



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de
enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Toledo Méndez, Alexandra Elizabeth (ORCID: 0000-0002-5506-7718)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primera instancia, dedico esta investigación a Dios, quien me ha dado la sabiduría para continuar con mi camino, por todo el amor que El brinda a mi vida, por la valentía y la fuerza que me entrega y esto me ayudó a superar los obstáculos que se presentaron desde el inicio hasta la culminación de esta travesía.

A mi Madre, Luz Méndez Guerrero, por constituirse en el apoyo incondicional en mi vida, por su amor que me sirve de combustible para conseguir mis objetivos propuestos, por ser esa persona que me transmite su energía y fortaleza con sus palabras sabias, las cuales hicieron mantenerme firme y constante para seguir este camino.

A mi Hija, Brigitte Torres Toledo, quien es mi tesoro más preciado, mi derrotero y mi más grande motivación para progresar y construir un mejor futuro.

A mi hermana Miriam Toledo Méndez y en especial a mi hermana Sonia Toledo Méndez, por toda la ayuda incondicional que me han brindado a lo largo de este recorrido.

Agradecimiento

Agradezco en primera instancia a Dios, quien me otorgó la vida y bendiciones en todo este tiempo; a mi Padre Celestial, que con su infinito amor me dio la sabiduría e inteligencia suficiente para terminar esta meta en mi vida.

Deseo manifestar mi más franco agradecimiento, reconocimiento y amor a mi mamá, hija y hermanas, por todo el esfuerzo que hicieron para que yo pueda culminar este grado académico, asimismo, su demostración de valores y virtudes se constituyeron en verdaderos ejemplos y se plasmaron en mi ser de manera perenne.

Agradezco a toda mi familia, en los que he podido confiar y apoyarme para seguir mi camino.

Gracias a los directivos de la institución donde se realizó mi investigación, los cuales me han colaborado con la información necesaria para la presente tesis

Agradezco a mi tutor, el Dr. Efrén Castillo Hidalgo, quien con sus conocimientos y apoyo supo guiarme en el desarrollo de la presente tesis desde el principio hasta su culminación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de las variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022	20
Tabla 2. Coeficiente Rho Spearman entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022..	21
Tabla 3. Coeficiente Rho Spearman entre sobrecarga laboral y las dimensiones de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.....	22
Tabla 4. Coeficiente Rho Spearman entre Tensión y presión física o emocional y las dimensiones de Desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, año 2022.....	23

Índice de gráficos

Gráfico 1 Sexo	16
Gráfico 2 Edad	16
Gráfico 3 Puntuaciones del instrumento aplicado para sobrecarga laboral	24
Gráfico 4 Puntuaciones del instrumento para Desempeño profesional	25

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra no probabilística de tipo intencional fue de 70 individuos. Se aplicó la encuesta y el Cuestionario de Karasek (1979) para determinar el grado de sobrecarga laboral y la escala de evaluación de desempeño profesional de Rocca (2008). Los resultados evidencian que existe relación directa, estadísticamente significativa y tamaño del efecto grande entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil (p -valor de $.001 < \alpha (.01)$); En el análisis descriptivo prevalece el nivel medio (55.71%) de sobrecarga laboral y el nivel alto (88.57%) de desempeño profesional. Se concluye que la sobrecarga laboral se encuentra directamente relacionado al desempeño profesional, recomendándose estrategias que permitan la construcción de un manual orgánico por procesos detallando la carga laboral de cada puesto.

Palabras clave: Agotamiento profesional, rendimiento laboral, Enfermero/a

Abstract

The research's general objective is to determine the relationship between work overload and professional performance of the nursing staff of a hospital in Guayaquil, 2022, through a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational approach. The intentional non-probabilistic sample consisted of 70 individuals. The survey and the Karasek Questionnaire (1979) were applied to determine the degree of work overload and the professional performance evaluation scale of Rocca (2008). The results show that there is a direct, statistically significant relationship and a large effect size between work overload and professional performance in the nursing staff of a hospital in Guayaquil (p -value of $.001 < \alpha$ (.01); In the descriptive analysis prevails the average level (55.71%) of work overload and the high level (88.57%) of professional performance. It is concluded that work overload is directly related to professional performance, recommending strategies that allow the construction of an organic manual by processes detailing the workload of each position.

Keywords: professional exhaustion, job performance, nurse

I.INTRODUCCIÓN

El personal técnico de enfermería se haya en el frente de acción para la atención de salud, teniendo como base la entrega de estos servicios a las personas y comunidades; muchas veces éstos se constituyen en equipos importantes con diversas características como seres multidisciplinarios y/o multiprofesionales los cuales, entregan una compleja serie de prestaciones a los centros de salud en donde laboran (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

El personal de servicios de enfermería, generalmente, enfrenta sobrecarga laboral permanente además de que perciben bajas remuneraciones que provocan afectaciones físicas, psicológicas y emocionales; bajo esta óptica, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) (2014), manifiesta que dadas las circunstancias generadas, producto de un ambiente laboral tenso, inconvenientes inherentes a su desarrollo profesional o a los riesgos que conlleva ejercer sus tareas, se produce desgaste físico y/o mental, que impide al profesional luchar contra las adversidades diarias que se presentan en su quehacer laboral.

El número reducido de personal de enfermería es un inconveniente presentado mucho antes de la pandemia del COVID-19. En 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) emitió el primer informe sobre las condiciones de las enfermeras de manera global, el cual difundió que dicho grupo profesional contaba con cerca de veintisiete millones novecientas mil personas y expresaba que, a ese instante, existía un déficit mundial de cinco millones novecientas mil enfermeras. De acuerdo a un artículo de Morán (2020) publicado por PlanV de revista Vistazo, se señala que, en Ecuador, existen cerca de 18.600 personas que se dedican a labores de enfermería tanto en la parte pública como privada, de los cuales la inmensa mayoría (95%) son de sexo femenino.

En la mencionada investigación también se detalla que las enfermeras en Ecuador durante la pandemia y post pandemia, poseían turnos extenuantes, se contagiaron, habían sido golpeadas por el virus y sus consecuencias o aún peor: sus familias (Morán, pág. 1). El personal de enfermería ha sido observador del sufrimiento causado por su desempeño profesional, en muchas ocasiones originado por “la sobrecarga laboral, los problemas con los insumos, los bajos salarios y escasos

números de profesionales de enfermería para la demanda, se pone de manifiesto en mayor cuantía y, no han variado en el tiempo” (Luengo y Sihuenza, 2016).

El colapso de los sistemas de salud producto del arribo de la enfermedad causada por el virus del COVID-19 hizo notar las deficiencias ocultas del mismo y presentó a nivel mundial que no se estuvo preparado para una pandemia como la sufrida desde al año 2020. Es así que, “la presión sobre los profesionales de la salud, por lo tanto, aumenta, además de los riesgos de contaminación, el estrés físico y emocional” (Loyola et al. 2021).; esto provocó la afección no solo física, sino psicológica del personal de enfermería a nivel mundial, llegando a un punto en el cual la sobrecarga laboral tornaba sus vidas complicadas incluso sin tener en consideración los daños colaterales que se forman.

La sobrecarga laboral del personal enfermería, produjo efectos negativos que afectaban a su rendimiento; el caso del gobierno de Países Bajos se presenta como una circunstancia fehaciente debido a la cantidad reducida de licenciados o técnicos en enfermería que puedan ejercer el trabajo cotidiano de atender a las personas con quebrantos en su salud con necesidad urgente de atención médica; lo expresado hizo que los días de estadía aumentaran debido a las infecciones y/o situaciones complicadas que se presentaban induciendo además en un incremento significativo de los gastos por concepto de atención médica (Ministry of Health, Welfare and Sport [MHWS], 2013).

En Chile, Aznar (2010) manifiesta que una población importante de enfermeras de instituciones del estado posee algún tipo de sobrecarga laboral y la presentan como una cantidad exagerada de actividades que deben efectuar, sea de carácter técnico o administrativo, sin tener en cuenta, la proporción de pacientes que son de su responsabilidad y las tareas de cuidado directo que deben realizar. En Cuba, según Barazal (2011) es frecuente la sobrecarga laboral en las tareas de enfermería en gran medida por el importante número de pacientes que deben asistir y porque generalmente cumplen otro tipo de tareas colaterales que impide entregar el ciento por ciento de atención a los usuarios.

En Ecuador, la situación no difiere mucho, en el país se estima que el cuarenta y cuatro por ciento del personal de enfermería poseen algún grado de sobrecarga laboral, especialmente aquellas personas que laboran en áreas de alta

presión como los servicios de urgencias lo cuales deben garantizar la recuperación total de la salud de los usuarios. Una investigación efectuada por Medina (2017) en noventa profesionales halló que el 12.2% presentaron algún problema físico o psicológico referente a cansancio producto de las intensas jornadas laborales que deben realizar. Otra investigación iniciada por Tabares et al., (2021) en Guayas, cantón Milagro, concluyó que el personal involucrado en el tema de estudio tuvo niveles laborales exigentes lo cual generó algún tipo de vulnerabilidad del profesional.

Teniendo en consideración hechos que no habían acaecido en el pasado, el personal de enfermería debió enfrentarse muchas veces a lo desconocido y sufrió sobrecarga laboral que generó en el equipo de atención directa, estrés e impotencia. Adicionalmente, sufrieron algún grado de discriminación dado que estos profesionales se hallaban laborando en áreas de riesgo lo cual provocó también sensaciones de estrés emocional, incluyendo a sus familias (Almanza, 2020, pág. 5).

Lo revisado presenta que la sobrecarga laboral se convierte en una razón importante que incide negativamente en el desempeño profesional de enfermería, sin embargo, dichos estudios se desarrollaron con predominancia antes de la pandemia. Por lo señalado, es imperativo realizar un análisis post pandémico en Ecuador que permita reconocer la relación entre las variables de estudio.

Ante lo mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las causas de sobrecarga laboral que inciden en el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022?

Por tanto, el desarrollo de esta investigación se da en torno a la identificación de las causas de la sobrecarga laboral a la que son expuestos y cómo se afecta el rendimiento profesional del personal de cuidado directo de enfermería.

El tema investigado posee la suficiente importancia y relevancia social dado que la calidad de trabajo se ha visto afectado de manera trascendental producto de un quebranto en el estado físico y mental de los individuos que laboran en esta área de la salud, provocando fatiga, desmotivación y renunciaciones; en esta investigación, se analizarán escenarios que permitan entregar posibles soluciones dirigidas a disminuir el problema expuesto.

La justificación teórica de esta investigación está basada en estudios científicos realizados previamente sobre las variables: sobrecarga laboral y desempeño profesional y conocer el nivel de correlación entre ellas. De la misma forma, las teorías, escuelas y pensamientos que brindan sustento doctrinario a la investigación propuesta empezando por definiciones etimológicas de las variables, así como el establecimiento de las dimensiones más importantes para llevar a cabo el ensayo.

La justificación práctica se conseguirá a medida que avance el estudio del problema formulado y se obtengan resultados para, con esta información, plantear en la unidad de análisis nuevas estrategias que coadyuven a reducir la excesiva carga de trabajo en el personal de enfermería y desarrollar de mejor forma su desempeño profesional.

Metodológicamente se efectuará una investigación que contará con acercamiento cuantitativo, descriptiva, exploratoria y correlacional con el que se pretende establecer si la sobrecarga laboral y el desempeño profesional están relacionadas entre sí. La encuesta es el instrumento utilizarse, lo que permitirá extraer los datos de la muestra escogida para el análisis, por lo que se realizan pruebas de validez y confiabilidad los mismos que son superados de acuerdo al Anexo 4 que se muestra.

En cuanto a la justificación social del estudio, el grupo afectado podrá encontrar en la investigación que se realice la relevancia y trascendencia necesaria para su aplicación (Fernández, 2020). En el estudio que se realizará, en base a los datos que se muestren durante la investigación, se encontrarán soluciones para el grupo social objetivo: el personal de enfermería.

A través del presente documento y del acto investigativo que se llevará a cabo, se entregará un aporte significativo para la administración de este importante centro de salud militar, debido al cuidado del estado físico y psicosocial que debe tener el personal naval que efectúa su participación en la atención médica y que por sobre todas las cosas ésta se brinde con excelencia, calidad y calidez.

Por lo anteriormente expuesto se plantea como objetivo general lo siguiente:

- Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022;
- Identificar la relación entre la fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022;
- Explorar la relación entre las variables y los resultados obtenidos en investigaciones anteriores.

En consecuencia, a todo lo establecido se procede a establecer uno de los pasos más importantes en toda investigación: el planteamiento de la hipótesis.

H_i: La sobrecarga laboral posee una influencia significativa en el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

H₀: La sobrecarga laboral no posee una influencia significativa en el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

II.MARCO TEÓRICO

Las siguientes líneas mostrarán las investigaciones previas con respecto a la sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería.

Internacionalmente, Cuba (2021) presenta lo acaecido en Nazca – Perú, se relacionó la sobrecarga de trabajo y el desempeño profesional del personal farmacéutico, aplicando un enfoque cuantitativo. Fueron cien personas de profesión químicos farmacéuticos a lo cuales se les proporcionó el cuestionario para sus respuestas. Las conclusiones evidenciaron una correspondencia inversamente proporcional entre las variables escogida. Se concluye que a mayor sobrecarga de trabajo se reduce el desempeño profesional de los colaboradores.

Rosales (2021) en Ventanilla – Perú, determinó cuál es la injerencia de la sobrecarga laboral con el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. A través de una investigación de carácter cuantitativo se incluyó una muestra de cien enfermeros y se usó un cuestionario para la recolección de datos de ambas variables de estudio. Según los resultados de dicha investigación la hipótesis alterna es rechazada y por tanto se valida la hipótesis nula, sentenciando que no hay relación entre las variables.

Rivera (2018) en San Juan de Lurigancho – Perú, efectuó una comparación entre dos unidades de salud de dicho país; lo efectuó con ciento catorce personas en total y presentaron un nivel sobrecarga en ambos hospitales, concluyéndose que hay diferencias importantes entre las dos unidades de análisis.

Puglisevich (2018) en Trujillo – Perú determinó cómo se relacionan la sobrecarga y la satisfacción laboral de un grupo de enfermeras; en base a una encuesta estructurada a noventa y tres enfermeras de dicho Hospital. Como resultados se obtuvo que la mayoría presenta una alta recarga laboral en un nivel del 98% y se halló una relación relativamente alta entre las variables y las dimensiones que formaron parte del estudio.

Gonzáles (2017) en Lima – Perú comparó el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería entre los servicios de medicina y cirugía con una muestra de sesenta profesionales de enfermería del servicio de medicina y cirugía, utilizando un cuestionario de sobrecarga laboral. Los resultados concluyeron que existen grandes

contrastes en la apreciación de la sobrecarga laboral del personal de enfermería del centro de salud motivo de estudio.

Paucar (2015) en Perú, determinó la dependencia entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras en los servicios de quemados y trasplante de médula de una institución de salud, para lo cual utilizó el cuestionario de Maslach como instrumento para la recolección de datos en treinta y seis personas. El resultado mostró un nivel medio de estrés y un desempeño parejo entre lo mínimo aceptable y la excelencia por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables que fueron motivo de estudio.

Encalada et al. (2021), en la ciudad de Milagro, identificaron por intermedio de un análisis de documentos y de diversas fuentes científicas que el estrés laboral es un factor que afecta a una parte significativa de enfermeras a causa del COVID-19 por lo que las unidades de salud deben intervenir de manera participativa y proactiva con la finalidad de preservar la salud, la seguridad y el bienestar de su personal de enfermería.

Castro y Chantong (2020) en la ciudad de Babahoyo, determinaron la influencia de la carga laboral en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza; trabajó con una muestra de cincuenta y ocho profesionales de enfermería a través de encuestas y los resultados mostraron que una gran cantidad del contingente no tiene una calidad de vida óptima, por lo cual diseñó una solución que permitiría mitigar la problemática expuesta.

Velásquez y Villavicencio (2016) en la ciudad de Carchi, provincia de Tungurahua, intentó relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila, tomando una muestra de ciento sesenta y siete profesionales, la mayoría, el 57,5 %, presentó un nivel de estrés bajo por lo cual se concluye que este malestar laboral puede exteriorizarse en cualquier ámbito sin importar circunstancias internas o externas y se refleja además en la autoestima y percepción de desempeño laboral.

Lalón y Conchago (2015) determinaron la influencia del estrés en el desarrollo de las labores de enfermería en un hospital de la ciudad de Quito, trabajando con cuarenta profesionales del área de emergencia; por medio de una encuesta y test de medición de estrés se determinó que el 32,5% de las encuestadas se percibió

afectada por algunos de los elementos que producen estrés señalados en el test, concluyéndose que cuando se presentan situaciones estresantes automáticamente desciende el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital que se analizó.

En Guayaquil, Alvarado y Pinduisaca (2019) realizaron un análisis que determinó las causas que afectan el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de Hospitalización de un Hospital Materno – Infantil de la ciudad, durante un período de tiempo específico; tomó una muestra de cincuenta profesionales del área a los que se encuestaron, dando como resultante que la sobrecarga laboral, la carencia de motivación y capacitación por parte de la institución, generan aspectos negativos en el desarrollo de las labores del personal de enfermería.

Medina (2017) en la misma ciudad de la provincia del Guayas, determinó las razones que se asocian al estrés laboral en el personal de enfermería, el estudio lo trabajó con una muestra de veinte personas que realizan labores de enfermería y utilizó como instrumento un cuestionario, obteniéndose que el 70% de los encuestados presentan escenarios altos de estrés debido a la presión de sus superiores, además de que manifiesta que no reciben el apoyo necesario para realizar sus labores y no poseen turnos rotativos, lo que disminuye la eficiencia en las labores del personal de enfermería.

Por lo acotado, de manera empírica se evidencia que las variables se relacionan entre sí, ya que tanto en los antecedentes referenciales como en la fundamentación teórica se muestran correspondidas, en algunos casos de forma directa o en otros de manera inversamente proporcional, situación que se esclarecerá en la definición de la metodología y en la operacionalización de las mismas.

Al efectuar un acercamiento a la fundamentación teórica de las variables se puede señalar que etimológicamente la palabra sobrecarga deriva del prefijo del latín “*super*” intensificación o exceso y del sustantivo “*carga*” y laboral viene del latín *laboralis* o que es “*relativo al trabajo*”. (Definiciona, 2022). Conceptualmente, “la sobrecarga laboral se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral” (CROEM, 2022). De acuerdo a Alcayaga (2016), en el pasado únicamente se medía la capacidad física en las labores, hoy en día se evalúa además el trabajo mental, lo cual produce cierto tipo de

cansancio que se denomina fatiga. Por lo tanto, la sobrecarga laboral para el personal de enfermería se puede definir como las tareas o procedimientos que debe ejecutar el personal técnico y que está relacionado directamente a la calidad del cuidado del paciente; teniendo en cuenta la parte mental, psicológica y física, por lo que muchas veces se presenta que “la enfermera se ve incapaz de satisfacer todas las exigencias laborales y en algunas ocasiones es necesario prolongar sus actividades por falta del tiempo” (Mejía y Murga, 2022, p. 13).

Una caracterización del fenómeno estudiado es la que sostienen:

La sobrecarga laboral se presenta ante las necesidades que se deben satisfacer cuantitativa y cualitativamente; esto está enlazado a la cantidad demandada de experiencia, conocimientos o técnicas y que se presenten cuando se debe intervenir en mejorar la salud de una cantidad importante de usuarios de servicios de salud en un mismo momento, lo cual provoca un agotamiento en los profesionales de enfermería (Mejía y Murga, 2022, pp. 41-42).

Ambas variables están relacionadas, entendiéndose que van en concordancia con la cantidad de pacientes que se cuidan por parte del personal de enfermería y que por consiguiente se someten a múltiples requerimientos físicos y emocionales durante la jornada de trabajo, de acuerdo a Mejía y Murga (2022) ese tipo de cansancio es absolutamente desfavorable al tipo de prestación médica que se entrega al paciente y que debe ser de calidad.

Se entiende, de acuerdo al Instituto Navarro de Salud Laboral (2022, p.1), que la carga de trabajo es una gama exigencias del cuerpo y de la mente a los que un trabajador se somete en todo el tiempo que efectúa las labores. Por su parte Greenlans et al. (2003), definen que la sobrecarga de trabajo es una cantidad excesiva de actividades, dada su complejidad y dificultad para ejecutarlas y que debe realizarse en un tiempo límite.

Según Patlán (2013)., cuando la persona que ejecuta las actividades, percibe que éstas sobrepasan sus habilidades y recursos para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficaz se configura la llamada sobrecarga laboral y existen algunas razones para su presencia ya que “pueden llegar a ser una característica normal en algunas profesiones, pero también el resultado de

circunstancias temporales, del incremento de exigencias al trabajador, o bien se producen cuando un empleado asume voluntariamente un gran número de responsabilidades”. (p. 448)

Las consecuencias contraproducentes que se generan ante la presencia de fatiga, estrés, cansancio físico y psicológico producen un descenso en la motivación y en el rendimiento profesional, lo cual podría conllevar en diversos problemas sociales como alcoholismo, tabaquismo o enfermedades del sistema circulatorio. Lo acotado, produce que no se puedan satisfacer las expectativas sociales y económicas lo cual psicológicamente deriva en trastornos de la psiquis (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 1984).

De acuerdo con Hart y Staveland (1988) las dimensiones de la sobrecarga laboral son:

Carga física: Es el trabajo de un conjunto de músculos que entregarán la fuerza requerida para ejecutar las labores ([FESP], 2022, p. 2).

Carga mental: Se lo puede definir como la cantidad de exigencias intelectuales a las que un trabajador se somete en una jornada laboral normal, es decir, son las actividades mentales o que requieren esfuerzo intelectual para desarrollar el trabajo. (Sebastián y Del Hoyo, 2002).

Factores de organización: Se constituyen en una serie de actividades con la finalidad de coordinar las labores de las personas que intervienen en un proceso, estableciéndose tareas y/o roles perfectamente definidos para cada una de ellas; de la misma manera, se definen la forma en que se relacionarán para conseguir la meta propuesta. (Grando, 2022).

Una vez definida la sobrecarga laboral y que ésta puede ser física, mental y emocional (Franco, 2021, p. 28); la principal diferencia con el estrés es que éste es consecuencia de exceder dichas capacidades y que producen un síntoma visible en la salud del colaborador. Los mecanismos estresores son aquellos estímulos o situaciones que producen escenarios estresantes desde el punto de vista interno y externo, propiciando el proceso de desestabilidad del organismo (Mayo Clinic, 2022). La escuela Humanística de la Administración liderada por Elton Mayo cuyo principal aporte fue proponer que la productividad no radica en un problema de estadísticas

sino de relaciones sociales (Ramos y Triana, 2007), enseña que hay una relación directa entre la magnitud del trabajo y lo que se produce (desempeño). Cuando existe un descontrol en la cantidad de trabajo que el colaborador posee sobre sus hombros, se desencadena un efecto contraproducente en el servicio que se entrega o en el bien que se produce afectando la calidad de éste y repercutiendo en el usuario/cliente.

Por otro lado, el *desempeño profesional* etimológicamente posee dos palabras, la primera formada por raíces latinas del prefijo *dis* que se puede entender como separación múltiple o divergencia, *in* que significa hacia adentro y *pigno* entendido como prenda; la segunda compuesta por el sufijo *pro* queriendo decir: a la vista, a favor, adelante, fateri de confesión o admisión y *sio* que indica acción, más el sufijo *al* (relativo a) (Etimologías, 2022).

En el ámbito de la definición conceptual, más las de sus dimensiones, se comprende como el logro de las metas en un lapso temporal alcanzado por el trabajador por medio de una ejecución óptima del trabajo (Bohórquez, 2004). Asimismo, Stoner citado por Araujo y Guerra (2007) indican que el desempeño profesional de trabajo de los miembros de una organización, lo que les permitirá poder lograr objetivos comunes, se colige entonces que el rendimiento en el trabajo se refiere a la manera en que los colaboradores ejecutan las asignaciones en la empresa, con el fin de cumplir los indicadores y metas de gestión.

Para Chiavenato (2017), el desempeño profesional es la actitud de los empleados para ejecutar sus responsabilidades inherentes al trabajo que realiza, demuestra claramente la manera como se desarrolla el empleado en una organización y tiene relación con el entusiasmo para asumir sus obligaciones y que sobre todo debe ser calificado y preparado para el desarrollo de la misma, no teniendo en consideración a las exigencias propias de sus funciones.

Por consiguiente, existen algunos factores que influyen en el desempeño profesional, por lo cual, mencionaremos aquellos que influyen negativamente tales como: la sobrecarga laboral; la falta de interacción con sus colegas; el clima de la organización; el aspecto emocional; los usuarios que demandan atención y la familia; aunque otros autores también contribuyen al tema indicando que la situación socioeconómica, la calidad de vida de sus parientes más cercanos y el bajo

rendimiento de productividad y eficacia del trabajo influyen en el desempeño (Padilla, 2017).

De igual manera, Queipo y Useche (2002) sostienen que la dinámica en el puesto de trabajo y en la ejecución de las tareas influye en el desempeño, en vista de que cada persona lo puede efectuar con sus particularidades que estarán influenciadas por la actitud, cuan motivado se halle, si está presto a colaborar en grupo, el grado de conocimiento de las tareas a ejecutar y de la misma forma debe conocer y manejar el rol que desempeñará.

Las dimensiones del desempeño profesional son aquellos determinantes que influyen en el desempeño profesional del personal a cargo del trabajo, por lo cual, se han seleccionado las dimensiones de calidad del trabajo; planificación y organización del trabajo; y el trabajo eficiente.

Para Cruz, E. (2018) La primera dimensión, calidad de trabajo, es subjetiva de cada empleado perteneciente a la organización en la que señalan el grado de satisfacción o insatisfacción relacionado al entorno laboral; el talento humano implicado producto de la evaluación que se realiza podría tener resultados negativos produciendo consecuencias en el funcionamiento de la institución.

La segunda dimensión, planificación y organización del trabajo, se adecúa al contexto social, de tiempo y espacio, es de carácter dinámico y se transforma de acuerdo al momento económico, político y cultural que logra identificar un problema para solucionarlo (Jiménez, 2022)

Y, por último, la tercera dimensión, trabajo eficiente se traduce como el resultado de la ecuación entre el tiempo que se estima para ejecutar una tarea y el tiempo real que se toma para hacerlo de manera eficaz (Ferreira, 2022).

Se debe tener en cuenta que existe un contraste muy marcado entre desempeño profesional y rendimiento. El desempeño se traduce en la forma en que los colaboradores ejecutan las tareas, actividades y funciones encargadas a ellos y el rendimiento es todo aquello que produce un empleado o un equipo de trabajadores y que ayuda a la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando el método deductivo que lleva las acciones desde el plano general a lo particular, para lo cual se hallarán conclusiones a partir de las hipótesis planteadas; cuando producto del planteamiento del problema y del análisis que se efectúa se desvela que las probabilidades que se esbozan en las hipótesis suceden, entonces la probabilidad de que dicha hipótesis suceda se demuestra por lo que la sustentación teórica y práctica contenida en la hipótesis es una posibilidad. (Castillo, 2009).

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue no experimental debido a que analiza el objeto de estudio sin manipulación deliberada de las variables; de corte transversal debido a que se efectuó en un momento específico y correlacional porque mide la relación entre las dos variables escogidas en el proceso investigativo sin que exista manipulación por parte del investigador (Dzul, 2013).

Lo expresado se representó de la siguiente manera: esquema de diseño no experimental con un nivel de investigación correlacional.

$V1 - V2$

Dónde

V1: Medición de Sobrecarga laboral

-: Relación entre las variables

V2: Medición de Desempeño profesional

El esquema fue desarrollado por Moreno y Reyes (2020)

3.2. Operacionalización de las variables

V1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual:

Es cuando la carga asignada de labores sobrepasa el tiempo laborable empleado para ejecutarla (Arcos, 2017)

Definición operacional:

Para la sobrecarga laboral, la métrica utilizada se efectuará a partir de la aplicación del cuestionario de Demanda-Control de Karasek; por medio de la escala de Likert de cinco opciones se obtendrán datos para determinar el grado de sobrecarga laboral y fatiga que se presenta en los colaboradores de la unidad de análisis valorado a través de 7 reactivos.

Dimensiones

Grado de Sobrecarga laboral

Fatiga

Indicadores: Atención sostenible, Tensión y presión

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño profesional:

Definición conceptual: Son el conjunto de ejecuciones verificables para alcanzar un objetivo común y la persona que ejecuta las tareas accede voluntariamente a efectuarlas empleando todas sus capacidades físicas y mentales (Pedraza et al., 2010)

Definición operacional:

El desempeño profesional ha sido medido a través del cuestionario del instrumento de evaluación de desempeño de Adriana Beatriz Rocca que consiste en una serie de 11 reactivos en una escala modificada Libqual de 5 respuestas lo que permitirá conocer los indicadores de las dimensiones.

Dimensiones: Actitud cooperativa, Iniciativa, Responsabilidad, Apego a cultura organizacional

Indicadores

Interdependencia positiva

Propuesta de mejora

Comportamiento ético

Presencia de cultura organizacional

Escala de medición: Ordinal

11 preguntas y tres escalas de medición bajo (11-25), medio (26-40) y alto (41-55).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Como población se define a la cantidad de elementos que poseen características similares y de los cuales se pueden extender las conclusiones de un trabajo investigativo, el cual quedará circunscrito por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012). La población del hospital público de Guayaquil la conforman 322 servidores públicos, de los cuales son 59 oficiales, 129 tripulantes y 134 servidores públicos. Aquellos quienes cumplen procesos sustantivos representan el 62% del centro de salud y el 38% ejecuta procesos adjetivos o de apoyo.

Muestra

Del total de la población se identificó a 70 personas que son aquellas que efectúan labores de enfermería de cuidado directo del paciente o en procesos de apoyo, por lo que la muestra estuvo conformada por dichos colaboradores divididos en 20 profesionales y 50 auxiliares en enfermería.

En el gráfico 1 y 2, se presenta la data procesada por el sistema JAMOVİ que se utilizó para el análisis de las variables, el estudio de las características demográficas como sexo y edad; se determina que existen las 70 muestras efectuadas, ningún dato en blanco, la media de las edades está entre 35-45 años.

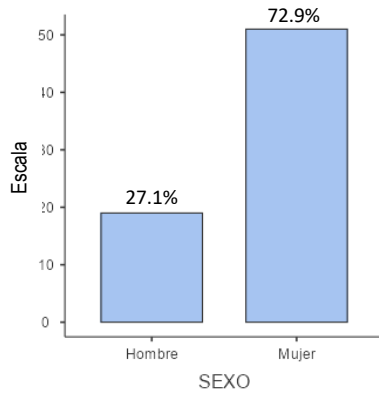


Gráfico 1 Sexo

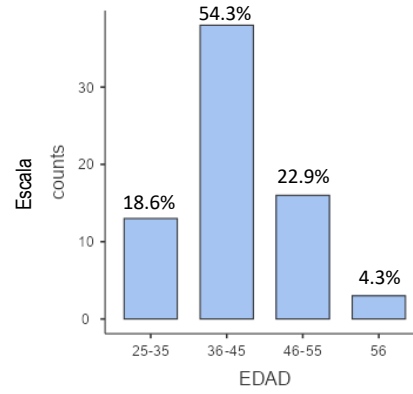


Gráfico 2 Edad

Para fines del estudio se trabajará con la técnica censal por lo que se ejecutarán instrumentos de recolección de datos a todos los sujetos que conforman la población y que cumplan los criterios de inclusión tales como:

- En el caso de las licenciadas en enfermería contar con estudios de cuarto nivel preferiblemente
- Tener 12 meses o más de labores profesionales en la Unidad de Análisis
- Laborar en áreas netamente técnicas y de cuidado directo al paciente.

De la misma forma se tomarán en cuenta criterios de exclusión como:

- Colaboradores/as que no muestren voluntad de participación
- Colaboradores/as que se hallen en período de licencia o permiso.

Unidad de análisis: Profesional y técnico de enfermería de un hospital de Guayaquil que cumpla con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A decir de Casas et al. (2003) la técnica empleada que permite recabar y confeccionar datos de modo expedito y efectivo sobre las percepciones, creencias, opiniones y actitudes en modo de auto informe es la encuesta. La encuesta incluye una muestra de interrogantes que permite obtener información acerca de las variables de estudio.

Para la medición de sobrecarga laboral se aplicó el cuestionario de Demanda-Control de Robert Karasek (1979). Su uso es frecuente cuando se desea comprobar la sobrecarga laboral y estrés laboral. Se aplicará a los colaboradores de las áreas de

enfermería y se realizará de manera voluntaria y anónima, con carácter auto aplicada y sin tiempo mínimo para responderla. El trabajo de investigación fue autorizado por el Gerente de la unidad de salud. El instrumento creado en 1979, fue adaptado al castellano por Cedillo (2005), quien lo utilizó para efectuar análisis de diversos factores psíquicos y sociales en los colaboradores de una industria maquiladora de exportación en Sonora, México. Para el presente estudio la sobrecarga laboral se determina en 3 categorías baja (07-16), media (17-26) y alta (27-35).

Por otro parte, se utilizará la herramienta de evaluación del desempeño de Adriana Beatriz Rocca. Con este instrumento se pretende medir el desarrollo de las labores de los servicios brindados por el personal de enfermería a los pacientes y que tiene como base una adaptación del modelo LibQual. Los datos que se obtendrán serán procesados y presentados en forma de gráficos para una mejor interpretación. Los reactivos presentados fueron escogidos debido a la validez presentada en un estudio que hizo la autora en la Universidad de Buenos Aires mediante la escala baja (11-25), media (26-40) y alta (41-55).

Ambos instrumentos estudian las dimensiones de las variables propuestas mediante preguntas correctamente elaboradas las cuales son verificadas por cinco jueces que realizarán el ejercicio de establecer la validez y confiabilidad de las interrogantes

La prueba piloto se aplicó a 20 colaboradores del área técnica. Fueron respondidos todos los reactivos tanto de la primera como de la segunda variable (18 reactivos); en el Anexo 4 se puede evidenciar la validez del contenido entre el modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) y la Herramienta de Evaluación del Desempeño de Rocca (2008); se ejecutó la tarea evaluativa por parte de cinco jueces expertos en la materia que ponderaron en el marco de la calidad, la coherencia y la relevancia de las mismas, arrojando como resultado que todas las características poseen un indicador de Aiken superior a .80, lo cual revela que las preguntas cuentan con importancia necesaria para ser incluidos en la evaluación de sobrecarga laboral y desempeño profesional.

En el análisis de consistencia interna, que se basa en la confiabilidad de la escala de competencias emocionales del personal sanitario, se observaron en el dimensionamiento global y específicos, valores sumamente aceptables de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se solicitó mediante carta de autorización al Sr. Gerente del Hospital público de Guayaquil, el permiso respectivo para efectuar la investigación, obteniendo respuesta favorable.

En primera instancia se solicitó de manera presencial el criterio de cinco (5) jueces, debidamente avalados por su condición académica y experiencia quienes manifestaron su posición respecto a la claridad y consistencia del instrumento. Como paso inmediato, se aplicó de manera presencial 20 encuestas como piloto para obtener resultados preliminares y efectuar el análisis correspondiente.

Posteriormente, el cuestionario elaborado con los 18 reactivos fue compartido a los correos electrónicos entregado por la unidad de talento humano del hospital público de Guayaquil. Esta herramienta se entregó a los 70 colaboradores y fue contestada de manera virtual mediante formulario de Google.

Una vez obtenidas las respuestas, éstas fueron colocadas en un archivo plano generado a través de Ms Excel. Las 70 respuestas por los 18 reactivos se modificaron asignando números del 1 al 5 en la hoja de cálculo para que se puedan procesar en el software estadístico.

3.6. Análisis de datos

Para efectuar el análisis de datos se utilizó la hoja de cálculo MS Excel, así como el software de procesamiento estadístico JAMOVI, que generó una serie de tablas y datos de manera automática, lo cual dio la facilidad del caso para que la información sea procesada de manera eficiente y eficaz y llegar a resultados que procuren una toma de decisiones concluyentes. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la evaluación de validez de contenido, se analizó con índice de acuerdo de Aiken con base a los criterios de claridad, coherencia y relevancia arrojando como resultado que existe relación entre las variables y los reactivos

Con la finalidad de contrastar las hipótesis establecidas, ésta se efectuó mediante el método estadístico de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Aquellos basamentos éticos como: la autonomía, beneficencia/maleficencia, justicia, confidencialidad, integridad científica y respeto por la propiedad intelectual fueron tomados en consideración para efectuar el presente trabajo de investigación; respetándose las normas éticas, se aplicarán las encuestas a las personas que manifiestan libre y voluntariamente su deseo de efectuarlas y no se efectuó ninguna forma de coerción ni a la unidad de análisis, ni a sus integrantes

De la misma forma, se mantendrá la confidencialidad de sus identidades, sus respuestas y los resultados por lo que estos datos serán anonimizados y serán únicamente utilizados para fines académicos. Se informará a los encuestados la forma de su colaboración y será solicitado su consentimiento de participación en la investigación según el formato del anexo 6, en el que se detallarán algunos datos de los colaboradores los cuales serán protegidos en razón de las circunstancias antes expuestas.

La configuración del presente documento será basada en la normatividad APA 7 por lo que se respetarán los derechos de los autores del material bibliográfico y las referencias consultadas. Por último, se debe ratificar que los resultados que se obtengan no serán manipulados guardando la rigurosidad científica necesaria para estos casos.

IV.RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba de normalidad de sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Sobrecarga laboral	,114	104	,002
Sobrecarga física y mental	,104	104	,008
Fatiga	,148	104	,000
Desempeño profesional	,077	104	,142
Actitud cooperativa	,140	104	,000
Iniciativa	,189	104	,000
Responsabilidad	,129	104	,000
Cultura organizacional	,168	104	,000

Fuente: Autora de la investigación

Prueba de Hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Criterios de decisión estadística

p-valor $> \alpha$ (0.05); se acepta la Ho.

p-valor $< \alpha$ (0.05); se rechaza la Ho.

Decisión estadística

Se rechaza la Ho en las puntuaciones de sobrecarga laboral y en las dimensiones de desempeño profesional. Se acepta la Ha en las puntuaciones de desempeño profesional.

Interpretación

De acuerdo a lo expuesto en la primera tabla, se señalan los valores que el procesamiento obtiene en las dimensiones de sobrecarga laboral y desempeño profesional. El estudio de Kolmogórov-Smirnov encuentra un p-valor de $.001 < \alpha$ (.01), y se debe interpretar que la hipótesis nula plantea que los datos de las dimensiones antes nombradas proceden de una distribución no normal; excluyendo los resultados globales del desempeño profesional cuyo p-valor de $.142 < \alpha$ (.05). Por consiguiente, con la finalidad de correlacionar de manera correcta a las variables de estudio se debe aplicar un método estadístico no paramétrico como lo es el coeficiente de Rho Spearman.

Análisis correlacional

Tabla 2

Coeficiente Rho Spearman entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022

		Desempeño profesional
Sobrecarga laboral	Rho	.666**
	Sig. bilateral	.001
	d	Grande
	r ²	.444
	N°	104

Fuente: Autora de la investigación

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; N: Tamaño de la muestra

Prueba de Hipótesis

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y desempeño profesional

Si $p < \alpha$ 0,05: Se rechaza la Ho.

Si $p > \alpha$ 0,05: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho

Interpretación

Según la segunda tabla mostrada, que hace relación a la sobrecarga laboral y desempeño profesional, se evidenció un p-valor=.001 < α .(0.01), por consiguiente, se excluye la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alternativa, en vista que de acuerdo a la prueba ejecutada se concluye que hay relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, año 2022 (Rho=.666; p<.01); y el 43.94 % de la varianza de compromiso se encuentra explicada por la sobrecarga.

Tabla 3

Coefficiente Rho Spearman entre sobrecarga laboral y las dimensiones de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022

<i>Sobrecarga laboral (N=70)</i>		
Actitud cooperativa	Rho	,560**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.316
Iniciativa	Rho	,616**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.379
Responsabilidad	Rho	,594**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.335
Apego a cultura organizacional	Rho	,561**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.315

Fuente: Autora de la investigación

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; N: Tamaño de la muestra

Prueba de Hipótesis

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión sobrecarga laboral y las dimensiones de desempeño profesional.

Si $p < \alpha 0,05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > \alpha 0,05$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho

Interpretación

En la tercera tabla que se muestra, en el estudio inferencial de las variables sobrecarga laboral y las dimensiones de desempeño profesional, se halló que el un $p\text{-valor} = .001 < \alpha (0.01)$. Por tanto, se excluye la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alternativa, en vista que de acuerdo a la prueba ejecutada se concluye que hay relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande de potencia entre la dimensión sobrecarga laboral y las dimensiones

de desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital en la ciudad de Guayaquil, 2022, cuyas correlaciones van de .560 a .616

Tabla 4

Coeficiente Rho Spearman entre Tensión y presión física o emocional y las dimensiones de Desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, año 2022

		Fatiga (N=70)
Actitud cooperativa	Rho	,511**
	Sig. bilateral	,001
	d	Grande
	r ²	.261
Iniciativa	Rho	,531**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.281
Responsabilidad	Rho	,501**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.251
Apego a la cultura organizacional	Rho	,531**
	Sig. bilateral	<,001
	d	Grande
	r ²	.281

Fuente: Autora de la investigación

Prueba de Hipótesis

Ho: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión fatiga y las dimensiones de desempeño profesional.

Si $p < \alpha 0,05$: Se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha 0,05$: Se acepta la hipótesis nula.

Interpretación

En la cuarta tabla que se expone, producto del estudio inferencial entre la fatiga y las dimensiones escogidas para el desempeño profesional, se halló que el un $p\text{-valor}=.001 > \alpha.(0.01)$, se excluye la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alternativa, en vista que de acuerdo a la prueba ejecutada se concluye que hay relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande de potencia entre la dimensión fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

Análisis descriptivo

Variable 1, Sobrecarga laboral

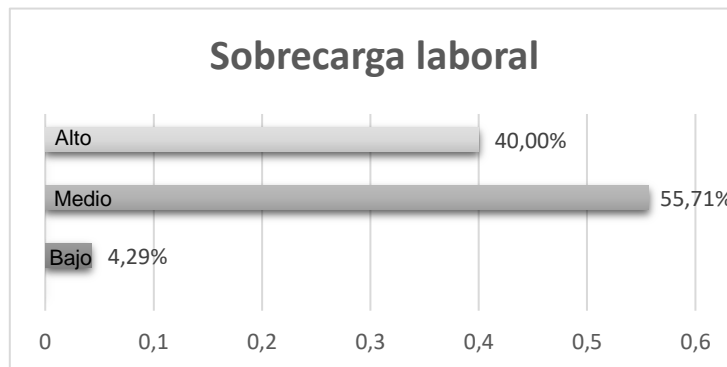


Gráfico 3 Puntuaciones del instrumento aplicado para sobrecarga laboral

Fuente: Autora de la investigación

Interpretación:

En el gráfico 3 se muestra que la sensación de sobrecarga laboral en la unidad de análisis es baja en el 4.29% de la muestra, en el nivel medio se presenta en el 55.71% de los encuestados y en su pico más alto se percibe en el 40% de los involucrados.

Variable 2, Desempeño profesional

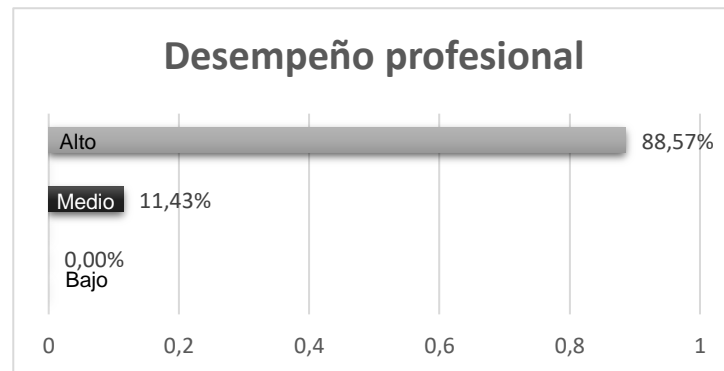


Gráfico 4 Puntuaciones del instrumento para Desempeño profesional

Fuente: Autora de la investigación

Interpretación:

En el gráfico 4 se muestra que la percepción de desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil es del 0% en el rango bajo, en el rango medio es del 11.43% y en el rango alto es del 88,57% de la muestra.

V.DISCUSIÓN

El desarrollo de la investigación tuvo resultados concluyentes respecto al objetivo que consistía en relacionar la sobrecarga laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil; entre ambas variables se encontró una correspondencia muy significativa desde el punto de vista estadístico. Aplicando las herramientas de recolección de datos, se obtuvo que el 72,9% de la población estudiada son mujeres y el 27,1% son de sexo masculino. Las edades de los encuestados en su mayoría fluctúan entre los 25-35 años (54.3%) con los siguientes resultados: Alta sobrecarga laboral 40%, el 55.71% encontrándose dentro del rango de moderada sobrecarga laboral y el 4.29% en el segmento de baja sobrecarga laboral; producto de lo evidenciado se puede expresar que una cantidad superior al 90 % del personal que formó parte del estudio presenta un grado de sobrecarga laboral, lo que muestra cifras sumamente reveladoras en ese aspecto.

El objetivo general de la investigación desarrollada obedece a determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022 considerando que a priori se visualizaba una influencia directa entre las variables seleccionadas.

La data confirmada y que ha sido expuesta en los resultados del presente documento producto del trabajo de investigación efectuado, permite exhibir que la sobrecarga laboral y el desempeño profesional poseen una relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande entre las variables.

Los resultados coinciden con la investigación titulada “Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021”, el cual posee aspectos similares al presente trabajo investigativo, ya que Garma y Vivanco (2021) confrontaron las variables determinadas el cual reveló que la mayor cantidad de la muestra escogida (46.43%) refiere una sobrecarga laboral en un nivel medio; el 39.29% en un nivel bajo y el 14.29% en el máximo nivel de sobrecarga. Asimismo, el 50.00% presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35.71% óptimo y el 14.29% eficiente (p. 5). Al considerarse sociedades vecinas con similares condiciones sociales y económicas, el resultado de esta investigación es concordante con la presente.

Sin embargo, los hallazgos también discrepan con la investigación “Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en el sector industrial” efectuada por Quispe (2018) mediante un enfoque cualitativo, bibliográfico basado en una extensa revisión de material de internet de los últimos diez años. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y fuerte entre las variables, sin embargo, no especifica a ciencia cierta el grado de esta y su relación con el desempeño profesional del personal. Es preocupante que a pesar de la revisión documental exhaustiva realizada solo se presenten datos cualitativos y no cuantitativos que refleje la realidad internacional de las variables motivo de estudio.

Esto guarda relación con lo establecido en el objetivo específico No. 1 en el que se pretende identificar la relación entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. En base a los auxiliares estadísticos se determinó que si existe relación entre la variable 1 y las dimensiones de la variable 2 y se ajusta a las demandas de atención en salud que requieren los pacientes y que necesitan de un alto nivel de desempeño profesional por parte de los encargados de las áreas técnicas de cuidado directo al usuario.

Es indiscutible que según lo estudiado e investigado, siempre existirán mecanismos estresores que detonen en un súbito advenimiento de secuelas físicas, mentales y emocionales; en este tipo de agotamiento las personas que ejercen la profesión de enfermería dentro de un servicio hospitalario, son un segmento digno de estudio; en una exploración sistemática realizado por Bustamante (2018) se efectuó un estudio en 18 trabajos de investigación, entre médicos, enfermeras y trabajadores sociales, descubriéndose un promedio de agotamiento de un 17,3%, provocando debilidad emocional y despersonalización. Estas condiciones interfieren directamente en la seguridad de un paciente que se atiende en una casa de salud.

La OMS (2020) define al desempeño sanitario como la capacidad de efectuar las labores de cuidado directo al paciente de manera eficiente y segura, además se conceptúa la seguridad del paciente como el principio fundamental de la atención sanitaria. Sin embargo, esto se halla relacionado al desempeño profesional que se debe evidenciar en las actividades de atención de salud. En el actual análisis la variable desempeño profesional es considerado aceptable en el 64,1% y muy bueno

en el 20,3%. Los resultados alcanzados son similares a los descritos internacionalmente, donde se presentan porcentajes del 25% como bajo, el 55% presenta el nivel medio y el 15% presenta el nivel alto de sobrecarga.

En lo correspondiente a la identificación de la fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022, que fue establecido como objetivo específico No.2; se evidenció producto del estudio inferencial entre la fatiga y las dimensiones escogidas para el desempeño profesional, se halló que el un $p\text{-valor}=.001 > \alpha.(0.01)$, se excluye la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alternativa, en vista que de acuerdo a la prueba ejecutada se concluye que hay relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande de potencia entre la dimensión fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

Es así que, la investigación “Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en el sector industrial” efectuada por Quispe (2018), obtenida mediante un enfoque cualitativo, bibliográfico basado en una extensa revisión de material de internet. Los datos mostrados refieren estimaciones en un 38%, en contraste en la presente revisión, sin embargo, se difiere por completo con este punto de vista, debido a que se está subestimando la data que el 44% calificó como sobrecarga laboral moderada, siendo una frecuencia de mayor al 60% establecido. Estas cifras pueden considerarse como preocupantes que podría derivar en problemas en la calidad de atención de los pacientes de la unidad de análisis.

Otro aspecto a destacar es lo hallado por Pilco (2021) que hace referencia a los requerimientos que se presentan en un hospital privado de la ciudad de Quito en época de pandemia Covid-19, situación que ha exacerbado la sobrecarga laboral del personal de enfermería, llegando a la conclusión que es de suma importancia prestar atención a dichas actividades, estableciendo protocolos de atención y considerando el personal suficiente para la entrega de prestaciones, en vista que, la sobrecarga de labores provoca el descenso de la facultad resolutoria de la atención médica, lo que redundará en la restablecimiento de la salud de los pacientes.

Teniendo en consideración que el tercer objetivo de la investigación realizada es explorar la relación entre las variables y los resultados obtenidos en investigaciones

anteriores, se debe tener en cuenta lo determinado por Donabedian A. (2001), mismo que refiere que toda institución de salud debe poseer alguno de estos cinco modelos: teoría de la organización y organizacional; el modelo de madurez cultural; modelo de resultados de calidad en salud; el aporte que puede sumarse al presente análisis es contribuir con bases teóricas para que aplicar uno de esos modelos organizacionales en una institución de salud pública. Las variables estudiadas responden a los conceptos teóricos enumerados, sin embargo, ningún modelo de salud ha sido aceptado universalmente, quiere decir que para cada población deben existir o crearse características específicas para su atención particular, sin embargo, es claro que se intenta definir ciertos pilares teóricos que sirvan de roca angular para futuros estudios.

La calidad de la atención médica brindada está directamente relacionada con la cordialidad, la seguridad y la administración de los recursos que se brinden por parte del personal de cuidado directo al paciente y a su vez con las dimensiones de la sobrecarga laboral como lo son la tensión y la fatiga por lo que, la evidencia de sendos estudios similares al propuesto por la investigadora hace relación a tendencias parecidas a la expuesta; es así que para Sánchez (2020) en su investigación determina que existe relación entre la sobrecarga y la fatiga laboral en vista que, si se presenta la primera, se siguen desarrollando las labores aun con la existencia de circunstancias estresores, aunque esto pueda devenir en enfermedades ocupacionales que afectarían la salud de la persona que realiza la atención en salud, sin importar si éstas son directas o administrativas y la única forma de aliviarlo es a través de un descanso adecuado.

Por consiguiente, el análisis comparativo con otras investigaciones efectuadas a nivel nacional e internacional arrojaron como resultado que se deben desarrollar acciones por parte de las instituciones de salud, tendientes a disminuir o eliminar las circunstancias que produzcan elevados escenarios de estrés y fatiga en detrimento de las prestaciones de salud que se entregan a los pacientes. Esto es concordante con lo obtenido por la presente investigación y concuerda con la hoja de ruta que se debe establecer en el hospital público de la ciudad de Guayaquil según el análisis de las variables y su relacionamiento estadístico.

Como epílogo, cabe mencionar que, a pesar de identificar el compromiso y cultura organizacional existente en los colaboradores de enfermería de la unidad de análisis, la actual investigación se pudo ver influenciada y limitada por factores del entorno interno, en referencia a la perspectiva de un hospital de carácter militar en el que la disciplina prima y se obedecen órdenes de manera tajante, lo que puede modificar la conducta y la percepción de las variables. Una posterior investigación podría desarrollarse en torno a efectuar un análisis comparativo entre dos instituciones de salud militar de niveles de atención equivalentes.

VI.CONCLUSIONES

- 1) Se evidencia relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, año 2022.
- 2) Se evidencia relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande de potencia entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.
- 3) Se evidencia relación directa, significativa desde el punto de vista estadístico y con un efecto grande de potencia entre la dimensión fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil.
- 4) Se evidencia que la sobrecarga laboral se halla en un 40% en un nivel alto, un 55.71% lo considera en una escala media y el 4.29% en escala baja. El nivel de desempeño laboral se considera alto en vista del 88.57% que se percibe de esa manera, mientras que un 11.43% se halla en la consideración media.

VII.RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los directivos del hospital público de Guayaquil realizar mediciones periódicas de la carga laboral y evaluaciones de desempeño de 360° al personal de enfermería de cuidado directo del paciente.
- 2) Se recomienda preparar charlas, reuniones o conferencias al personal de enfermería de atención al público y cuidado directo del paciente que le permita identificar situaciones de sobrecarga laboral, tensión y presión.
- 3) Se recomienda al Dpto. de Salud Ocupacional o quien haga sus veces, diseñar estrategias para el manejo del estrés o de situaciones de alta sobrecarga laboral que permitan la entrega de servicios médicos de calidad.
- 4) Se recomienda para posteriores investigaciones efectuar análisis de otras dimensiones de desempeño profesional a los que hacen referencia autores modernos y contemporáneos.

REFERENCIAS

- [FESP], F. p. (18 de Julio de 2022). *Riesgos relacionados con la ergonomía*. doi:<https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278>
- Abreu, J. L. (2012). Constructs, Variables, Dimensions, Indicators & Consistency. *International Journal of Good Conscience*, 123-130.
- Alcayaga, A. (23 de Mayo de 2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. Obtenido de <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Almanza, G. (2020). Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con Covid-19 en el área de hospitalización. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, XX(4). doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i4.2963>
- Alvarado, C., & Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil " Dra. Matilde Hidalgo de Procel" del período mayo-agosto 2019*. Tesis - Licenciatura en Enfermería, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación y Ciencias Administrativas Gerenciales*, 132-147. Obtenido de <file:///C:/Users/gmariduena/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
- Arco, O. (2012). *Sobrecarga Laboral en Profesionales de Enfermería de Unidades de Cuidado Intensivo en Instituciones Hospitalarias De Cartagena de Indias, 2012*. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería. Bogotá, Colombia 2013. Bogotá. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.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*. Quito: UASB. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Venezuela: Episteme. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Arias, F. (2012). Introducción a la metodología científica. En *El Proyecto de Investigación* (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arjona, M. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización la precariedad del cuidado en la salud. *Revistas Científicas Argentinas*, 1-126.

- Aznar, M. (2010). Enfermería un bien escaso. *Rev. Adm Sanitaria*, 165-168.
- Aznar, M. (2011). Enfermería, un bien escaso. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-enfermeria-un-bien-escaso-X1137296610878637>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (Tercera ed.). México: Grupo Editorial Patria.
doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*,, 18, 12.
- Barazal, A. (2011). Modelo de Evaluación de Impacto de la maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados. *La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona"*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/509433773/MODELO-DE-EVALUACION-DE-IMPACTO-DE-LA-MAESTRIA-EN-ENFERMERIA-EN-EL-DESEMPEÑO-PROFESIONAL-DE-SUS-EGRESADOS>
- Baz, K., Eguez, M., López, V., & et., a. (2013). *Sobrecarga laboral en enfermería y riesgos en la seguridad del paciente paliativo*". Tesis de grado, Universidad de la República. Facultad de Enfermería, 2013, Uruguay. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/2415/1/FE-0515TG.pdf>
- Betacur, S. (2012). *Enfermera Docente Departamento de Salud Pública*. Universidad de Caldas, Facultad de Ciencias para la Salud. Obtenido de http://www.promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205_4.pdf
- Bohórquez, T. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. Tesis inéditas, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0062845/intro.pdf>
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación, Constructos, Variables e Hipótesis*. ICFES.
- Casas, J., Repullo, R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Castillo, R. (2009). *La hipótesis en la investigación*. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Obtenido de <http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/249/hipotesis.pdf>
- Castro, F., & Chantong , K. (2020). *Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo Octubre 2019 - 2020*. Proyecto de Investigación, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (Tercera ed.). Buenos Aires. Obtenido de <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Human Resources Managment*. (I. Editors, Ed.) Mexico D.F.: McGraw Hill Editorial.
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2021). *Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras*. Obtenido de https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
- Consejo Internacional de Enfermería, CIE. (2014). *Entornos de Practica Favorables: Lugares de Trabajo de Calidad- Atención de Calidad al Paciente*. Obtenido de <https://docplayer.es/15042247-Entornos-de-practica-favorables-lugares-de-trabajo-de-calidad-atencion-de-calidad-al-paciente.html>
- CROEM. (18 de Julio de 2022). *Prevención Riesgos Ergonómicos*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Cruz, E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 58-81. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cuba, R. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico del grupo 26 de la red Nazca, 2021*. Tesis de grado, Nazca. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82201>
- Definiciona. (18 de Mayo de 2022). *Definición y etimología*. Obtenido de <https://definiciona.com/sobrecarga/>
- Díaz, D., Hernández, E., & Rolo, G. (2013). *Carga mental de trabajo*. Síntesis S.A.
- Donabedian, A. (2001). Evaluación de la calidad de la atención médica. *Revista Calidad Asistencial*, 11-27.
- Donabedis, A. (2001). La calidad de la atención médica. *Revisa de la calidad asistencial*, s29-s38. Obtenido de <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/1b35c79e-e409-31fb-a6d4-f71a9752cd0c/7476911b-11b7-445b-7e41-22964be37adb>
- Dzul, M. (2013). *Diseño no-experimental*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
- Encalada, G., Zamora, N., & Zavala, J. (2021). *Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 19 en Milagro 2020 - 2021*. Tesis de Licenciatura en Enfermería, Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5453>

- Esnarriaga, A. (2014). *Propuesta para la medición de cargas de trabajo de enfermería en UCI Hospital Universitario Donostia*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra, 2014. Obtenido de http://www.invassat.gva.es/ca/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/esnarriaga-vicente-adrian-manuel-2014-propuesta-para-la-medicion-de-cargas-de-trabajo-de-enfermeria-en-uci-hospital-universitario-donostia;jsessionid=FA64301284593B98612
- Etimologías. (18 de Mayo de 2022). Obtenido de [http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22de sempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20\(pre nda\).](http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22de sempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20(pre nda).)
- Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall. Obtenido de <https://ide.rionegro.gov.ar/download/archivos/00002659.pdf>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 65-79. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferreira, L. (Julio 18 de 2022). *Eficiencia en el Trabajo*. Obtenido de <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/eficiencia-en-el-trabajo/>
- Franco, D. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública en Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Almendralejo.
- Garma, N., & Vivanco, M. (30 de Junio de 2021). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1039>
- Gil, P., García, J., & Hernández, M. (2008). The influence of overload and self-efficacy on burnout: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012
- Gonzales, E. M. (2017). *Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>
- Grando, S. (18 de Julio de 2022). *Definiciones de organización*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/403organizaciones/definiciones-de-organizacion>
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review*(52), 580-597.

- Guzmán, J. A., Hernández, N., Reyes, A., & Velásquez, B. (2013). *Metodología de la investigación. Las variables*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, El Tigre.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research* (Vol. 52). (P. A. Hancock, & N. Meshkati, Edits.) North-Holland.
doi:[https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9).
- Instituto Navarro de Salud Laboral [INSL]. (19 de Julio de 2022). *Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Jex, S. M. (2000). Claridad y sobrecarga de roles asignados.
- Jiménez, F. (18 de Julio de 2022). *Plan de Trabajo*. Obtenido de <https://fabyjimenez.wordpress.com/2014/03/08/plan-de-trabajo/>
- Lahite-Savón, Y., Céspedes-Pereña, V., & Maslen-Bonnane, M. (2020). The nurses' performance during the COVID-19 pandemic. *Scientific Information Magazine, XCIX(5)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
- Lalon, L., & Conchago, D. (2015). *Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Eugenio Espejo de Quito*. Tesis Enfermería, Quito. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/1243>
- Loyola, T., Pinheiro, Á., Brito, C., Silvia, S., & Eurides, A. (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global, 502-515*. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.454061>.
- Luengo, C., & Sihuenza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del trabajo, 368-380*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
- Mayo Clinic. (07 de Junio de 2022). *Middlesex Health*. Obtenido de <https://middlesexhealth.org/learning-center/espanol/articulos/manejo-del-estr-s-identifica-cu-les-son-tus-desencadenantes>
- Medina Espinoza, A. L. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.
- Medina, A. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. Trabajos de Titulación - Carrera de Enfermería, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>

- Medina, A. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
- Mejía, P., & Murga, S. (18 de Julio de 2022). *Sobrecarga laboral y calidad del cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (Cuarta ed.). México: Limusa. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ministry of Health, Welfare and Sport [MHWS]. (2013). Government of the Netherlands. Obtenido de <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-health-welfare-and-sport>
- Morán, S. (15 de Junio de 2020). *Las enfermeras viven su propia crisis en Ecuador*. Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/enfermeras-viven-su-propia-crisis-ecuador>
- Moreno, M., & Reyes, M. (17 de 12 de 2020). *Autoeficacia percibida en el personal sanitario del Centro de Salud "San Joaquín" en la ciudad de Cuenca en periodo 2020*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35209>
- Murillo, W. (18 de Abril de 2008). *La investigación científica*. Obtenido de Monografía.com: <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica>
- Núñez, R. (31 de Mayo de 2017). *HrTrends by infoempleo*. Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/turnos-rotativos>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (Cuarta ed.). Colombia: Ediciones de la U. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- OMS. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organizacion Internacional del Trabajo, [OIT]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (04 de Julio de 2022). *Papel de la Enfermería*. (OPS, Editor) Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

- Padilla, H. T. (2017). *Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de maternidad y centro obstétrico del hospital provincial general Latacunga*. Tesis de grado. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6042/1/PIUAENF014-2017.pdf>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*(20), 445-455. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Paucar, J. (2015). *Nivel de estrés y el desempeño laboral de enfermeras en los servicios de quemados y trasplante de médula del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2015*. Tesis de grado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20188>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Asimismo%2C%20se%20puede%20decir%2C%20el,contexto%20sea%20id%C3%B3neo%20para%20alcanzarlas.
- Puglisevich, S. (2018). *Sobrecarga Y Satisfacción Laboral En El Personal De Enfermería Del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018*. Tesis de grado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31077>
- Queipo, B., & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales, VIII*, 486-496. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quispe, C. (05 de Junio de 2018). *Clima Laboral y su influencia en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en el sector industrial*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21095/Quispe%20Turpo%2c%20Consuelo%20Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, G., & Triana, M. (2007). Escuela de las Relaciones Humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Sciencia et Technia*, 309-314. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- Rivera, D. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*. San Juan de Lurigancho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28265>
- Rosales, C. (2021). *Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021*. Tesis de grado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86055>
- Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social* (Segunda ed.). Ecuador: Editorial Quipus CIESPAL. Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

- Sebastián, O., & Del Hoyo, M. (2002). *La carga mental de trabajo*. INSHT Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Tabares, Y., Rodríguez, M., & Cano, J. (2021). *Desgaste profesional y sus efectos en el desempeño laboral de enfermería durante la emergencia sanitaria por Sars-Cov-2*. Milagro.
- Tamayo, & Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (Segunda ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Velásquez, F., & Villavicencio, D. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016*. Carchi. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
- Zuloaga, E. (2017). *Instrumentos de Planificación*. PAED/DESCO.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
	GENERAL		VARIABLE 1	ENFOQUE CUANTITATIVO
	Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.	Ha: La sobrecarga laboral posee una influencia significativa en el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.	SOBRECARGA LABORAL	TIPO DE ESTUDIO:
¿Cuáles son las causas de sobrecarga laboral que inciden en el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022?	ESPECÍFICOS		INDICADORES	DESCRIPTIVO
	Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022;		SOBRECARGA LABORAL FATIGA	CORRELACIONAL NO EXPERIMENTAL
	Identificar la relación entre la fatiga y las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022	H0: La sobrecarga laboral no posee una influencia significativa en el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO PROFESIONAL	TRANSVERSAL POBLACIÓN 70 PERSONAS MUESTRA CENSAL: 70 PERSONAS PRUEBA PILOTO: 20 PERSONAS VALIDACIÓN: 5 JUECES INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
	Explorar la relación entre las variables y los resultados obtenidos en investigaciones anteriores		INDICADORES ACTITUD COOPERATIVA INICIATIVA RESPONSABILIDAD PRESENCIA DE CULTURA ORGANIZACIONAL	ENCUESTA

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Sobrecarga laboral	Es el punto en el cual el tiempo destinado para la ejecución del trabajo de la carga asignada supera el máximo de horas laborables	Mediante aplicación de cuestionario de Demanda Control de Karasek y la medición por la escala de Likert de cuatro opciones se obtendrán datos para calcular el grado de sobrecarga laboral y la fatiga que se presenta en los colaboradores de la unidad de análisis con 7 ítems	Grado de sobrecarga laboral Fatiga	Atención sostenible Tensión y Presión	bajo (07-16) medio (17-26) alto (27-35)

Variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño profesional	Acciones observables dirigidas hacia una meta, donde un individuo manifiesta la voluntad y capacidad de ejecutarla teniendo un entorno	A través de un cuestionario establecido para reconocer las dimensiones de la variable 2 con 11 reactivos	Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Apego a la cultura organizacional	Interdependencia positiva Propuesta de mejora Comportamiento ético Presencia de cultura org.	bajo (11-25) medio (26-40) alto (41-55)

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Karasek

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Karasek. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

V1 Sobrecarga Laboral

D1 Grado de sobrecarga laboral

¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Faltan medios y recursos en el hospital?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Existe un número insuficiente de empleados?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

D2 Fatiga

¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

V2: Desempeño profesional

Herramienta para evaluación de desempeño profesional

A continuación, a usted le presento la herramienta de evaluación de desempeño profesional de Adriana Beatriz Rocca De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Actitud cooperativa

En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

D2 Iniciativa

¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

D3 Responsabilidad

¿Falta mucho a su trabajo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Llega puntualmente a su trabajo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Cumple con su horario de trabajo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

D4 Apego a la cultura organizacional

¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?

Siempre () Casi siempre () A veces () Casi nunca() Nunca ()

ANEXO 4 VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 5 Evidencia de validez de contenido del modelo de Demanda-Control y Herramienta de evaluación del desempeño

	DIMENSIONES	ITEMS	Claridad	Relevancia	Coherencia
			IAA	IAA	IAA
VARIABLE 1	SOBRECARGA LABORAL	1	0.8	0.95	0.85
		2	0.8	0.85	0.8
		3	0.9	0.7	0.8
		4	0.8	0.95	0.85
	FATIGA	5	0.8	0.85	0.8
		6	0.9	0.7	0.8
		7	0.8	0.95	0.85
VARIABLE 2	ACTITUD COOPERATIVA	8	0.8	0.95	0.85
		9	0.9	0.7	0.8
	INICIATIVA	11	0.8	0.95	0.85
		12	0.9	0.7	0.8
	RESPONSABILIDAD	13	0.8	0.95	0.85
		14	0.8	0.85	0.8
		15	0.9	0.7	0.8
		16	0.8	0.95	0.85
	APEGO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL	17	0.8	0.85	0.8
18		0.9	0.7	0.8	
19		0.8	0.95	0.85	
Promedio			0.83	0.84	0.82

Fuente: Autora de la investigación

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 5 expertos que emitieron su ponderación en claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100 % tiene un índice de acuerdo de Aiken superior a .80, lo cual muestra que dichos reactivos cuentan con validez de contenido para ser incluidos en la escala de evaluación de sobrecarga laboral y desempeño profesional.

EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADA EN LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 6 Evidencia de validez concurrente de las variables 1 y 2

Modelo Demanda-Control	Evaluación del Desempeño	
	Rho	p
	.80	.001

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Probabilidad de error tipo I
Fuente: Autora de la investigación

En la tabla 6 referido a la validez concurrente de las variables Sobrecarga laboral y evaluación del desempeño, se observa una relación directa estadísticamente significativa alta entre ellas, lo cual significa que el instrumento cuenta con alta validez de criterio concurrente.

EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 7 Evidencia de Confiabilidad del Modelo Demanda Control para sobrecarga laboral y la herramienta para evaluación del desempeño en personal sanitario de un Hospital de Guayaquil

Escala	N°	M (DE)	α	ω
Escala Global	18	3.42 (0.43)	.943	.950
Sobrecarga laboral	4	3.38 (0.60)	.755	.771
Fatiga	3	3.19 (0.46)	.742	.765
Actitud cooperativa	2	3.60 (0.45)	.846	.850
Iniciativa	2	3.43 (0.54)	.873	.880
Responsabilidad	4	3.59 (0.49)	.843	.850
Apego a Cultura Org.	3	3.19 (0.46)	.742	.765

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach; ω : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 7 referido al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la escala de competencias emocionales del personal sanitario, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas.

ANEXO 5 AUTORIZACIÓN UNIDAD DE ANÁLISIS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Autorización por parte de la institución para efectuar la investigación

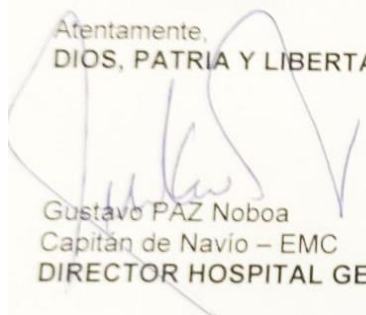
Asunto: Dando contestación de solicitud

Licenciada
Alexandra Toledo Méndez
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Hospital Naval Guayaquil, de acuerdo a la solicitud efectuada por usted, mediante comunicación fechada el 17 de mayo del presente, comunico que la misma es aceptada por esta Dirección con el fin de que se realice su tesis investigativa "Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022", esperando que nuestro aporte en la formación del recurso humano del país para el cumplimiento de su objetivo sea de gran utilidad.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD


Gustavo PAZ Noboa
Capitán de Navío – EMC
DIRECTOR HOSPITAL GENERAL-HOSNAG



Copia para: Archivo.-

W. ALVAREZ.-

EVALUACIÓN POR JUECES / EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “**MODELO DEMANDA-CONTROL**” y “**HERRAMIENTA PARA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
<hr/>	
Grado profesional:	Pregrado () Maestría () Doctor ()
Área de Formación académica:	
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	N/A

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Modelo Demanda Control (1.979)
Autores:	Robert Karasek
Procedencia:	USA
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	En general el modelo de Karasek distingue entre las exigencias que se hacen a un trabajador y el conjunto de recursos con que cuenta éste para enfrentarlas por lo que es una herramienta adecuada para estudiar la incidencia del estrés laboral. La versión original posee 35 ítems y se responde en una escala de Likert de cuatro opciones.

3.1 DATOS DE LA ESCALA DESEMPEÑO PROFESIONAL

Nombre de la Prueba:	Herramienta Evaluación del Desempeño (2.008)
Autores:	Adriana Beatriz Rocca
Procedencia:	Argentina
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Con este instrumento se pretende medir el desarrollo de las labores de los servicios brindados por el personal de enfermería a los pacientes y que tiene como base una adaptación del modelo LibQual. Los datos que se obtendrán serán procesados y presentados en forma de gráficos para una mejor interpretación. Los reactivos presentados fueron escogidos debido a la validez presentada en un estudio que hizo la autora en la Universidad de Buenos Aires mediante la escala bajo (11-25), medio (26-40) y alto (41-55).

1. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Modelo Demanda Control	Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral.
	Fatiga	La fatiga es la disminución de la capacidad física y mental del individuo tras haber realizado un trabajo durante un periodo determinado de tiempo, pudiendo ser esta física, mental y/o psicoafectiva.
Evaluación del desempeño	Actitud cooperativa	La actitud cooperativa es aquella intención del ser humano de mostrar responsabilidad compartida e interdependencia positiva.
	Iniciativa	La iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática.
	Responsabilidad	Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo.
	Apego a cultura organizacional	Es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo.

2. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Demanda-Control y Evaluación del Desempeño**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Demanda-Control Karasek (1979)

Variable 1

Primera dimensión: Sobrecarga Laboral

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de sobrecarga laboral en actividades que demandan su participación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Atención Sostenible	¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?				
	¿Faltan medios y recursos en el hospital?				
	¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?				
	¿Existe un número insuficiente de empleados?				

Segunda dimensión: Fatiga

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de cansancio del trabajador en actividades laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión y Presión física o emocional	¿Considera que no tiene tiempo libre porque su trabajo demanda mucho tiempo?				
	¿No conoce que situaciones deberá enfrentar cada día?				
	¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada laboral?				

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Evaluación del Desempeño Profesional – Rocca (2008)

Variable 2

Primera dimensión: Actitud cooperativa

- Objetivos de la Dimensión: Mide la disposición de ánimo para actuar en el ambiente laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interdependencia positiva	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?				
	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?				

Segunda dimensión: Iniciativa

- Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad para idear, inventar o emprender cosas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuestas de mejoras	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?				
	¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?				

Tercera Dimensión: Responsabilidad

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de cumplimiento de las tareas asignadas al colaborador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento ético	¿Falta mucho a su trabajo?				
	¿Llega puntualmente a su trabajo?				
	¿Cumple con su horario de trabajo?				
	¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?				

Cuarta Dimensión: Apego a cultura organizacional

- Objetivos de la Dimensión: Mide las prácticas y valores que poseen los colaboradores de una empresa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia de clima laboral	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?				
	¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?				
	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?				

Sello y Firma del evaluador

Documento de identidad:

Registro de colegiatura:

Número de celular:

Correo electrónico:

ANEXO 6 FORMATO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada **SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL, 2022**

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación que permitirá obtener datos para efectuar la relación entre las variables de estudio.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado que la participación consiste en responder de manera voluntaria y sincera a través de una encuesta enviada de manera electrónica sobre los aspectos de sobrecarga laboral y desempeño profesional cuya duración será de 15 minutos aproximadamente y puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Mi participación es de manera anónima para lo cual me identificare con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la encuesta. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma: