal de enfermería, no cumpliéndose la norma de dotación enfermera-paciente, generando conflictos interpersonales y laborales que se observan en cada reporte durante el cambio de turno, los cuales se han desarrollado desde inicios de la pandemia, todo ello producto de la sobrecarga laboral y extensas horas de trabajo, sumándose también el gran temor de infectarse por coronavirus-19, debido a la baja calidad de equipos de protección personal que reciben, exponiéndolas a una mayor probabilidad de contraer la enfermedad.

En relación con lo expuesto, se planteó el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021? De igual modo los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la carga física, la carga mental, el trabajo a turnos, y los factores de la

organización con el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021?

El presente estudio de investigación se justifica teóricamente puesto que, a través de la evidencia generada, permitirá diseñar un marco teórico respecto a la sobrecarga laboral y su relación con el clima organizacional, además aportará conocimiento científico, podrá utilizarse como fuente fiable de indagación e información para otros autores y también será útil como antecedente de investigaciones futuras relacionadas con las variables en el ámbito hospitalario de medicina oncológica y trasplante de médula ósea.

Metodológicamente en esta investigación se utilizaron dos cuestionarios como instrumento para cada variable. Su diseño fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal (transeccional). Práctica y socialmente el presente estudio se justifica porque sus resultados contribuirán a nuevas propuestas con la finalidad de mejorar el clima organizacional institucional, optimizando la calidad de atención hacia el paciente oncológico y el bienestar físico y mental del profesional sanitario.

La investigación se justifica epistemológicamente pues la obtención de resultados favorecerá al conocimiento, el cual es indispensable para una atención eficiente y oportuna a los pacientes ante la coyuntura social que enfrentamos actualmente.

Este informe de investigación se orientó por el objetivo general de determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional de enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021. Y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la carga física, la carga mental, el trabajo a turnos, y los factores de la organización con el clima organizacional de las enfermeras del área de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia 2021.

Asimismo, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la carga física, la carga

mental, el trabajo a turnos, y los factores de la organización con el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes estudiados en el contexto internacional en relación a la variable sobrecarga laboral, se tiene a García et al, (2020), quienes concluyeron que los niveles de estrés laboral en un hospital público de México en pandemia por COVID-19, están muy presentes en el profesional de salud, predominando como principal estresor las doce horas de trabajo, es decir, la sobrecarga laboral, generando como consecuencia afecciones físicas, psicológicas, psicosociales y baja productividad.

Por su parte, Tapias (2019) sostuvo la existencia entre la influencia del clima de una organización en la satisfacción de un grupo humano colombiano, asegurando que, si el clima organizacional se aproxima a la excelencia, la satisfacción laboral será mayor. De la misma manera, Báez et al, (2019) concluyeron que las cargas de trabajo en las empresas de Colombia afectan directamente el desempeño laboral generando un clima organizacional no saludable.

Igualmente, Vilema (2018) indicó que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional de una empresa es calificada como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral, y Juárez (2018) concluyó que un buen clima organizacional está relacionado con el liderazgo y la motivación en los trabajadores del Hospital General “La Villa” en la ciudad de México, pues considera que son factores claves para la productividad de una organización. Asimismo, Berberoglu (2018) indicó que, a mejor clima organizacional, mayor compromiso laboral, y hace mención que la sobrecarga laboral tiene una correlación negativa con el clima organizacional.

Otro resultado fue el de Arcos (2017) quien sostuvo que la sobrecarga de trabajo tiene una relación importante con el compromiso organizacional en la gerencia, en el cual, a más sobrecarga laboral, menor es el compromiso organizacional, en una empresa de telecomunicaciones de Ecuador. Por su parte, Ríos (2017) menciona

en su estudio que el clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital militar en Nicaragua fue de un nivel bajo, recomendando mayor énfasis en la variable participación para alcanzar una satisfacción integral. Además, Gonzáles (2016) señaló en su estudio realizado en La Habana, que el síndrome de desgaste tiene una estrecha relación con el clima organizacional, y que la sobrecarga laboral depende de la cultura y condiciones de la organización.

Con relación a los estudios previos estudiados en el ámbito nacional respecto a la variable clima organizacional, se menciona a Aliaga (2020), quien concluyó que existe una relación inversamente proporcional respecto a la sobrecarga laboral con el compromiso organizacional, es decir, al aumento de sobrecarga laboral, el compromiso organizacional es menor en el recurso humano de tecnología médica de un hospital nivel III en Lima. Otro resultado fue de Ramírez (2020), quien evidenció una relación tanto significativa, como inversa y asimismo moderada entre la sobrecarga de trabajo y las cargas laborales de enfermeras de un hospital público de Lima.

De igual manera, Liñan (2019) sostuvo la existencia de una inversa relación entre el estrés laboral y clima organizacional en las enfermeras del nosocomio Valdizán en Lima, refiriendo que, si el clima organizacional es mayor, menores serán los niveles de estrés laboral. Además, Ccahuana (2019) afirmó una inversa correlación y moderada entre estrés laboral y clima organizacional, es decir, cuanto mayor sea el estrés laboral, se obtendrán niveles no favorables para el clima organizacional.

Por otro lado, Páucar (2018) concluyó que el clima organizacional en Ginecología y Obstetricia en Huancayo está por mejorar en relación a las dimensiones: Motivación, Conflicto y cooperación, remuneración, toma de decisiones, innovación, confort, comunicación organizacional y liderazgo, mientras que el mayor clima adverso es representado por el conjunto dimensional de potencial humano. Por su parte, Vela (2018) estableció mediante los resultados de su investigación correlacional, que el nivel del clima organizacional de las enfermeras de un hospital nacional es bajo, resultando también con bajo nivel el compromiso organizacional del personal.

Asimismo, Castillo (2017) determinó, a través de su estudio correlacional, que el grado de relación entre el estrés laboral y clima organizacional es fuerte y negativa, manifestando que, si el clima organizacional es mejor, el estrés laboral será menor, estudio realizado a los empleados por contratado por locación de servicios en Ancash.

Finalmente, Gonzales (2017) precisó que la sobrecarga laboral en el servicio de cirugía es de nivel alto, siendo 10% mayor que el servicio de medicina es mayor en el servicio de cirugía que en medicina, con una diferencia del 10%, en un nosocomio de Lima.

En el marco del presente informe de investigación se consideran una serie de teorías sobre la variable sobrecarga laboral. En primer lugar, definiremos “sobrecarga” como un exceso de carga, molestia, pena o pasión del ánimo, de igual manera la Real Academia Española (2021) define “laboral” como relativo o perteneciente al trabajo en el área económica, social y jurídica. Si bien es cierto la carga laboral es el conjunto de actividades que desarrolla un trabajador en su horario laboral, Stellman (1998) y Patlán (2013), mencionan que la sobrecarga laboral es el exceso de obligaciones, actividades tanto repetitivas como complejas y sin variedad, que el empleador realiza en un período determinado de tiempo. Es decir, que la SL es un exceso actividades que sitúan al trabajador en un nivel de exigencia que supera sus expectativas y recursos, existiendo exceso de complejidad en las tareas laborales que deben efectuarse en un determinado tiempo.

Aunado a ello, la World Health Organization (2020) menciona que existe estrés relacionado al trabajo, definiéndolo como una respuesta de los trabajadores frente a las diversas presiones y demandas laborales, las cuales no llegan a coincidir con sus habilidades y conocimientos, desafiando, en cierta manera, sus capacidades ante la resolución de problemas o situaciones suscitadas, y el estrés puede agravarse cuando los trabajadores no sienten apoyo suficiente de parte de sus colegas y aún más de sus supervisores, así como también insuficiente control en relación a los procesos y macroprocesos laborales.

Por otro lado, Alcagaya (2016) define a la SL como la aglutinación de exigencias a nivel mental y físico, por las cuales los empleados se encuentran sometidos durante una jornada, incluyendo además una demanda física, de vigilancia, de superposición de tareas, de concentración, y también relaciones humanas (Oficina Internacional de Trabajo, 2013), todo lo mencionado genera considerables consecuencias tales como pérdida de concentración, sensación de agobio, fatiga y estrés.

La sobrecarga laboral se origina cuando los trabajadores están sometidos a exigencias excesivas e inmanejables, considerándose como factor de riesgo psicosocial y riesgo físico a nivel cuantitativo y cualitativo afectando el bienestar de los trabajadores (Londoño et al., 2019), además genera dificultad en el cuidado hacia los pacientes comprometiendo su seguridad. (Vargas et al., 2020)

Asimismo, Espino (2015) señala que en las instituciones sanitarias el profesional de enfermería realiza una identificación directa de las necesidades del paciente, sin embargo el exceso de trabajo afecta notablemente su rendimiento, puesto que el profesional atiende un número elevado de pacientes en un mismo momento y en diferentes especialidades, por tanto, aumentan los niveles de agotamiento emocional y físico percibiéndose no sólo un deficiente cuidado brindado al paciente, sino también y un clima organizacional desfavorable. De la misma forma, en relación a la carga laboral de las enfermeras, Vargas et al, 2020 considera como elemento primordial la carga mental pues influye directamente en la toma de decisiones, entendiéndose como carga de trabajo de enfermería al esfuerzo cognitivo, esfuerzo físico, y a la cantidad de tiempo necesario con el objetivo de realizar una atención holística al paciente; por lo tanto, se considera compleja y no lineal por naturaleza (Swiger et al., 2016).

Respecto a las dimensiones de la SL, se toma en cuenta a la carga física y a la carga mental, las cuales corresponden al conjunto de cualidades tanto físicas como cognitivas a las que está sometida una persona en su jornada laboral, precisas para el desarrollo de sus actividades laborales.

Considerándose la carga física como el trabajo físico necesario en la realización de actividades, haciendo un desgaste de energía, y por ende incremento del

agotamiento, Rivera (2017) nos menciona la existencia de factores relacionados a la carga física, las cuales varían significativamente de una persona a otra, tomando en cuenta las competencias, la experiencia profesional, o, en todo caso, las mismas diferencias individuales de cada ser humano. En consecuencia, ante una sobrecarga laboral alta, el ritmo laboral puede verse disminuido, provocando malestar, fatiga, bajo rendimiento en la calidad y en la cantidad, generado también insatisfacción.

Por otro lado, Vargas et al, 2020 y Ortega, 2021 señalan que la carga mental es la medida e interacción de factores internos (habilidades, comportamientos, percepciones, energía, capacidades y conciencia situacional) y externos (psicosociales, circunstanciales y complejidad de la actividad) de la persona para realizar una tarea con los resultados esperados, y su respuesta está involucrada a las condiciones laborales; de igual manera, se incluyen elementos como la calidad, cantidad y complejidad de la información (Rivera, 2017), pues condicionarán de alguna manera la posibilidad de automatizar las respuestas. Aunado a ello, Swiger et al, 2016 y Weigl et al, 2017 mencionan que los factores que aumentan la carga mental, sobre todo en enfermeras oncológicas, son los procesos sin determinación e insuficientes, falta de suministros, múltiples tareas, frustración, desmotivación, percepción imprecisa de la organización (Wihardja et al., 2019) y las interrupciones.

Ahora bien, la carga mental también está relacionada con la conciencia situacional, es decir, la percepción, así como la comprensión y también su proyección, donde su fracaso se atribuye al o ausencia o de destrezas no técnicas en la comunicación, en el trabajo coordinado, habilidades cognitivas y en el liderazgo (Reime et al., 2016), siendo la pérdida de la conciencia situacional una de las causas más frecuente de errores respecto a las actividades y tareas laborales, asimismo está relacionada directamente con un deficiente rendimiento, considerándose como un elemento universal respecto a la seguridad del paciente representando amenazas (Swiger et al., 2016). Ello indica que las enfermeras laboran de manera inevitable bajo condiciones de mayor carga de trabajo mental, como por ejemplo presión de tiempo, actuando de prisa y, en cierta forma, doble tarea, que pueden traer como consecuencia cansancio, disminución de esfuerzo y

rendimiento (ISO, 2018), es decir una fatiga mental, que pueden generar no sólo un déficit a la solución de las tareas encomendadas, sino también, errores.

En relación con la dimensión trabajo a turnos, la Oficina Internacional del Trabajo (2013), la define como múltiples medidas que reflejan tanto necesidades y preferencias de la organización y de los empleados, es decir, el diseño de horario laboral deberá efectuarse evitando ambigüedad, con el consentimiento y participación activa de los empleados soslayando horas laborales excesivas, manteniendo equilibrio entre su centro laboral y su vida familiar.

Otra dimensión son los factores de la organización, las cuales Nieto (2019) considera como imprescindibles la estructura y el desenvolvimiento de cada miembro pertenecientes a la organización, incluyendo también la tecnología y la infraestructura, pero considera enfáticamente la importancia del recurso humano, de igual manera indica que la aplicación procedimientos que coadyuven el desarrollo laboral de no sólo de manera racional, sino armónica, así la salud y la seguridad del trabajador, para poder cumplir las metas trazadas respecto a la productividad, a la eficiencia y a la eficacia de la organización, evitando rotación y déficit del personal. Y, Camacho y Mayorga (2017) adicionan factores como la política, filosofía y cultura de la organización, así como también las relaciones industriales, que incluyen clima laboral, representación sindical y convenios colectivos.

Respecto al clima organizacional, Bordas (2016) considera que existen tres perspectivas para su descripción: La primera Realista, en la cual muestra al CO como una cualidad de la organización, desarticulado de la percepción de aquellos que pertenecen ella, La segunda Subjetiva, donde también considera como cualidad al CO de los empleados pero con énfasis en la subjetividad e individualidad de cada uno, y La tercera Interaccionista, que es la interrelación de los enfoques mencionados, donde el CO es el resultado de una interacción entre la percepción de cada miembro integrante y las características objetivas de la organización, siendo estas las orientaciones teóricas más representativas en relación a estudios del clima organizacional.

Teóricos como Chiavenato, citado por Sánchez (2020), define al CO como todos los atributos del entorno laboral, los cuales son percibidos por cada miembro perteneciente a la organización, asimismo, poseen una gran influencia directa en sus comportamientos. Este CO percibido por ellos, influye en su comportamiento, y éste a su vez, incide en la organización y en el clima, completándose de este manera un circuito; además Segredo (2013) la conceptualiza como el ambiente en el cual se desarrolla el personal, englobando ciertos aspectos que determinarán en el desarrollo de tareas laborales, influyendo positiva o negativamente en la organización, por ejemplo, Castillo (2017) hace referencia que el poder, el logro, la baja rotación, la afiliación, la satisfacción, la adaptación e innovación son consecuencias positivas, en contraste que la inadaptación, ausentismo, poca innovación, la baja productividad y la alta rotación son consideradas como negativas consecuencias.

Las definiciones citadas anteriormente permiten fundamentar que el CO consiste en identificar múltiples características en los empleados que pertenecen a una organización y éstas influyen directamente en su comportamiento, siendo elementos humanos y físicos, primando la percepción del empleado dentro del contexto organizacional de una institución.

Otro aspecto a mencionar es lo que señala la Quality management systems, respecto a la adopción de enfoques que generen proyectos con el objetivo de mejorar e implementar la eficiencia y la eficacia en la gestión de calidad de un sistema, en el cual el CO está involucrado, es así que el apartado ISO 9001, 2015 en “Requisito ambiente para la operación de los procesos”, hace mención que la organización tiene el compromiso de determinar, proporcionar y mantener el entorno favorable y necesario para la operación de todos sus procesos, logrando conformidad de los servicios y de los productos. Del mismo modo, en Colombia existe una norma reciente que aplica y es la Resolución 0312 (2019), en la cual se precisan los mínimos estándares que un sistema de gestión tanto en la salud y en la seguridad en el trabajo deben tener (De la Rosa, 2018), estableciendo que deben existir programas e iniciativas a fin de controlar el factor de riesgo psicosocial, velando por el bienestar mental y físico y de los trabajadores.

Por su parte, el MINSA (2011) en su Documento Técnico con resolución ministerial N°623-2008, define al CO como las percepciones correspondientes a cada miembro de la organización, debido a las relaciones interpersonales con sus colegas y al ambiente físico en el que se desenvuelven (p.11).

Es importante mencionar que, al tener conocimiento sobre el nivel del clima organizacional de una institución, se podrán elaborar planes con el objetivo de disminuir aquellos elementos que se consideren negativos, influyentes en el desarrollo, productividad y compromiso de sus trabajadores, tomando en cuenta el ámbito organizacional y la percepción de cada uno de sus miembros (Páucar, 2018), asimismo, también dependerá de la cultura organizacional de cada institución, de su influencia sobre el comportamiento y la motivación del trabajador, tomando en cuenta elementos que son determinantes ante el desarrollo de un CO saludable, y con ello una adecuada productividad y comunicación fluida entre sus miembros, un amigable ambiente, y sobre todo mutuo respeto, de manera que el personal de la organización se sentirá identificado (Rodríguez, 2016).

Partiendo de ello, el MINSA instituye la importancia de poder analizar e identificar el nivel del clima organizacional, tal es así, que, mediante de su documento técnico, se establecen procedimientos para evaluación y diagnóstico del CO (Calcina, 2015) en establecimientos sanitarios que pertenecen al Ministerio de Salud (Chiquinta, 2017), teniendo como objetivo prioritario proporcionar una herramienta metodológica permitiendo su uso práctico en la elaboración de proyectos de mejora del CO.

Para ello, el MINSA establece tres dimensiones para poder identificar características influyentes en la conducta del personal: (a) Potencial humano, la cual es esencial en el sistema interno de la organización a nivel social, compuesta por sujetos y grupos que la conforman (b) Diseño organizacional, constituida por aquellas actividades sistematizadas de los individuos pertenecientes a la organización, y (c) Cultura de la organización, formada por el conjunto de individuos comprometidos con las metas que se ha trazado la organización, en reciprocidad con el ambiente laboral donde desenvuelven sus vínculos interpersonales, modelos de comportamiento normas, y costumbres.

La dimensión potencial humano está constituida por cuatro indicadores: El Liderazgo, establecido por la influencia que tienen los jefes sobre la conducta de los empleados de la organización con el objetivo de obtener favorables resultados; La innovación, manifestada cuando se implementan y se mejoran tareas, produciendo cambios; La recompensa, denominándose como la disposición que tiene la organización de emplear el premio sobre el castigo, como estrategia, resultando un apropiado clima entre sus empleados; El confort, que incluyen los impulsos generados por la organización para el desarrollo un clima saludable y favorable.

El diseño organizacional está dado por cuatro indicadores: La estructura, conformada por aquellas percepciones de los sujetos de la organización con el desarrollo de sus actividades, tales como reglas, trámites y procedimientos. La toma de decisiones, en la cual se analiza la información obtenida empleándola en la toma de decisiones de la organización. La comunicación, establecida aquella que tienen los miembros en la organización. Y la Remuneración, el cual es la manera en que se recompensa salarialmente a los empleados por su labor (MINSa, 2011).

Por último, el MINSa también hace mención a la dimensión Cultura de la Organización, la cual se compone de tres indicadores: Identidad, determinada como un valioso y trascendental elemento en toda organización, donde sus miembros pertenecientes a ella manifiestan y muestran un sentimiento de pertenencia. Conflicto y cooperación, en la cual, durante el ejercicio laboral de los miembros, se evalúan no sólo el tipo de ayuda entre ellos, sino también el apoyo brindado por la organización. Motivación, considerado como el estímulo que los trabajadores desarrollan ante las actividades no productivas y productivas durante su jornada.

Por todo lo expuesto, en la realidad observada se tiene que la sobrecarga laboral es una variable que influye positivamente en el clima organizacional del personal de enfermería, más aún en las enfermeras oncológicas, generando un gran impacto, pues ambas variables coexisten, un ejemplo de ello es el predominio de los requerimientos de la carga mental sobre la carga física.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

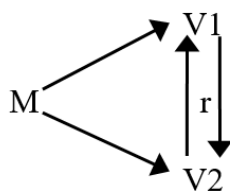
El presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo, por ser un conjunto de procedimientos continuos con la posibilidad de ser comprobados, además se empleó un diseño no experimental pues no se manipularon las variables (Álvarez, 2020); asimismo fue descriptivo pues se utilizaron criterios de manera sistemática y comparable (Nassaji, 2018) y (Quijada, 2017); y correlacional por haber descrito el grado de relaciones entre dos variables en un determinado momento (Hernández et al., 2014), es decir, razones cruzadas entre las dimensiones de la sobrecarga laboral con el clima organizacional determinando y analizando su correlación.

Esta investigación fue de tipo básica, pues según Hernández (2014) y McDowel et al., (2019), busca la obtención y agrupación de datos para generar conocimientos de manera sistemática (Álvarez, 2020) dado que estos nuevos conocimientos de una realidad concreta podrán adherirse a los ya existentes.

El nivel del presente estudio fue de corte transversal, pues según Álvarez (2020) y McGartland (2016) la medición de las variables es única para poder realizar un análisis. El diseño del presente estudio fue según la siguiente figura:

Figura 01

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra de estudio

V1 = Variable Sobrecarga Laboral

V2 = Clima Organizacional

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Variables Correlacionales

Variable 1: Sobrecarga laboral.

Definición Conceptual: Considerada como una carga extensiva de trabajo que el empleado experimenta en un horario laboral, requiriéndose de aspectos físicos y mentales; asimismo, Nieto (2019) señala que la sobrecarga laboral, provoca un estrés significativo en el individuo.

Definición Operacional: Esta variable está conformada por cuatro dimensiones y son carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización, las cuales estuvieron coligadas para una medición en escala nominal y clasificándose en tres niveles: baja, media y alta.

Variable 2: Clima organizacional

Definición Conceptual: Son las percepciones de cada miembro de una organización en relación a su ambiente físico en el que se desarrollan, predominando las relaciones interpersonales entre ellos y con la organización (MINSAL, 2011).

Definición Operacional: Conjunto de preguntas que miden la percepción del clima organizacional de las enfermeras en las dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización; en una escala ordinal con los rangos: saludable, por mejorar, y no saludable.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Considerada como un conjunto de sujetos que comparten características comunes para una investigación y/o estudio, y según Hernández et al. 2014, considera al universo o al total de objetos, individuos que tienen comunes especificaciones en un determinado momento. Y para Tamayo (2012) se incluyen las unidades de análisis en su totalidad, las cuales deben ser cuantificables y con características comunes observables. El presente estudio estuvo conformado por 120 enfermeras que laboran en el área de medicina de un instituto nacional oncológico de Lima.

Muestra

Hernández et al, 2014 hacen referencia y definen a la muestra como un subgrupo de la población, y Briones (2002) afirma lo mencionado, aduciendo que la muestra es parte de la población asociadas selectivamente.

Por lo tanto, en la presente investigación la muestra estuvo constituida por 92 profesionales de enfermería.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde

Z = Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

N = Población objeto de estudio 120

p = Proporción a favor (se asume p= 0.5)

q = Proporción en contra (se asume q = 0.5)

e = Margen de error muestral o nivel de precisión 5%

n = Tamaño de la muestra

A un nivel de confianza del 95% y 5% como margen de error, la óptima muestra es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (120)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 92 enfermeras

Muestreo

Considerándose cómo se obtiene la muestra, según Hernández et al, 2014, lo señala como un proceso selectivo para determinar la muestra. En el presente estudio se utilizó un muestreo no aleatorio, es decir, un muestreo dirigido.

Criterios de selección

Se tomaron en cuenta los criterios siguientes:

Criterios de inclusión: (a) Enfermeras que laboran en un período igual o mayor a un año. (b) Enfermeras que desearon participar voluntariamente en el estudio previo consentimiento informado. (c) Enfermeras de condición laboral CAS, nombradas y terceros.

Criterios de exclusión: (a) Enfermeras que no desearon ser partícipes del estudio. (b) Enfermeras realizando trabajo remoto. (c) Enfermeras pertenecientes al grupo de riesgo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la encuesta electrónica como técnica para la medición de las variables sobrecarga laboral y clima organizacional, para Hernández et al, 2014 las disímiles maneras de recopilar información se denomina recolección de datos.

En la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios de encuesta como instrumentos de medición haciendo uso del aplicativo Google Forms, y se enviaron vía virtual a todos los participantes. Un cuestionario, para Kumar (2019) & Schröder (2016), es una sistematizada lista de preguntas donde los encuestados hacen un registro de sus respuestas.

Aunado a ello, López-Roldán & Fachelli (2016), y Ponto (2016) mencionan que el cuestionario recopila datos e información de la muestra de individuos, para analizarlos y seguidamente tener resultados finales (Canals, 2017), siendo innecesaria la información personal de los sujetos encuestados.

En relación a la primera variable se utilizó el cuestionario de medición de sobrecarga laboral con 68 preguntas elaborado por Hart & Stavaland (1988) y adaptado y validado por Gonzáles (2020) con escala de medición nominal; y, para la segunda variable, se utilizó el cuestionario de clima organizacional, instrumento que consta de 28 preguntas con escala tipo Likert, es decir, varias respuestas como opción con valorización numérica (Joshi et al., 2016), elaborado y validado por la

Dirección de Garantía de Calidad y Acreditación del MINSA (Aprobada mediante la RM N°468-2011/MINSA).

Según Hernández et al, 2014 cuando un instrumento mide la variable en estudio según grados, se considera como la validez; con respecto a la validación del instrumento sobrecarga laboral fue validado por Gonzáles (2020), y el instrumento de la variable clima organizacional fue validado por el MINSA mediante su Resolución Ministerial N°468-2011/MINSA.

Respecto a la medición de la variable SL se aplicó el instrumento elaborado por Gonzáles (2020), de la variable CO por el MINSA (2011) los cuales se ajustaron a la realidad de la muestra del presente estudio.

Confiabilidad de instrumentos

Referente a la confiabilidad de un instrumento, Hernández et al, indican que se genera cuando se aplica repetidas veces al mismo individuo produciendo resultados iguales. En la presente investigación se utilizó el instrumento de sobrecarga laboral y la confiabilidad se obtuvo con los datos de la prueba piloto constituida por 29 enfermeras, resultando un KR-20 de 0,999 el cual indicó muy alta confiabilidad.

Y, respecto al instrumento de clima organizacional del MINSA con R.M. N° 468-2011/MINSA, su viabilidad y confiabilidad también fueron obtenidos de acuerdo a los datos de la prueba piloto correspondiente a 29 profesionales de enfermería encuestados, en donde el índice de confiabilidad según Alfa de Cronbach fue de 0,950 indicando una confiabilidad alta.

3.5 Procedimiento

Antes de iniciar el estudio, se presentó una solicitud a la Enfermera Supervisora I de los servicios de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, emitida por la Universidad César Vallejo, informando el objetivo del estudio y explicando la confidencialidad del cuestionario, solicitando se proporcione las facilidades para realizar la investigación.

Para la elección de la muestra se seleccionaron a 92 enfermeras del área de medicina pertenecientes a un Instituto Oncológico de Lima, que cumplieron con los criterios de inclusión.

Los datos se obtuvieron utilizando dos instrumentos de encuesta: el primer cuestionario aborda la variable sobrecarga laboral con una escala tipo nominal, y el segundo cuestionario aborda la variable clima organizacional con una escala de medición tipo Likert, los cuales permitieron adquirir información sobre la relación entre las dos variables de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de ambos instrumentos, la data fue procesada en el software Microsoft Excel 2018 y en el programa estadístico IBM SPSS24, con la finalidad de obtener resultados estadísticos descriptivos con las frecuencias, asimismo, se realizó la estadística inferencial mediante Rho de Spearman determinando la correlación entre las variables sobrecarga laboral y clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio de investigación, los derechos de autor han sido respetados realizando las citas y referencias a los autores. Igualmente, se tomó en cuenta el principio ético de autonomía, justicia, privacidad, seguridad, trato justo, y credibilidad, pues se protegió la información de los participantes previamente informados, con un trato justo e igualitario, manteniendo la privacidad de la información proporcionada sin adulteración alguna. Finalmente, la investigación fue sometida a una evaluación de originalidad y derechos de autoría mediante el software Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

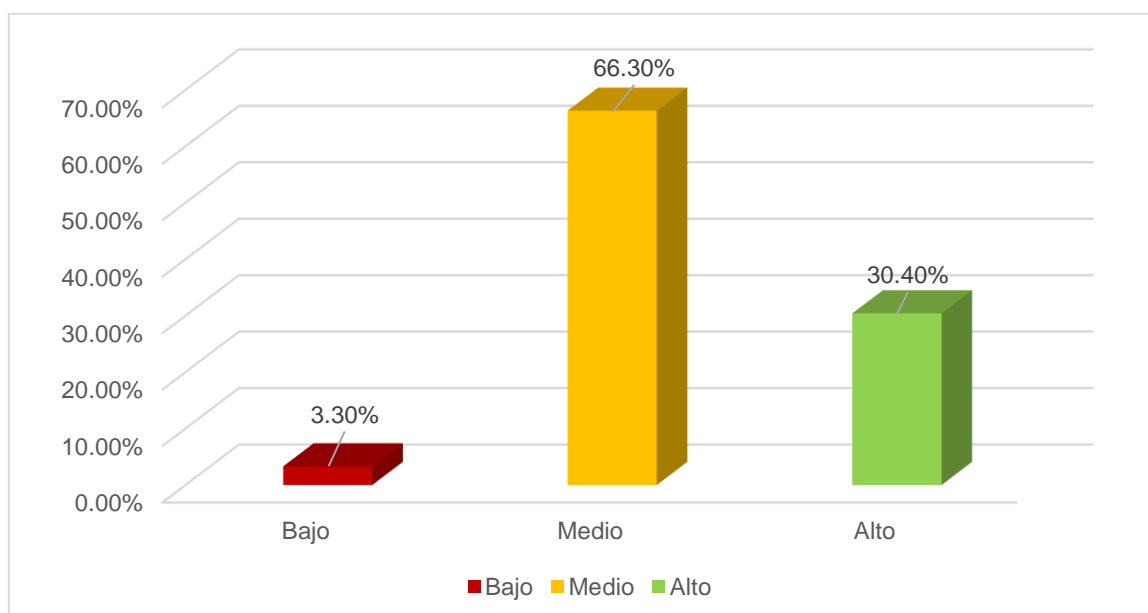
Tabla 01

Sobrecarga laboral según nivel en enfermeras del área de medicina de un instituto nacional oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Sobrecarga laboral	Total	
	n	%
Bajo	3	3.3
Medio	61	66.3
Alto	28	30.4

Figura 02

Representación gráfica de la sobrecarga laboral por niveles.



En la Tabla 01 se observa el nivel de sobrecarga laboral en enfermeras percibido por ellas. Resalta en mayor porcentaje el nivel medio con un 66.3% del total, seguido de sobrecarga laboral alta con el 30.40% y finalmente consideran un nivel bajo de sobrecarga laboral en 3.3%.

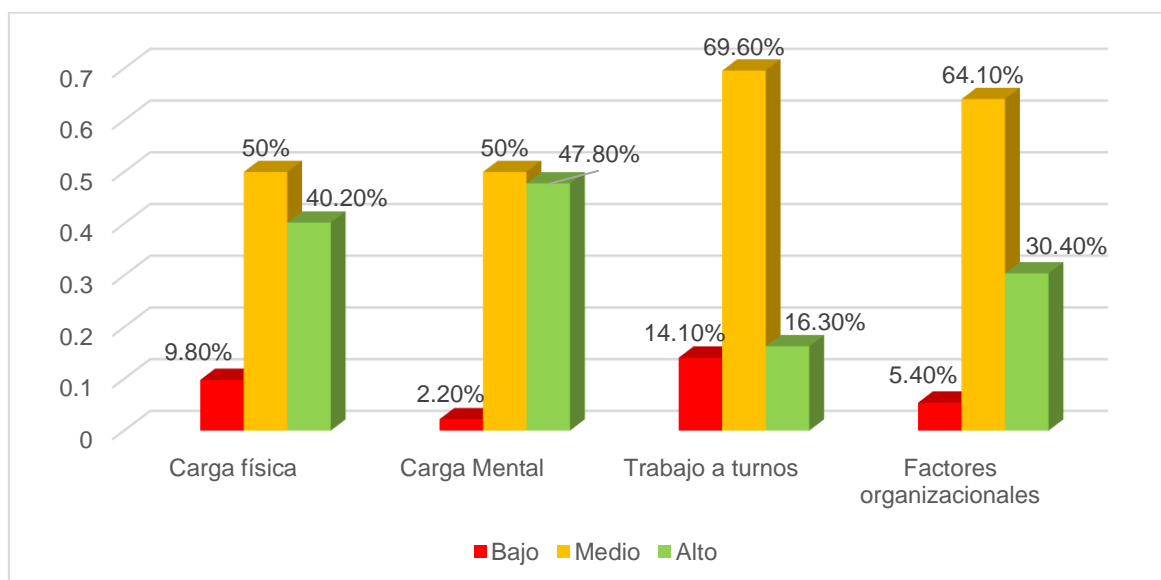
Tabla 02

Nivel de la sobrecarga laboral según dimensiones en enfermeras del área de medicina de un instituto nacional oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Nivel Sobrecarga Laboral	Carga Física		Carga Mental		Trabajo a turnos		Factores Organizacionales	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	9	9.8	2	2.2	13	14.1	5	5.4
Medio	46	50	46	50	64	69.6	59	64.1
Alto	37	40.2	44	47.8	15	16.3	28	30.4

Figura 03

Representación gráfica de las dimensiones de sobrecarga laboral



En la Tabla 02 se observa el nivel de sobrecarga laboral según sus dimensiones; se evidencia que en la dimensión Carga Física predomina el nivel Medio con el 50% del total; en la dimensión Carga Mental, Trabajo a turnos y factores organizacionales, también resaltan el nivel Medio con el 50%, 69.6% y 64.10% respectivamente.

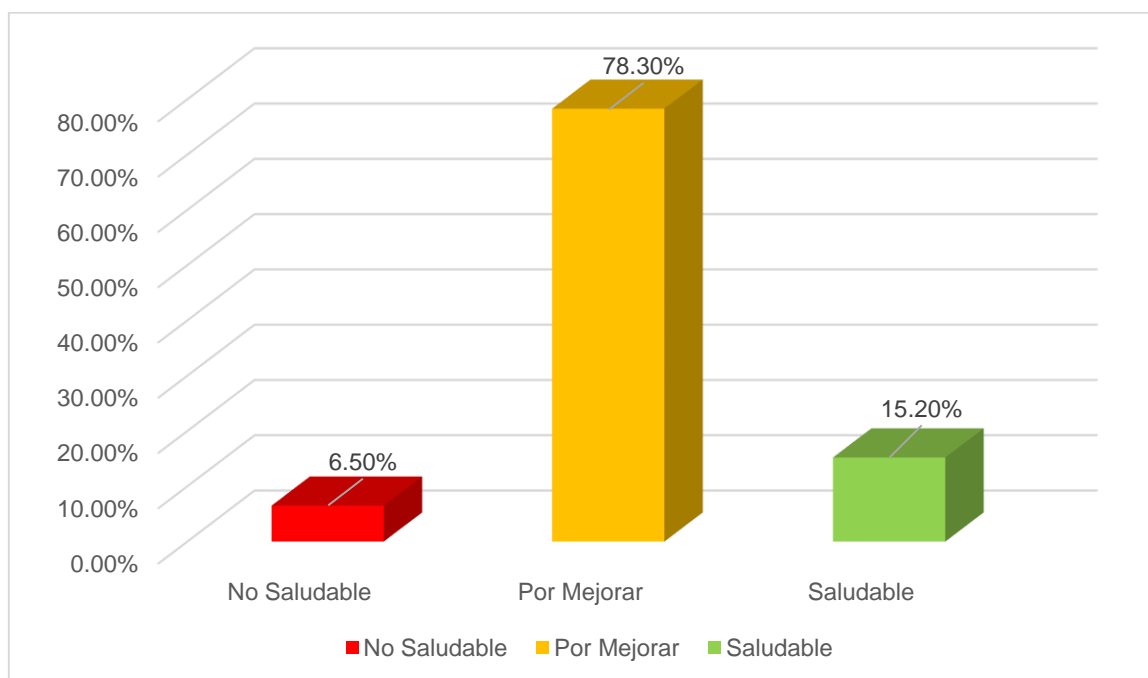
Tabla 03

Clima organizacional según nivel en enfermeras del área de medicina de un instituto nacional oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Clima Organizacional	Total	
	n	%
No Saludable	6	6.5
Por Mejorar	72	78.3
Saludable	14	15.2

Figura 04

Representación gráfica del clima organizacional.



En la Tabla 03 se observa el nivel del clima organizacional según los encuestados; donde predomina en nivel Por Mejorar con el 78.30% del total, seguido de un clima Saludable solo con el 15.20% y finalmente el 6.50% de sujetos consideran que existe un clima laboral No Saludable.

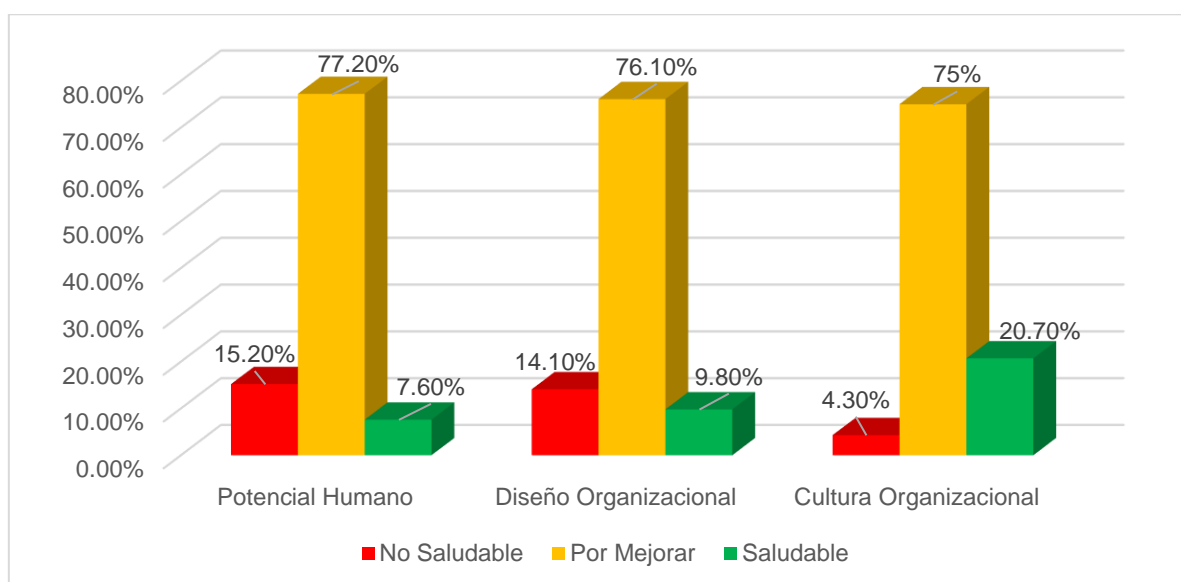
Tabla 04

Nivel de clima organizacional según dimensiones en enfermeras del área de medicina de un instituto nacional oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Nivel Clima Organizacional	Potencial Humano		Diseño Organizacional		Cultura Organizacional	
	n	%	n	%	n	%
	No Saludable	14	15.2	13	14.1	4
Por Mejorar	71	77.2	70	76.1	69	75
Saludable	7	7.6	9	9.8	19	20.7

Figura 05

Representación gráfica de las dimensiones del clima organizacional.



En la Tabla 04 se evidencian los niveles del clima organizacional según sus 3 dimensiones. En todas las dimensiones resalta un evidente predominio del nivel Por mejorar con 77.2% para Potencial Humano, 76.1% para el Diseño Organizacional y 75% para Cultura Organizacional.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 05

Prueba estadística de normalidad

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.463	92	.000
Clima Organizacional	.501	92	.000

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 05 se presenta la estadística inferencial sobre la prueba de normalidad de datos; luego del procesamiento de datos se evidencia una significancia de 0.000 para las dos variables en estudio. Entonces se deduce que la sobrecarga laboral y el clima organizacional no muestran normalidad en la distribución de sus datos. Por lo que la prueba estadística a aplicar para determinar la relación entre las variables será la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional de enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional de enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Tabla 06

Prueba de correlación de Spearman entre la Sobrecarga Laboral y el Clima Organizacional de las Enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

Variables		Sobrecarga Laboral	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	1.000	-.499**
Sobrecarga Laboral	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	97	97

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 06, se presenta la prueba estadística de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; por lo que se rechaza la H_0 , deduciendo que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional; y, según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (-.499) la relación que existe entre las variables es negativa moderada.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión carga física y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión carga física y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Tabla 07

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión carga física y el clima organizacional

Variables		Dimensión: Carga física	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	1.000	-.611*
Dimensión: Carga física	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	92	92

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 07, se presenta la prueba estadística de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; por lo que se rechaza la H₀, deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y el clima organizacional; y según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (-.611) la relación existente entre las variables es negativa considerable.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión carga mental y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión carga mental y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

Tabla 08

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión carga mental y el clima organizacional

Variables		Dimensión: Carga Mental	Clima Organizacional
	Coefficiente de correlación	1.000	-.433**
Dimensión: Carga Mental	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	92	92

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 08, se presenta la prueba de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; por lo que se rechaza la H₀, deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión carga mental y el clima organizacional; y según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (-.433) la relación que existe entre las variables es negativa moderada.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión trabajo a turnos y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo a turnos y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

Tabla 09

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión trabajo a turnos y el clima organizacional

Variables		Dimensión: Trabajo a Turnos	Clima Organizacional
	Coefficiente de correlación	1.000	-.289**
Dimensión: Trabajo a Turnos	Sig. (bilateral)	.	.005
	N	92	92

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 09, se presenta la prueba de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) ≤ 0.05 ; por lo que se rechaza la H₀, deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión trabajo a turnos y el clima organizacional; y según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (-.289) la relación que existe entre las variables es negativa débil.

Hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión factores de la organización y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión factores de la organización y el clima organizacional de las enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

Tabla 10

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión factores de la organización y el clima organizacional

Variables		Dimensión: Factores de la Organización	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	1.000	-.221**
Dimensión: Factores Organizacionales	Sig. (bilateral)	.	.034
	N	92	92

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

En la Tabla 10, se presenta la prueba de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; por lo que se rechaza la H_0 , estableciendo que existe relación significativa entre la dimensión factores organizacionales y el clima organizacional; y, según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (-.221) la relación que existe entre las variables es negativa débil.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados en el presente estudio mediante los instrumentos aplicados y la teoría reunida deben de ser contrastados con otras investigaciones, para poder evaluar las diferencias o similitudes que ayuden a enriquecer la teoría sobre la realidad estudiada, por ello las investigaciones se compararán en función de los objetivos, poblaciones, diseños e instrumentos usados en los mismos.

El objetivo general del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional. Este objetivo se logró a través del análisis descriptivo y el análisis estadístico inferencial de los datos, con una significancia menor a 0.05, indicando que existe relación entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de -0,499, lo que indica que existe una relación de tipo negativa moderada entre la sobrecarga laboral y el clima organizacional, por lo que se deduce que ambas variables tienen una incidencia mutua de manera inversa.

Estos resultados se pueden comparar con los hallazgos de García et al. (2020), quien encontró que la sobrecarga laboral afectaba notablemente el rendimiento y también el clima organizacional de los trabajadores del nosocomio donde se llevó a cabo la investigación, sobre todo en esta época de COVID-19, donde los turnos laborales asistenciales pueden llegar a ser mayores a 24 horas. En la misma línea que el anterior Tapias (2019) y Báez et al. (2019), concluyen, en su estudio de investigación, que se tiene una estrecha relación entre el clima laboral, la satisfacción y el desempeño laborales, teniendo igualmente una relación inversa.

En Tapias (2019) el nivel de sobrecarga laboral es de 23 puntos sobre 40 puntos lo que indica que se tiene un nivel medio, mientras que, el clima organizacional tiene una escala de 1 a 5 y el nivel medio es 2.9, lo que lo ubica también en un nivel medio. En el estudio de Báez et al (2019), se tiene una escala 1 al 5, siendo la sobrecarga laboral de 2.3 ubicándose en un nivel medio, mientras que el clima laboral, se ubica en 4.3, que lo ubica en un nivel alto.

Igualmente, el investigador Berberoglu (2018), mide la sobrecarga laboral, en una escala de 1 al 100 por ciento, dando como resultado un 20.4% y el clima laboral un 45% respectivamente, el estudio da cuenta de que existe correlación (0.452) y es de tipo negativa. Por otro lado, Vela (2017) concluye que la relación entre el clima organizacional y la carga laboral es negativa teniendo una correlación del (0.390), asimismo el nivel de clima organizacional se ubica en el 75% estando en un rango medio, y la sobrecarga laboral 65%, ubicándose también en un rango medio.

Los estudios mencionados, respaldan la posición teórica de la presente investigación por la correlación significativa de tipo moderada inversa encontrada en las variables sobrecarga laboral y clima organizacional, y, a su vez, muestran un nivel medio en cuanto al clima organizacional y un nivel medio alto en cuanto a la sobrecarga, teniendo los estudios una correlación entre estas variables, particularidad que se asemeja al presente estudio, ya que la correlación existente entre las variables citadas, es también negativa inversa y moderada.

Para el primer objetivo, se estableció una relación entre cada una de las dimensiones de la sobrecarga laboral y el clima organizacional. La primera relación

buscada fue la dimensión denominada Carga Física, la cual fue comprobada tanto a nivel descriptivo como estadístico; a nivel descriptivo se halló que la carga física tiene una percepción moderada en el público objetivo.

Resultados similares se obtuvieron en Báez et al. (2019), donde el estrés de los colaboradores debido a la carga física demostró significativa relación en los datos válidos, teniendo una escala del 1 al 5 para medirla, ubicando la carga física media en 3.89 lo que la ubica en un rango medio, y la satisfacción laboral (clima organizacional) en 4,64 que la ubica en un rango superior, adicionalmente, el autor encuentra que ambas variables mantienen una correlación existente con signo negativo. El signo de las variables de la correlación corresponde con el encontrado en la investigación presente al igual que en el estudio de Castillo (2017), siendo un precedente respecto a la tendencia correlacional de signo negativo que tienen las variables en la mayoría de los estudios realizados. Sin embargo, Báez et al. (2019), menciona que para su público objetivo la encuesta no fue el mejor instrumento, ya que considera que numerosas preguntas no fueron contestadas debido a que eran demasiado cerradas.

A pesar de ello y dado el volumen de muestra de Báez et al (2019), se consideran válidas sus inferencias sobre la relación entre la carga física y el clima organizacional, ya que inclusive con la caída en muestras, el ajuste de las respuestas adecuadas se corresponde con una distribución normal, así mismo las preguntas del instrumento demostraron significancia. En el caso del presente estudio de investigación, los instrumentos utilizados fueron llenados al 100%, teniendo 0% de descarte por mal llenado u otra contingencia.

Respecto a la segunda relación buscada fue la dimensión denominada Carga Mental, esta dimensión a nivel descriptivo ocupa el tercer lugar en términos de sobrecarga laboral, pues la mayoría de los datos se agolpan en el nivel medio de percepción. Similares resultados se encuentran en Jaramillo (2017), en cuyo trabajo la variable clima organizacional, la mide de 1 a 100, y cuyos resultados agrupados arrojan un total de 45 puntos, mientras que la carga mental (motivación laboral), se encuentra medida de 1 a 100 puntos, teniendo como resultado 38 puntos. Adicionalmente, el autor menciona una correlación entre sobrecarga laboral y clima organizacional existente de signo negativo.

Se han encontrado muchas similitudes a nivel estadístico en el presente documento y Jaramillo (2017), pues los coeficientes Spearman son negativos para ambos casos, por lo tanto, ambos estudios concuerdan en cuanto a la influencia de la variable clima organizacional y sobre la sobrecarga y viceversa.

De acuerdo con el tercer objetivo específico en relación con la dimensión Trabajo a Turnos, se demostró mayor disconformidad porque la mayor parte de la población de estudio se agolpa en el nivel medio con un 69.60%, y la estadística muestra que tiene una correlación negativa débil con el clima organizacional.

Estos resultados se pueden equiparar a los obtenidos con Aliaga (2020), quien, en su estudio sobre los tecnólogos médicos y la relación que ejercen entre el compromiso organizacional y la sobrecarga laboral, encontró proporcionalidad al compromiso y en su prueba de Chi cuadrado, la dimensión trabajo a turnos también era proporcional al compromiso; coincidiendo así con los hallazgos del presente estudio. Este resultado llevó al autor a considerar que es necesario replantear los cronogramas de los tecnólogos a fin de generar un compromiso mayor con la organización y, en lugar de tomar como referencia horarios muy ampliados, ver y evaluar el tema acorde a la productividad en los turnos.

En relación a la dimensión de Factores de la Organización, se obtuvo un puntaje de casi 94% entre medio y alto, siendo la segunda más baja en términos de nivel, ya que sólo el 30.4% de la población estudiada apuntó un nivel alto comprobándose descriptiva y estadísticamente su relación con el clima organizacional. Estos resultados pueden ser comparables a los hallazgos por Gonzales (2017), quien demostró un alto nivel (6.7%) de los factores organizacionales y la sobrecarga laboral en los servicios de medicina, y un nivel intermedio (33.3%) en los servicios de cirugía.

Por otro lado, los resultados obtenidos sobre el nivel del clima organizacional de las Enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, fue Por Mejorar en cada una de sus tres dimensiones: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura Organizacional.

En concordancia con la dimensión Potencial Humano, fue el componente con mayor puntaje en el nivel por mejorar con un 76%; similar resultado se encontró

en Ramírez (2020), quien además menciona una correlación entre la sobrecarga de trabajo y el potencial humano. Adicionalmente, el autor indica que la calidad del factor humano determina la sobrecarga laboral, lo que resulta siendo un aporte, pues el autor lo asocia con las capacitaciones o competencias, asimismo infiere que, al desarrollarse mayor potencial, el trabajador es capaz de asimilar mayor carga laboral conforme a su potencial.

La dimensión Diseño Organizacional es la segunda en predominio con un 76.10% en términos de nivel por mejorar, comparándose este resultado con el estudio de Ccahuana (2019), quien concluye que la sobrecarga laboral se puede ver afectada por un diseño organizacional inadecuado, en contraste, si se distribuye adecuadamente la carga laboral y se tiene las condiciones ideales de trabajo en una institución, el volumen de trabajo sobrellevado puede ser mayor, lo que permite evitar consecuencias físicas y psicológicas en el grupo humano. Por ello, propone incluir la variable diseño organizacional dentro de las medidas de prevención para el estrés y sobrecarga laboral.

Por último, la dimensión Cultura Organizacional presenta un nivel por mejorar en un 75%, sin embargo, es el componente con mejor calificación en el nivel saludable, teniendo un 20%, superior en más de 11 puntos en comparación con las dos dimensiones mencionadas anteriormente. Resultados similares se tienen en Gonzales (2016), quien en su estudio acerca del síndrome de desgaste y la cultura organizacional, llega a indicar que el desgaste no es algo tan sólo físico, sino que consta también de ciertos componentes emocionales y culturales, por lo que infiere que la sobrecarga laboral como tal es perceptual, y dependen tanto de la cultura como de las condiciones organizacionales, además del potencial humano.

Por lo tanto, sugiere que una cultura organizacional concreta y sólida, que busca desarrollar no sólo resiliencia y productividad, sino además ponderación entre sus trabajadores podría influir de manera positiva e inversa en la sobrecarga laboral y ésta, a su vez, de manera negativa inversa en el clima organizacional, estos resultados ayudan a ampliar los que se obtuvieron en el presente estudio. Ya que desde el punto estadístico existe una relación negativa e inversa, tomándose en cuenta las implicancias subjetivas del manejo cultural en cuanto a la sobrecarga laboral sobre el clima organizacional.

En referencia a las limitaciones encontradas para la presente investigación, se hace mención a aquellas de tipo físicas y temporales para poder realizar un estudio a mayor profundidad; si bien actualmente la virtualidad es de gran ayuda, en términos de análisis cualitativo las entrevistas a profundidad adicionan cantidad valiosa de información, sin embargo, debido al contexto actual, el instrumento se vio limitado a ser una encuesta virtual.

Cabe mencionar que el presente estudio en sí tiene conclusiones similares a la mayoría de los autores que se han citado en los antecedentes, o encontrados en bibliografía adicional, pues según el análisis estadístico inferencial mediante la prueba Rho de Spearman muestra una correlación negativa inversa, en concordancia a la mayoría de los autores mencionados en la presente discusión quienes encontraron también relaciones negativas entre sobrecarga laboral y clima organizacional. Este resultado de percepción sobre el clima organizacional por parte de la muestra, la cual fue afectada de manera negativa por la sobrecarga laboral, permite prever que, si la sobrecarga laboral tuviera una percepción baja, el clima laboral sería alto y viceversa.

Los resultados del presente estudio pretenden abrir un nuevo frente de investigación respecto a dos temas, además de básicos, primordiales e importantes en toda organización, en especial sanitaria; la cultura organizacional y su papel en la percepción de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería, así como también la gestión del clima organizacional mediante el manejo de la sobrecarga laboral de las enfermeras oncólogas, obteniéndose un aporte significativo al entender con mayor amplitud la problemática del manejo de estas variables a nivel institucional para fomentar propuestas en beneficio de la organización y de cada uno de sus miembros pertenecientes a ella.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La variable sobrecarga laboral se relaciona significativamente y de manera inversa moderada con la variable clima organizacional en las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Segunda: La dimensión carga física de la sobrecarga laboral se relaciona significativamente de manera negativa considerable con la variable clima organizacional en las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Tercera: La dimensión carga mental de la sobrecarga laboral se relaciona significativamente de manera negativa moderada con la variable clima organizacional en las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Cuarta: La dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral se relaciona significativamente de manera negativa y débil con la variable clima organizacional en las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

Quinta: La dimensión factores de la organización de la sobrecarga laboral se relaciona significativamente de manera negativa y débil con la variable clima organizacional en las enfermeras del área de medicina de un Instituto Oncológico de Lima, en pandemia, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al personal directivo del hospital tomar como variable de gestión, tanto al clima organizacional como a la sobrecarga laboral, ya que ambas han demostrado de manera estadística tener relevancia para los colaboradores de la institución.

Segunda: Si bien la sobrecarga laboral se encuentra en el nivel de rango medio, mantenerla en un nivel adecuado contribuirá a mejorar el clima organizacional, esta afirmación no sólo se basa en el presente estudio sino en todos los estudios contrastados para realizar el presente.

Tercera: Dado que la dimensión de Trabajo a Turnos ha obtenido el menor puntaje, se recomienda ponerle atención a esta variable si es que se quiere mejorar la percepción de la sobrecarga laboral, y en consecuencia el clima organizacional, al estar relacionados.

Cuarta: La dimensión en el nivel más bajo dentro del instrumento de clima organizacional es el factor humano, que contiene preguntas en relación a las facilidades de trabajo, al liderazgo de los directivos, a las compensaciones y al tema remunerativo, dentro de todas estas variables de gestión son controlables por el área de recursos humanos, por lo que sería importante mejorarlas, y tener a la dimensión factor humano como variable de gestión importante dentro de los indicadores del área de recursos humanos.

Quinta: La investigación ha sido realizada de manera transeccional, sin embargo, los estudios de clima organizacional requieren periodos de mínimo 6 meses para poder tener mejores conclusiones, puesto que, al ser percepciones, los datos registran muchos ruidos que no pueden ser fácilmente controlados en los instrumentos de medición, por lo que se recomienda a los investigadores que deseen ampliar conocimientos en esta materia realizar estudios con mayor amplitud temporal y con instrumentos adicionales, como entrevistas, grupos focales y dinámicas grupales, con la finalidad de tener datos más exactos acerca de estos fenómenos subjetivos.

REFERENCIAS

- Alcagaya, A. (2016). La Sobrecarga Laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la producción. *Revista HSEC*, 10(1), 71-73
<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad>
- Aliaga, L. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 - La Victoria, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47527/Aliaga_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Revista de la Universidad de Lima*, 4(1), 1-5. <https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La-sobrecarga.pdf>
- Báez, D., Luna, N., Muñoz, D., & Tejedor, B. (2019). *Las cargas de trabajo y su relación con el desempeño laboral en empresas del sector bancario en Bogotá* [Tesis de especialización, Universidad EAN].
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9641/LunaNorma2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Bejamin, G. (2020). Ensuring health equity during the COVID-19 pandemic: the role of public health infrastructure. *Pan American Journal of Public Health*, 44(1), 1–4. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.70>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(399), 1-9.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. (EPUB).
<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. ARFO.
<https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012* [Tesis de

- especialización, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13511/Calcula_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Canals, L. (2017). Ten Instruments for gathering data. *Qualitative approaches to research on plurilingual education*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.emmd2016.9781908416476>
- Castillo, K. (2017). *Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central - 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11947>
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>
- CEP. (2008). *Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero*. https://cep.org.pe/download/NG_CDCE.pdf
- Chinga, L., & Terrazas, S. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra-Villa San Luis”* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8407>
- Chiquinta, G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las Enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De La Rosa, M., et al. (2019). Professional quality of life normative benchmarks. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. *APA PsycArticles*, 10(2), 225-228. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000263>
- Ellegren, U. (2016). Strengthening the organizational climate in health facilities. *Av.Psicol*, 23(1), 87-102. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Ellegren.pdf
- Espino, D. (2016). *Percepción del clima organizacional y el estrés laboral en el personal asistencial no médico del Hospital Docente Las Mercedes. Chiclayo, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Particular de Chiclayo]. http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/821/1/T044_43119750_Mpdf

- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracias, G., Cano, L., & Abeldaño, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista de Salud Pública*, 12(1) 65 -73. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- Gonzales, E. (2020). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
- González, L. (2016). La Cultura Organizacional y el Síndrome de Desgaste Profesional en profesores universitarios. *Revista Chakiñan*, 1, 14–30. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/8>
- Hart, S. & Staveland, L. (1988). Development of Nasa (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. En P. A. Hancock YN. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload. North-Holland, Amsterdam*. (139-183).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- ISO-Quality management systems. (2015). *ISO 9001:2015. Quality management systems — Requirements*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:en>
- ISO - Organización Internacional de Normalización. (2018). *ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Joshi, A., Saket, A., Chandel, S., & Pal, D. (2016). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403. DOI: 10.9734/BJAST/2015/14975
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*, 44(4), 97–111. <http://scielo.sld.cuhttp://scielo.sld.cu>
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A step-by-step guide for beginners* (5th ed.). SAGE Publications Ltd. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Research-Methodology-Ranjit-Kumar.pdf>
- Liñan, S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Liñan_AS E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Liñan_AS_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Londoño, S., Gómez, G., & González, V. (2019). Percepción de los docentes frente

- a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios*, 40(2), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). The Survey. *Materials Docents En Xarxa*. <http://mdx.cat/handle/10503/105303>
- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A., & Mayta, P. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Médicos y Enfermeras del Perú, en SUSALUD 2014. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 33(2), 241–248. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>
- McDowell, G., et al. (2019). *Shaping the Future of Research: a perspective from junior scientists*. *PubMed*, 3(2), 1-21. <https://doi.org/10.12688/f1000research.5878>
- McGartland, R. (2016). Defining Translational Research: Implications for Training. *Acad Med*, 85(3), 470-475. doi:10.1097/ACM.0b013e3181ccd618.
- Mejía, P., & Murga, L. (2019). *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario* [Tesis de fin de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del trabajo de la República de Colombia. (2019). Resolución 0312-2019- Estándares mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud. *Ministerio de Trabajo*. 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- MINSA. (2011). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del Cima Organizacional-V.02*. R.M.Nº468-2011/minsa. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272448/243565_RM468-2011-MINSA.PDF20190110-18386-vbw407.PDF
- MINSA, & ONDT. (2014). *Norma Técnica de Salud que regula el Trasplante de Células Progenitoras Hematopoyéticas*. R.M N°520-2014/MINSA. <http://www.minsacmbipe/transparencia/dcie>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2017). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de Futuro*, 20(12), 1–20. <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>
- Nassaji, H. (2018). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Reasearch*, 19(2), 129-132. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>

- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. <https://cutt.ly/Cs35DYq>
- OMS. (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. 2020. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- OMS, Consejo Internacional de Enfermeras, & Campaña Mundial Nursing Now. (2020). *Situación de la Enfermería en el Mundo*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
- OPS, & OMS. (2020). *2020: Año Internacional de los profesionales de enfermería y partería*. <https://www.paho.org/es/campanas/2020-ano-internacional-profesionales-enfermeria-parteria>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo. Un Reto Colectivo*. www.ilo.org/safeday
- Ortega, D. (2021). *Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al Distrito Salud 18D02 Provincia de Tungurahua* [Trabajo de especialización, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32825/3/18._ortega_aldas_diana_elizabeth.pdf
- Patlán, J. (2013). Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales- ELSEVIER DOYMA*, 29(2), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>
- Páucar, E. (2018). *Clima Organizacional en el Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen - 2018* [Tesis de fin de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>
- Ponto, J. (2016). Understanding and Evaluating Survey Research. *Translating Research into Practice*, 6(2), 168-171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Quijada, G. (2017). *Guía Metodológica de la Investigación EAC - UCV: Tipos de Investigación según Carlos Sabino*. Universidad Central de Venezuela. <http://guiametodologicadelainv.blogspot.com/2017/12/tipos-de->

investigacion-segun-carlos.html

- Ramírez, J. L. (2020). *Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41608/Ramírez_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2021). *Sobrecarga*. Diccionario de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/sobrecarga>
- Reime, M., Johnsgaard, T., Kvam, F. I., Aarflot, M., Breivik, M., Engeberg, J., & Brattek, G. (2016). Simulated settings; powerful arenas for learning patient safety practices and facilitating transference to clinical practice. A mixed method study. *Nurse Education in Practice*, 21(3), 75–82. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2016.10.003>
- Ríos, G. (2017). *Clima Organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, Marzo-Abril 2017* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanchezAngelaBibiana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores: Universidad de Carabobo*, 1(25), 3–18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sánchez, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51227>
- Schröder, J. (2016). Face-to-face Surveys. *Gesis*, 2(1), 1-7. https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Schr%C3%B6der_Face-to-Face_Surveys.pdf
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393. <http://scielo.sld.cu>
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horiz Med*, 16(1), 32–38.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>

- Stellman, J. (1999). El alcance de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. *La Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, un reto interdisciplinario para la OIT*, 4(1), 438–447. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1998-117-3\)438-447.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1998-117-3)438-447.pdf)
- Swiger, P., Vance, D., & Patrician, P. (2016). Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nursing Outlook*, 64(3), 244–254. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.01.003>
- Tamayo, M. (2012). El Proyecto de Investigación. *El Proceso de la Investigación Científica*. (pp.180-205). Limusa.
- Tapias, X. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer Semestre*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla]. <https://hdl.handle.net/10901/17687>
- Vargas, L., Coral, R., & Barreto, R. (2020). Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(3), 108–121. <https://doi.org/10.22463/17949831.2187>
- Vela, M. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16878>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Weigl, M., Müller, A., Holland, S., Wedel, S., & Woloshynowych, M. (2017). Work conditions, mental workload and patient care quality: a multisource study in the emergency department. *BMJ Quality & Safety*, 25(7), 499–508. <https://doi.org/10.1136/BMJQS-2014-003744>
- Wihardja, H., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Analysis of factors related to the mental workload of nurses during interaction through nursing care in the intensive care unit. *Enfermería Clínica*, 29(1), 262–269. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.06.002>
- World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
Sobrecarga laboral	Considerada como carga extensiva de trabajo que experimenta el trabajador en un horario laboral, requiriéndose de aspectos físicos y mentales; asimismo, Nieto (2019) señala que la sobrecarga laboral, provoca un estrés significativo en el individuo.	Esta variable está conformada por cuatro dimensiones y son carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización, las cuales estarán coligadas para una medición en escala ordinal y se clasificará en tres niveles: baja, media y alta.	Carga física	Postura: Ítem 1, 2, 3	Escala Ordinal Sí () No () Rangos: Bajo (0-22) Medio (23-45) Alto (46-68)				
			Carga mental	Deslizamiento: Ítem 4, 5, 6					
				Esfuerzo muscular: Ítem 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16					
				Atención: Ítem 17, 18					
			Trabajo a turnos	Pausas: Ítem 19, 20					
				Ritmo de trabajo: Ítem 21, 22					
				Tratamiento de información: Ítem 23, 24, 25, 26, 27, 28					
				Experiencia: Ítem 29, 30, 31					
								Turnos: Ítem 32	
								Calendario: Ítem 33	
				Estabilidad: Ítem 34, 35					

	Refrigerio adecuado: Ítem 36
	Evaluación de la salud: Ítem 37
	Respeto del ciclo del sueño: Ítem 38, 39, 40, 41
	Protección y seguridad: Ítem 42, 43
	Limitaciones: Ítem 44
Factores de la organización	Tareas: Ítem 45, 46, 47
	Preparación: Ítem 48, 49, 50, 51
	Iniciativa: Ítem 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58
	Informes: Ítem 59
	Toma de decisiones: Ítem 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67
	Relaciones interpersonales: Ítem 68

Clima Organizacional	Son las percepciones de cada miembro de una organización con relación al ambiente físico en el que se desarrollan, predominando las relaciones interpersonales entre ellos y con la organización. (MINSAs, 2011).	Conjunto de preguntas que miden la percepción del clima organizacional de las enfermeras en las dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización; en una escala ordinal con los rangos: saludable, por mejorar, y no saludable.	Potencial humano	Liderazgo: Ítem 1, 2 Innovación: Ítem 3, 4 Recompensa: Ítem 5, 6, 7, 8, 9 Confort: Ítem 10, 11	Escala tipo Likert Nunca (1) A veces (2) Frecuente (3) Siempre (4) Rangos: Potencial Humano: <i>No saludable</i> <i>Mín.:11 Máx. 22</i> <i>Por mejorar</i> <i>Mín.:23 Máx.: 33</i> <i>Saludable</i> <i>Mín.: 34 Máx.: 44</i> Diseño organizacional: <i>No saludable</i> <i>Mín.:9 Máx. 18</i> <i>Por mejorar</i> <i>Mín.:19 Máx.: 27</i> <i>Saludable</i> <i>Mín.: 28 Máx.: 36</i> Cultura de la organización: <i>No saludable</i> <i>Mín.:8 Máx. 16</i> <i>Por mejorar</i> <i>Mín.:17 Máx.: 24</i> <i>Saludable</i> <i>Mín.: 25 Máx.: 32</i>
			Diseño organizacional	Toma de decisiones Ítem: 12, 13 Remuneración: Ítem 14, 15 Estructura: Ítem 16, 17 Comunicación organizacional: Ítem 18, 19, 20	
			Cultura de la organización	Conflicto y cooperación: Ítem 21, 22 Motivación: Ítem 23, 24, 25 Identidad: Ítem 26, 27, 28	

ANEXO 2
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO EN SALUD

Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de
 enfermeras del área de Medicina- Instituto Nacional
 Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SOBRECARGA LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario solo tiene fines académicos.

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con una "X" en el casillero que crea conveniente.

Considere los siguientes valores:

No = 0

Sí = 1

N°	ÍTEMS	No	Sí
Dimensión 1: Carga física			
Postura			
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
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 desplazamientos con cargas menores a 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 son 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 cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
Dimensión 2: Carga mental			
Atención			

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.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
Dimensión 3: Trabajo a turnos			
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	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.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		

44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
Dimensión 4: Factores de la organización			
Tareas			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
Preparación			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
Iniciativa			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
Informes			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
Toma de decisiones			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
Relaciones interpersonales			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Muchas gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO EN SALUD

Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de
enfermeras del área de Medicina- Instituto Nacional
Oncológico de Lima, en pandemia, 2021

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Encuesta clima organizacional, elaborada y validada por la dirección de garantía
de la calidad y acreditación del MINSA (aprobada mediante RM N°468-
2011/MINSA Enero del 2012)

DATOS GENERALES:

Edad: ___ Sexo: Femenino [] Masculino []
Condición: Nombrado [] Contratado [] Otros []
Tiempo trabajando en la Institución: _____
Tiempo trabajando en el Puesto Actual: _____

En donde:

(1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre

Preg.	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
Potencial Humano					
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
3	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4

9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
Diseño organizacional					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4
Cultura de la organización					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	1	2	3	4
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

Confiabilidad de Instrumentos

3.1 Confiabilidad del instrumento de Sobrecarga Laboral

Tabla 11

Confiabilidad de la encuesta Sobrecarga Laboral en una muestra definitiva

KR - 20	N° de elementos
,999	29

El instrumento que mide la sobrecarga laboral tiene una confiabilidad de KR-20 de 0.999, considerándose como muy alta confiabilidad.

3.2 Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional

Tabla 12

Confiabilidad de la encuesta Clima Organizacional en una muestra definitiva

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,950	29

El instrumento que mide el clima organizacional tiene una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.950 considerándose altamente confiable.

ANEXO 5

Consentimiento informado

Preguntas Respuestas 92 Configuración

Total de puntos: 68



Sección 1 de 6

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Descripción del formulario

Buen día, soy maestrante en Gestión de los Servicios de la Salud y el presente documento tiene la finalidad de solicitar su participación en un estudio de investigación titulado "Sobrecarga laboral y clima organizacional de enfermeras del área de medicina de un Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia 2021". Su participación es anónima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos no serán adulterados y se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación. En todo momento se mantendrá la privacidad de los datos brindados por su persona. A continuación, exprese su consentimiento informado para aceptar participar en el estudio. *



Acepto formar parte del estudio

ANEXO 6

Aceptación de aplicación de instrumentos



PERÚ

Sector Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Señor (a):

PEREDA MARCELO, STEFFANY MAGDALENA

En mi calidad de **SUPERVISORA SECTORIAL I** de la **UPSS SEPIN/TAMO TERCERO OESTE - INEN**, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado **"Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de Enfermeras del área de medicina-Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021"** en nuestro servicio, luego de una pertinente evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación en el servicio en mención. Desde el 01/11/2021 hasta el 30/11/2021. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima, 01 de noviembre de 2021


Dra. CECILIA JULIANA ONOQUE PAICO
C.E.P. 34291
Enfermera Supervisora I
3ro. Oesto
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



PERÚ

Sector Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Señor (a):

PEREDA MARCELO, STEFFANY MAGDALENA

En mi calidad de **SUPERVISORA SECTORIAL I** de la **UPSS UTM SEXTO PISO OESTE - INEN**, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado **"Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de Enfermeras del área de medicina-Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021"** en nuestro servicio, luego de una pertinente evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación en el servicio en mención. Desde el 01/11/2021 hasta el 30/11/2021. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima, 01 de noviembre de 2021


.....
Lic. MILUSH ELIZABETH RAMOS RIVAS
CEP. 44911
Enfermera Supervisora I
6to. Oeste
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

ANEXO 7

Evidencias del trabajo estadístico

Base Steffany.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 :

	V1	V2	Sobrecarga	Clima Organizacional	D1SL	D2SL	D3SL	D4SL	CARGA FISICA	CARGA MENTAL	TRABAJO TURNO	FACTOR ES_ORG ANIZACI.	D1CO	D2CO	D3CO	POTENCIAL_HU MANO	DISEÑO_OR...	CULTURA_...
1	49	84	Alto	Saludable	11	12	9	17	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	33	28	23	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
2	42	74	Medio	Por Mejorar	11	9	7	15	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	28	24	22	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
3	40	77	Medio	Por Mejorar	10	9	6	15	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	28	27	22	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
4	38	75	Medio	Por Mejorar	6	10	6	16	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	24	26	25	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
5	39	82	Medio	Por Mejorar	10	13	1	15	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	29	27	26	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE
6	40	62	Medio	Por Mejorar	11	10	8	11	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	18	23	21	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR
7	41	91	Medio	Saludable	10	12	4	15	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	32	31	28	POR MEJORAR	SALUDABLE	SALUDABLE
8	51	88	Alto	Saludable	12	12	9	18	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	33	27	28	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE
9	35	50	Medio	No Saludable	6	5	7	17	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	21	15	14	NO SALUDABLE	NO SALUDABLE	NO SALUDABLE
10	47	81	Alto	Por Mejorar	14	8	8	17	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	32	25	24	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
11	30	80	Medio	Por Mejorar	8	5	1	16	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	29	27	24	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
12	57	99	Alto	Saludable	14	12	10	21	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	36	32	31	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE
13	30	67	Medio	Por Mejorar	9	8	4	9	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	21	25	21	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR
14	41	66	Medio	Por Mejorar	7	10	6	18	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	24	21	21	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
15	42	78	Medio	Por Mejorar	10	8	6	18	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	27	26	25	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
16	31	68	Medio	Por Mejorar	10	4	5	12	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	25	22	21	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
17	61	49	Alto	No Saludable	11	15	13	22	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	11	19	19	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR
18	57	107	Alto	Saludable	12	13	10	22	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	42	33	32	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE
19	51	72	Alto	Por Mejorar	13	14	7	17	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	28	23	21	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR
20	45	75	Medio	Por Mejorar	12	13	6	14	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	23	25	27	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE
21	56	92	Alto	Saludable	12	14	13	17	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	32	28	32	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE
22	38	99	Medio	Saludable	6	9	8	15	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	41	34	24	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR
23	58	90	Alto	Saludable	12	14	12	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	33	32	25	POR MEJORAR	SALUDABLE	POR MEJORAR
24	66	107	Alto	Saludable	16	15	13	22	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	42	33	32	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE
25	65	87	Alto	Saludable	16	15	13	21	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	36	27	24	SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR
26	52	94	Alto	Saludable	13	10	9	20	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	35	30	29	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Base Steffany.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Sobrecarga Lab...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	Clima Organiza...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
3	Sobrecarga	Númérico	8	0	Sobrecarga	{1, Bajo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Clima_Orga...	Númérico	8	0	Clima Organiza...	{1, No Salu...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
5	D1SL	Númérico	8	0	CARGA FISICA	Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
6	D2SL	Númérico	8	0	CARGA MENTAL	Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
7	D3SL	Númérico	8	0	TRABAJO A T...	Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
8	D4SL	Númérico	8	0	FACTORES D...	Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
9	CARGA_FI...	Númérico	8	0	CARGA FISICA	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	CARGA_M...	Númérico	8	0	CARGA_MENT...	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	TRABAJO_...	Númérico	8	0	TRABAJO_TUR...	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	FACTORES...	Númérico	8	0	FACTORES_O...	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D1CO	Númérico	8	0	POTENCIAL H...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
14	D2CO	Númérico	8	0	DISEÑO ORGA...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
15	D3CO	Númérico	8	0	CULTURA OR...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
16	POTENCIA...	Númérico	8	0	POTENCIAL_H...	{1, NO SAL...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
17	DISEÑO_O...	Númérico	8	0	DISEÑO_ORG...	{1, NO SAL...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	CULTURA_...	Númérico	8	0	CULTURA_OR...	{1, NO SAL...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables