

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

ELIAS CONDORI NINA

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA

TACNA - PERÚ

2024


UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

**SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE TACNA, 2023**

Tesis sustentada y aprobada el 14 de mayo del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Wender Florencio Condori Chipana

SECRETARIO : 
.....
Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto

MIEMBRO : 
.....
Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado

ASESORA : 
.....
Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado, en mi condición de asesora acreditada con Resolución de Escuela de Posgrado N° 12562-2023-ESPG/UNJBG del 08 de mayo del 2023, del trabajo de tesis titulado: "Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023", presentado por el Sr. Elias Condori Nina, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Salud Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Salud Pública.

Tacna, 30 mayo 2024

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado
DNI N° 00419190



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Sr. Elias Condori Nina
DNI N° 44351584



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Bartolomé y Bernardina, porque ellos han dado razón a mi vida, forjando como la persona que soy actualmente, muchos de mis logros se los debo a ellos. Continuamente me motivaron a ser mejor persona y un buen profesional.

Elías Condori Nina

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y dotarme de sabiduría necesaria para poder alcanzar mis metas y una de ellas es la culminación de esta tesis.

A mis compañeros(as) de la unidad de cuidados intensivos del hospital Hipólito Unanue de Tacna por motivarme a diario a alcanzar mis objetivos y ser un buen profesional.

A mi asesora Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado por su motivación y orientación en la ejecución del presente trabajo.

Elías Condori Nina

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.3.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	8
1.4.ALCANCES Y LIMITACIONES	10
1.5.OBJETIVOS.....	10
1.6.HIPÓTESIS.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1.ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
2.2.BASES TEÓRICAS	20
2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	39
3.1.TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.2.POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.3.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
3.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.5.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34
DISCUSIÓN	59
CONCLUSIONES	67

RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Características generales del personal de enfermería	35
Tabla 2.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería	38
Tabla 3.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería	40
Tabla 4.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería	42
Tabla 5.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería	44
Tabla 6.	Relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería	46

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Características generales del personal de enfermería	37
Figura 2.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería	39
Figura 3.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería	41
Figura 4.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería	43
Figura 5.	Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería	45
Figura 6.	Relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería	47

RESUMEN

Esta investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023. **Metodología:** enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada, nivel descriptivo correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 219 profesionales del área de enfermería. Se empleó como técnica la encuesta, los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de dos instrumentos validados. **Resultados:** Se obtuvo que el 47,5% presentan nivel alto en la dimensión física con satisfacción media, el 54,8% presentan nivel alto en la dimensión psicológica con satisfacción media, el 52,2% presentan nivel alto en la dimensión comportamental con satisfacción media, el 55,7% presentan nivel alto en la dimensión afrontamiento con satisfacción media y el 53,9% presentan nivel alto de sobrecarga laboral con satisfacción media. La sobrecarga laboral según sus dimensiones física, psicológica, comportamental y de afrontamiento, se relacionaron significativamente con la satisfacción, valor de $p < 0,05$ para las tres primeras dimensiones y 0,045 para la última dimensión, con el 95% de nivel de confianza. **Conclusión:** Existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Palabras clave: Carga de trabajo, satisfacción laboral, personal de enfermería, hospital público.

ABSTRACT

This research was **Objective:** To determine the relationship that exists between work overload and the satisfaction of the nursing staff at the Hipólito Unanue Tacna hospital, 2023. **Methodology:** quantitative approach, non-experimental, applied, correlational, transversal descriptive level. The sample was made up of 219 professionals in the nursing area. The survey was used as a technique the results were obtained through the application of two validated surveys. **Results:** It was obtained that 47.5% present a high level in the physical dimension with medium satisfaction, 54.8% present a high level in the psychological dimension with medium satisfaction, 52.2% present a high level in the behavioral dimension with average satisfaction, 55.7% present a high level in the coping dimension with average satisfaction and 53.9% present a high level of work overload with average satisfaction. Work overload according to its physical, psychological, behavioral and coping dimensions were significantly related to satisfaction, with a p value of 0,05 for the first three dimensions and 0.045 for the last dimension, with a 95% confidence level. **Conclusion:** There is a relationship between work overload and the satisfaction of the nursing staff at the Hipólito Unanue hospital in Tacna.

Keywords: Workload, job satisfaction, nursing staff, public hospital.

INTRODUCCIÓN

La profesión de enfermería es una de las ocupaciones que se dedica a velar por la salud y la calidad de vida de las personas, así como de su entorno, efectuando acciones orientadas en la búsqueda de satisfacer las necesidades de salud de la comunidad, además de procurar la defensa de las políticas públicas de salud. En estos últimos años la labor del personal de enfermería ha experimentado grandes cambios, ya que se ha enfrentado a situaciones que han exigido un alto nivel de implicación ante una amplia demanda de necesidades de los pacientes.

Durante la jornada de trabajo el personal de enfermería se enfrenta a situaciones que generan estrés, agotamiento que pueden terminar en la aparición de distintas enfermedades. Así como las condiciones de trabajo pueden verse afectadas por la sobrecarga, lo que a su vez está directamente relacionado con los niveles satisfacción con el servicio. En este sentido, la insatisfacción con la sobrecarga de trabajo y sus condiciones inestables conduce muchas veces al agotamiento físico y mental, afectando la productividad, el desempeño, el ausentismo, la rotación, la salud, el bienestar, la satisfacción con la vida. Tanto la sobrecarga laboral como la satisfacción influyen en la salud general del personal de enfermería, inclusive podrían afectar su salud mental, perjudicando su vida diaria y laboral.

Por todo lo mencionado, es que se vio la conveniencia de realizar el presente trabajo de investigación denominado “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023”.

Nuestro estudio comprende cuatro capítulos, los cuales son los siguientes: inicia con el Capítulo I - Planteamiento del problema: donde se describe el problema de la investigación, formulación de problemas, justificación

y la importancia, alcances y limitaciones, objetivos e hipótesis. Seguido del Capítulo II - Marco Teórico: comprende acerca de los antecedentes del estudio, bases teóricas y definición de términos. Continuando con el Capítulo III - Marco Metodológico: donde se abarca el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, operacionalización de variables, asimismo de las técnicas e instrumentos para recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. Continuando con el Capítulo IV - Resultados: en donde se manifiesta los resultados obtenidos de la información previamente recolectada. Seguidamente, se continúa con la discusión de los resultados; nuestra investigación culmina con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El personal de enfermería es la base del sistema de salud, que está en constante y más directo contacto con los pacientes y representa además a la mayoría de los profesionales de la salud en el mundo. Está en la línea de acción en la prestación de servicios y tiene un papel muy importante en el proceso de salud y enfermedad de las personas, pues tiene como principal objetivo el más alto nivel de salud de las personas, familias y comunidad.

Tal como lo describe la Organización Mundial de la Salud (OMS), existe una grave carencia de enfermeros en el ámbito laboral, principalmente porque existen brechas que deben ser cubiertas para brindar una atención oportuna y adecuada a todos los pacientes hospitalizados. La alta demanda de los usuarios afecta la satisfacción y el agotamiento del personal de enfermería, debido a la alta carga de trabajo, afectando negativamente el desempeño de las tareas laborales y la mala calidad de los cuidados ofrecidos al usuario (1).

Según estudios internacionales, la satisfacción del personal de enfermería está íntimamente relacionada con el ambiente, condición laboral y clima laboral. En consecuencia, más de 50.000 enfermeras están insatisfechas con su trabajo por las condiciones laborales, el ambiente laboral, los bajos salarios que provocan ausentismo. Trabajar no es solo una actividad productiva, sino también compartir actividades con otros y un trabajo unido en equipo basado sobre todo en el cuidado humano de todos los pacientes (2).

En Perú, un estudio mostró que el 53,4% las enfermeras estaban en promedio satisfechas en los servicios críticos donde trabajan y eso se debía a los estresores que afectaban la salud de las enfermeras. En ese contexto, la

carga de trabajo de los enfermeros está relacionada con un aumento excesivo de pacientes que requieren cuidados más especializados, y el personal no está calificado para responder a tiempo a las demandas, lo que muchas veces los obliga a trabajar fuera de su horario de trabajo, lo que genera frustración, fracasos en el trabajo, problemas de salud física y emocional. Se evidencia a nivel mundial el empeoramiento de las condiciones laborales, particularmente en el sector de enfermería, donde no hay suficientes profesionales y técnicos en enfermería para brindar cuidados y satisfacer las necesidades básicas de los pacientes (3).

A nivel internacional incide la sobrecarga laboral del personal técnicos y enfermeras, afectando negativamente sus resultados laborales, y se relaciona con la atención inadecuada e insuficiente de los pacientes, y también se ve afectado su ambiente de trabajo, donde hay pocos empleados para el desarrollo de las labores de enfermería (4).

De igual forma, en un estudio realizado en Brasil, el personal de enfermería en su mayoría, el 80% indican que la carga de trabajo era alta y salen de su trabajo muy agotadas, debido a muchas horas de trabajo con las que no están satisfechas, el 60% por la baja remuneración y un ambiente de trabajo insuficiente (5).

En la actualidad, la satisfacción laboral es una variable muy estudiada, pero poco se hace con los resultados que se obtiene para mejorar el bienestar de las enfermeras (os) en su ambiente laboral. Si el profesional de enfermería está satisfecho con su trabajo, responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecho, no será capaz de realizar su labor con eficiencia y eficacia. Las enfermeras (os) que laboran en el área de emergencia, se ven sometidos a múltiples factores estresantes ocasionándoles insatisfacción, contribuyendo involuntariamente al deterioro de la imagen de la institución y de la calidad de sus servicios, influyendo en el crecimiento y su desarrollo, bajando los niveles de calidad de atención provocando descontento.

Las organizaciones, a nivel mundial, han empezado a dar mayor importancia al tema de la satisfacción laboral, a pesar de existir numerosas investigaciones que afirman que la satisfacción laboral es una variable que influye fuertemente en el nivel de desempeño laboral. En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo un 45% de los trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi un 65% de personas menores de 25 años no están interesadas en su trabajo (6).

Así mismo, estudiar la satisfacción laboral y sus diversas fuentes, como la sobrecarga, constituye una oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones que prestan servicios de salud, porque sus resultados permiten implementar actividades en la mejora continua. También informo que la gran carga de trabajo de las enfermeras implica muchos riesgos cuando laboran en diferentes áreas de hospitalización, con sobrecarga de pacientes, jornadas laborales muy largas, falta de personal, falta de materiales e insumos y también inadecuada infraestructura. Todo ello afecta directamente la salud física y mental (6).

En un estudio realizado en diversos países, describe que la satisfacción laboral involucra sentimientos, respuestas emocionales y actitudes que son percibidos por las enfermeras de forma positiva o negativa, porque la insatisfacción laboral repercute en el desempeño laboral, afectando la calidad de los servicios de salud lo que origina un mal indicador en la gestión de la calidad (7).

Las horas de trabajo excesivas de varios trabajadores de la salud han contribuido a 745.000 muertes por accidente cerebrovascular (ACV) y enfermedad coronaria, que se han reportado más ampliamente en los últimos años (8).

El sistema de salud es muy limitado porque no cuentan con los recursos suficientes y la demanda de servicios es cada vez mayor. El personal de enfermería, que es el equipo más grande de técnicos y enfermeras(os), han

experimentado cambios en sus vidas y ambientes de trabajo debido a cambios en el sistema de resolución de problemas de las instituciones de salud. A medida que aumenta la demanda, aumenta la carga de trabajo y disminuye el número de personal técnico y enfermeras por paciente.

El personal de enfermería desarrolla su labor en diversas áreas de atención hospitalaria, consulta externa, centros o puestos de salud, realizando su labor asistencial, administrativa, docente e investigadora. “Todos ellos tienen la importancia del cuidado de la salud en sus diversos niveles, que se realiza sobre bases científicas, valores y principios éticos”. Entre las cinco profesiones con los niveles más altos de sobrecarga y fatiga que alteran significativamente su entorno laboral (9).

Es importante mencionar que la carga de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral, en esta etapa el bienestar del trabajador de la salud se convierte en una estrategia, teniendo esto en cuenta, es necesario analizar la satisfacción laboral, pues se convierte en una fuente de información fundamental para la gestión del personal.

En cuanto al análisis institucional, el Hospital Hipólito Unanue Tacna tiene una realidad alarmante en los diferentes servicios, principalmente el de hospitalización, debido al aumento de la demanda de pacientes que es demasiado grande y la deficiencia de personal para la atención de las mismas es precario. Por lo tanto, es necesario evaluar esos ambientes de trabajo de los enfermeros y técnicos, ya que es cotidiano observar que se encuentran sometidos a los elevados niveles de estrés, los mismos que tienen contacto directo con el sufrimiento, dolor o muerte de los usuarios, además del conflicto y la sobrecarga de tareas que crean un ambiente de trabajo agotador y la insatisfacción con el ambiente de trabajo no ha sido estudiada. Por lo tanto, este estudio permitirá la formulación de estrategias dirigidas a fortalecer y mejorar la carga de trabajo y la satisfacción laboral de este grupo de profesionales.

El hospital Hipólito Unanue Tacna, cuenta con 509 personales de enfermería que trabajan en las diferentes áreas de hospitalización y consulta externa; al realizar mis rondas de supervisión y entrevistar a la mayoría refieren sentir un cansancio físico mental que afecta su desenvolvimiento.

Los profesionales y técnicos en enfermería tienen una jornada de trabajo agotador que demanda realizar trabajos asistencial y administrativo, se observa al personal agotado, desmotivado con desgaste físico y mental afrontando situaciones de trabajo bajo estrés que se presume podría afectar de alguna manera su satisfacción en el trabajo.

Esto es muy relevante en las diferentes áreas de hospitalización, la capacidad de las camas de todos los servicios de hospitalización está ocupada en un 95%, esto se puede evidenciar en los censos diarios. Por lo tanto, es evidente la sobrecarga de trabajo, como la atención a usuarios crónicos hospitalizados. Sabemos de las capacitaciones y especialización del personal de enfermería para afrontar los grandes retos de las actividades diarias con los usuarios y realizar un trabajo eficaz y eficiente.

Por tanto, uno de los temas de mucho interés es el estudio de la sobrecarga laboral y la satisfacción de parte del personal de enfermería en el trabajo, ya que es de gran importancia las consecuencias negativas que puede provocar la sobrecarga en el trabajo, afectando el bienestar físico y la salud mental del personal de enfermería.

Con el propósito de evidenciar el problema y optimizar la gestión del recurso humano. Por todo ello, planteo la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de Enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué características sociodemográficas tienen el personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?
- ¿Qué relación existe entre sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?
- ¿Qué relación existe entre sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?
- ¿Qué relación existe entre sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?
- ¿Qué relación existe entre sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?
- ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.3.1. Justificación Teórica

Este trabajo quiere determinar si la sobrecarga laboral está relacionada a la satisfacción del personal de enfermería; ambas son situaciones actuales que se manifiestan en nuestros hospitales a nivel nacional y mundial, por tal razón se justifica el presente trabajo de investigación.

En el presente estudio se empleará la teoría de Jean Watson “filosofía y ciencia del cuidado” que demuestra la importancia del cuidado de enfermería humanizado, a la vez la profesión de enfermería se caracteriza por ser una profesión de servir, para ello las enfermeras(os) deben desarrollar actitudes y fortalecer las mismas, también aptitudes, valores que siempre deben estar presentes al momento de ser y que deben acompañar su hacer diario, preservar así un personal de enfermería comprometido con su labor, humanista, respetuoso, honesto, creativo, participativo y responsable para brindar los cuidados y satisfacer las necesidades de la persona, familia y la comunidad, alcanzando así la satisfacción personal y profesional como uno de sus grandes retos, así mismo se basó en el refuerzo científico del análisis del estudio para establecer la coherencia de dos variables del estudio de la sobrecarga y la satisfacción.

Por ese motivo, el presente estudio se ejecutará en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, en los servicios de hospitalización que laboran el personal de enfermería, como son: Emergencia, Psiquiatría, Cuidados Intensivos, Pediatría, Neonatología, Ginecología, Medicina, Cirugía, Neumología, Serciquem.

1.3.2. Justificación Metodológica

En el presente estudio utilizaremos instrumentos de otros autores validados y confiables, se recolectarán datos de las dos variables de estudio a través del cuestionario, para obtener datos verídicos que darán respuesta al problema principal y específicos.

1.3.3. Justificación Práctica

Los datos obtenidos permitirán idear de manera preventiva estrategias y acciones en la gestión del recurso humano, mejorará en el ambiente laboral, el departamento de enfermería liderará estas acciones juntas en coordinación con

otras unidades articuladas, estas serán orientadas a minimizar la sobrecarga laboral del personal de enfermería, mejorando el bienestar biopsicosocial “el factor biológico, el factor psicológico, conductas, factores sociales y culturales, desempeñan un papel significativo de la actividad humana”.

De esta manera, acrecentará la satisfacción del personal de enfermería para así proporcionar mejores indicadores de productividad, calidad y eficiencia en los cuidados de enfermería, cumpliendo grandes expectativas en los pacientes hospitalizados.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

Para la recolección de datos he tenido muchas dificultades dentro de ellos es que el personal de enfermería no disponía de tiempo para poder llenar las encuestas, muchas veces tuve que idear diferentes estrategias para recolectar la información, al final se logró recolectar la información y los resultados obtenidos servirán para mejorar la satisfacción del personal de enfermería.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Describir las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.

- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Existe relación significativa entre sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.

- Existe relación significativa entre sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Existe relación significativa entre sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
- Existe la relación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Antecedentes internacionales

Hellín M. et al (10), investigó en 2022 en Murcia – España, con el objetivo de “relacionar las cargas de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral profesional”. Métodos: Estudio observacional, analítico, descriptivo, concurrente y cuantitativo, en profesionales de enfermería (n = 104) de ocho Unidades de Internación de Medicina Interna y Cirugía, en cuatro centros hospitalarios, para describir la satisfacción laboral en los profesionales estudiados y encontrar asociaciones estadísticamente significativas entre satisfacción laboral y carga de trabajo. Resultados: Hubo mayores niveles de satisfacción en las variables “relación con el jefe inmediato” y “relación con compañeros de trabajo”, y menores niveles en “relación con la alta dirección” y “sistema organizacional de la unidad”. En el análisis inferencial, las puntuaciones fueron 75,63 para satisfacción general, 35,28 para satisfacción intrínseca y 40,36 para satisfacción extrínseca. Conclusiones: Existe una estrecha relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral, mostrándose más insatisfacción en aspectos organizacionales y reconocimiento profesional.

Martínez, S y González J, (11) realizaron un estudio en 2022 en Buenos Aires, Argentina, con el objetivo de “analizar la relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras en un hospital público”. Metodología: se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 97 enfermeras. Los resultados mostraron que el 35% estaba satisfecho y el 60% no estaba satisfecho. Resultó que los factores de estrés incluyen una impresión moderada de los profesionales, así como una

percepción menor de las demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería.

Navas D, (12) en el año 2022 en Guayaquil – Ecuador, “realizó el presente estudio para determinar el nivel de desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario”. El objetivo fue si el programa de intervención es eficaz para mejorar el desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras(os) de emergencia. Es una investigación aplicada, cuantitativo, descriptivo, transversal con diseño pre experimental. Compuesta por 20 enfermeras(os). Los datos fueron recolectados por medio de la técnica del cuestionario. Resultados: un 95.0% de enfermeras(os) tiene un nivel medio de desempeño laboral en la dimensión competencias laborales y el 29% dieron a conocer un nivel promedio de satisfacción laboral en la dimensión significancia de la tarea antes del programa de intervención. Luego, el 100% del personal de enfermería tuvo un desempeño laboral alto y el 89.0% del personal un nivel alto en la variable satisfacción laboral. Es decir, que se rechaza la H0 y se acepta la Ha. Existe una relación alta positiva entre las variables de estudio.

Pambaquishpe. (13), en Ecuador el año 2021 realizó un estudio con el “objetivo de determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de atención del profesional de enfermería” estudio correlacional, cuantitativo Resultados: los participantes bordean en edades entre 30 a 34 años en un 28%, el 89% son mujeres, la gran mayoría 85% realizan labor asistencial, 97% laboran 12 horas, presentando que 37% tiene carga laboral alta, desde el punto de vista de las enfermeras(os) 92% manifiestan que los cuidados brindados son satisfactorios, debido a que todos tratan de cumplir en un 100% con las actividades que realizan, no existiendo relación negativa entre la carga laboral y el proceso de cuidar del paciente.

Gómez D, Granada M, García N. (14), el año 2021 en Colombia “realizó un estudio con el objetivo de determinar los factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de

Cartagena". Metodología: Estudio cuantitativo de correlación. La muestra fue conformada por 231 enfermeras y auxiliares de enfermería que trabajan en unidad de cuidados intensivos Resultados: las edades bordean entre 35 a 60 años, en su mayoría fue de sexo femenino, las enfermeras(os) realizan jornadas de trabajo de 12 a más horas y atienden de 6 a 10 usuarios por turno. Se evidencia que hay una sobrecarga laboral.

Rendón M. (15), en España el año 2020, realizó un estudio "Síndrome de burnout y agotamiento emocional en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización". El objetivo era identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y sus dimensiones en las enfermeras(os), estudio descriptivo, transversal, cuantitativo, población, 90 enfermeras. Resultados: el 82.0% presentó un nivel medio de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional bajo en 62.0%, despersonalización 58.0% y bajo en la realización personal en 40.0% en las enfermeras, encontrándose una relación significativa con la carga de trabajo donde influye los turnos, las vacaciones el tipo de servicio, el sentirse a gusto, por lo cual se concluye que las características laborales se encuentran relacionadas al desarrollo del Burnout.

Oliveira J, et al. (16), en Brasil el año 2019 realizó una investigación sobre "Satisfacción laboral y sobrecarga de trabajo entre enfermeros de salud mental en el sur de Brasil". Evaluó la satisfacción laboral y sobrecarga laboral entre médicos, enfermeras, psicólogos y técnicos de enfermería, realizó una comparación entre enfermeras y otros profesionales de la salud. Mediante muestreo por conveniencia, se realizó un estudio transversal con 61 profesionales. La puntuación media global de sobrecarga laboral de las enfermeras fue de $2,92 \pm 0,42$. El nivel de satisfacción de las enfermeras con la calidad de los servicios prestados fue inferior al del resto de profesionales ($3,36 \pm 0,77$ frente a $3,78 \pm 0,56$, respectivamente; $p = 0,04$). El factor que mayor influencia negativa fue el cansancio físico ($2,99 \pm 0,92$), mientras que el factor

que mayor influencia positiva fueron las buenas relaciones laborales ($4,06 \pm 0,65$).

Antecedentes nacionales

Cerna S. (17), en el año 2022 en Chimbote, “investigó acerca de la Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarney”. Su objetivo fue determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería, dentro de la metodología se ha considerado como tipo básica, diseño no experimental–correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 53 trabajadores de enfermería, dentro de los resultados obtenidos, se registró que la sobrecarga laboral se presentó como alta, con 49,1% y la satisfacción del personal como baja, con 50,9%, obteniendo como conclusión: Se determinó relación inversa, alta y significativa ($Rho=-0,671$; $sig.=0,000<0,05$) entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería, mostrando que la dirección del hospital debe aplicar estrategias que eviten que las enfermeras se saturen de trabajo y cuando se produzcan emergencia de aglomeración de pacientes se cuente con las acciones necesarias para atender a todos pacientes, sin sobrecargar de trabajo al personal de enfermería.

Gamarra G, Morales J. (18), en el año 2022 en Chincha, “realizó una investigación sobre Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa”. Tiene como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería. Metodología: tipo de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. La muestra de estudio estuvo por 140 profesionales de enfermería. Resultados: existe profesionales de enfermería el 8,6% son jóvenes; 88,5%, adultos y el 2,9%, adultos mayores; en relación al tipo de contrato de los profesionales de

enfermería, se encontró que el 40,0% son CAS, el 57,1% son nombrados y solo el 2,9% tiene otra modalidad de contrato; en relación a la variable sobrecarga laboral, el 45,7% tiene nivel alto; el 54,3% tiene nivel medio y ninguno tiene nivel bajo; en cuanto a la variable satisfacción laboral, el 33,6% obtuvo nivel de muy satisfecho; 51,4% alcanzaron nivel satisfecho y el 15,0% tienen un nivel de satisfacción laboral bajo. Conclusiones: no existe relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, con un coeficiente Rho de Spearman -0,130, el cual indica relación negativa y baja y un p-valor de 0,126, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.

Navarro J. (19), en el año 2022 en Lima, “realizó su estudio sobre Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería, utilizó un método hipotético deductivo, tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, siendo para ello la muestra conformada por 120 trabajadores de enfermería. Los resultados arrojaron la existencia de una significancia inferior a 0,05 ($p < 0,05$); así como también un coeficiente de -0,746 que permitió concluir que existe una correlación inversa media a considerable entre la carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería.

Regalado M. (20), en el año 2022 en Lima, “investigó sobre Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud”. Su objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería. Los resultados determinaron que existe una relación directa y significativa débil entre la variable carga laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Huamani V. (21), en el año 2021 en Arequipa, “realizó una investigación acerca de la Sobrecarga y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica privada”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Método: es de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal. La población está constituida por 46 enfermeros y 31 técnicos en enfermería. Los resultados mostraron que, la mayoría presentan entre 21 a 38 años, predomina el sexo femenino y el tiempo de servicio es menor de 12 meses. El 74% de la población presentó un bajo nivel de sobrecarga laboral, seguido de nivel medio. En relación con la variable satisfacción laboral, el 83% se encuentra satisfecho. Los resultados muestran una correlación estadísticamente significativa.

Velásquez C. (22), En el año 2021 en Lima, “realizó el presente estudio titulado carga laboral y satisfacción laboral de personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud Lima”, Tuvo como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral, fue una investigación aplicada, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, se utilizaron 2 instrumentos, la muestra fue 60 enfermeras(os). Resultados: la mayoría percibió carga física de nivel medio 65.0%, se evidencia que su mayoría 65.0% presenta carga mental de nivel medio, en un 23.0% presentó carga laboral alta, un 47.0% percibe un nivel medio de satisfacción laboral.

Ascona J, Espinoza N. (23), en el año 2020 en Lima, “realizaron un estudio en donde el objetivo fue: determinar la relación que existe entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia”. Este estudio fue de diseño correlacional, corte transversal, población, 94 enfermeras(os) del servicio de emergencia del Hospital Sergio E. Bernales. “Utilizó como instrumentos el cuestionario para medir la carga laboral de Hart y Staveland y el cuestionario Escala de bienestar psicológico de Carol Riff”. Como resultados encontraron que 42.0% con carga laboral de nivel medio, 30.0% carga laboral de nivel alto y 29.0% en un nivel bajo.

En cuanto al bienestar psicológico, este fue bueno en 54.0%, regular en el 28.0% y malo en el 20.0%. Concluyeron que hay una relación inversamente proporcional entre carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería.

Jaime Y. (24), en el año 2020 en Trujillo, “el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima”. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, con una población de 60 enfermeras(os), se aplicaron 2 cuestionarios para conocer ambas variables. Los resultados indicaron que el 40.0% percibía que la condición laboral es regular, mientras que el 55.0% refería tener una satisfacción laboral. Se concluyó que existe relación positiva entre las variables ($r= 0.963$). La variable condiciones de trabajo predominó el nivel regular 72.0% mientras que en la variable satisfacción laboral fue de nivel medio 97.0%.

Sánchez R. (25), el año 2019 en Lima, “realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga y el bienestar psicológico del personal de Enfermería del Hospital dos de mayo”. Metodología: cuantitativa, descriptiva, transversal, correlacional, muestra 75 enfermeras. Resultados: 40.0% con sobrecarga media, 32.0% baja, 28.0% alta. Asimismo, 60.0% presentó sobrecarga física media, 48.0% baja, asimismo, en relación a organización de trabajo, 45.0% fue regular, en la dimensión autonomía, 41.0% es regular, y crecimiento personal 49.0% es baja.

Pachapuma M. (26), En el año 2019 en Arequipa, “realizó un estudio con el objetivo determinar la relación de carga laboral y satisfacción de las enfermeras (os) del servicio de emergencia”. Fue un estudio descriptivo, correlacional y transversal población constituida por 31 enfermeras(os) y los resultados se recolectaron aplicando un método encuesta, técnica cuestionario y como instrumento escala de evaluación de la carga de trabajo en enfermería

(EVECTE), escala de satisfacción SL-SPC y como resultados se concluyó que un 94.0% son femenino, con referente a la carga laboral el 65.0% considera enorme y el 36.0% considera que es excesiva. Con respecto a la satisfacción laboral, en un 62.0% consideran regular satisfacción, esto representa más de la mitad de las enfermeras(os).

Campos B. (27), en Lima 2019, “investigó sobre la Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho”. Cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental. La población y muestra 42 enfermeras. Resultados: carga laboral, nivel medio, 32 enfermeras (76,2%), en sus dimensiones: física, nivel medio 29 (69%), psicológica, nivel medio 40 (95,2%); comportamental, nivel medio 36 (85,7%) y afrontamiento nivel medio 30 (71,4%), la satisfacción laboral, nivel bajo 28 (66,7%). Conclusión: existe relación inversa entre la carga laboral y satisfacción de los enfermeros.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sobrecarga laboral

Definición

En Colombia, Gil y García en el año 2015, describen que la sobrecarga es un mal común en las enfermeras(os) los cuales se encuentra muy expuestos a un estrés laboral elevado, contabilizando la presencia de otros estresores durante la realización de sus actividades en las jornadas laborales, estos se ven reflejadas en cada turno justo cuando las enfermeras(os) brindan los cuidados de manera permanente, por lo cual una sobrecarga crónica puede causar otras alteraciones que afectarían la buena salud y estos están asociados a enfermedades crónicas afectando la salud mental, físico y social, etc. (28)

En España, Escriba y Artazcoz el año 2017. Refieren que el ambiente laboral, los compañeros que trabajan alrededor, se encuentran expuestos a momentos de sobrecarga e insatisfacción laboral y estos muchas veces relacionado con la deficiencia de motivación e incentivos, el riesgo a morir, el material de trabajo deficiente, así como los equipos desfasados, antiguos y malogrados que se utilizan en cada turno afectando el normal desenvolvimiento del personal de enfermería. (29)

En España, Lenis y Manrique el año 2018. Conceptualiza que la sobrecarga como tareas o actividades que realizan el personal de enfermería están estrechamente relacionadas con brindar los cuidados a los pacientes, limitado por la precaria dotación del personal de enfermería, el exceso en horas y número de pacientes, son restricciones que afectan la interacción de enfermera – paciente ya que también está asociado a la falta de comunicación y la insatisfacción de los pacientes. (30)

Teorías de sobrecarga laboral:

Teoría de las demandas y recursos laborales

En casi todos los puestos de trabajo, según esta teoría, las actividades laborales se pueden organizar en dos niveles: demandas y recursos laborales. Los mismos que son muy importantes porque pueden ocasionar dos situaciones contrarias: el perjuicio de la salud y la motivación, evidenciando así el bienestar o no del trabajador. Menciona también que los requerimientos de la persona son muy importantes para la motivación y disminuir las exigencias desfavorables de la demanda de trabajo. La interacción de estos elementos es dinámica y bidireccional y los ajustes puntuales de las demandas y recursos pueden crear un ambiente laboral más atractivo y menos agotador (31).

La ley de Parkinson

En primer lugar, esta teoría hace referencia cuando un trabajador dispone de tiempo para realizar su labor suele emplear la totalidad de dicho tiempo para efectuarla, pese a que en otras circunstancias ese mismo trabajo lo podría hacer de una forma más rápida; de esta manera se está perdiendo eficiencia. El segundo principio de la teoría se refiere a que la persona gasta hasta acabar con todos sus ingresos y no lo mide según lo que necesita. Finalmente, el tercer aspecto que sostiene la ley es que a mayor importancia de un tema a tratar o una acción a realizar se suele dedicarle, por lo contrario, menor tiempo, esto ocurre especialmente cuando la labor es grupal; así a los temas de mayor importancia se le dedica menos tiempo (32).

Teoría del cuidado humanizado por Jean Watson

Se basa en el arte de servir al prójimo es parte del quehacer del personal de enfermería sosteniendo la demanda de los servicios genera carga laboral así mismo ha enfatizado la relación recíproca que existe entre el personal de enfermería y el paciente para recibir cuidados y lograr satisfacción del paciente y del enfermero como expectativa propia de la esencia de su trabajo a base de esfuerzo y dedicación llegando a vivir experiencias con emociones vividas dentro de los servicios de salud (33).

Dimensiones de sobrecarga laboral

Dimensión física: es considerado modificaciones que se dan en el organismo del ser humano generando cansancio de acuerdo a la edad y el sexo de forma distinta donde el femenino siente mayor agotamiento emocional que no solo afrontan en su trabajo, sino también en su hogar, en cambio, el hombre demuestra la carga laboral con expresión conductual en cuanto a la edad se expresa en forma de maduración para lograr el equilibrio entre los estilos de vida y el comportamiento dada por la carga laboral afectando este equilibrio del profesional en ambos sexos (34).

La carga física también fue conceptualizada como una agrupación de requisitos corporales que expresan las personas durante la jornada laboral relacionadas a las posturas en fuerza, manipulación de cargas o desplazamientos durante el trabajo así mismo se basa en el esfuerzo muscular que podría sobrepasar las capacidades físicas de las personas poniendo en riesgo su salud (35).

Por otro lado, la carga física se considera cansancio físico en la cual puede medirse a través de los síntomas de anormalidades físicas reflejados en el agotamiento evaluándose a través de manifestaciones como cefaleas, dolores de espalda, cansancio visual que afectan sus actividades que implican esfuerzo físico en las tareas asignadas dentro de la organización (36).

Dimensión psicológica: Conjunto de requerimientos cognitivos, intelectuales donde el trabajador se encuentra sometido durante su jornada laboral siendo necesario para desarrollar su trabajo y condicionada por interacciones en el trabajo que establece exigencias, duración del turno, número de días de descanso todo ello trayendo problemas de sueño, pérdida de apetito, depresión, ansiedad, inseguridades y dificultades para concentrarse el trabajador de salud (37).

De acuerdo con Sebastián y Del Hoyo (38), considera que la fatiga mental se da por realizar tareas donde el trabajador hace esfuerzo intelectual prolongado excediendo sus capacidades que podría afectar negativamente en la toma de sus decisiones dando lugar a la aparición de lapsus o bloqueos que ocasionaran una disminución del rendimiento laboral.

Dimensión comportamental: Es considerado circunstancias que se generan en las actividades diarias que desarrolla el trabajador demostrando conductas de respuesta que pueden ser asertivos o reactivos ante algún proceso de respuesta de interacción y se evidenciara en las personas que tienen la facilidad de

reaccionar para los conflictos, les gusta la discusión generando incomodidad entre su entorno laboral y su salud (39).

Dimensión de afrontamiento: Son capacidades ante las diversas adversidades de la vida que hacen frente durante su jornada de trabajo, siendo importante la valoración de las personas en el ámbito de trabajo en donde ocasiona estímulos de tensión y formas de intensidad laboral y factores relacionados a la carga laboral, existe alto estrés que trasmite situaciones negativas al entorno laboral causando conductas de mala atención, también se considera que el ámbito familiar es esencial por las responsabilidades que se tienen dentro del hogar que se lograran evidenciar en el entorno laboral con capacidades de afrontamiento (40).

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema que se estudia con frecuencia en la literatura laboral y organizacional. Esto se debe principalmente al hecho de que muchos expertos creen que las tendencias de satisfacción laboral pueden afectar el comportamiento del mercado laboral e influir en la productividad laboral, el esfuerzo laboral, el ausentismo de los empleados y la rotación del personal. Además, la satisfacción laboral se considera un fuerte predictor del bienestar individual general, así como un buen predictor de las intenciones o decisiones de los empleados de dejar un trabajo (41).

Cabe indicar que satisfacción laboral no solo depende del salario sino del significado que tiene para el personal de enfermería con sus tareas laborales, esto puede darse a factores como lo valores personales, la responsabilidad, el grado de aspiración, el sentido del éxito profesional que lograra una elevada aptitud profesional reduciendo el riesgo de ausentismos y dándole un gran valor a los quehaceres laborales (42). La satisfacción laboral suele ser la sensación de bienestar del personal de enfermería al poder realizar sus labores cotidianas también logrando la felicidad dentro del lugar de trabajo, y demostrando mayor

esfuerzo en su desempeño laboral con compromiso de motivación y organización con mayor productividad reflejado en la buena interacción laboral, responsabilidad y trabajo en equipo (43).

Teoría de Herzberg

Esta teoría propuesta por el psicólogo Herzberg conocida como la “teoría de motivación – higiene o teoría de los dos factores”, donde concluyo dentro de los ambientes de trabajo existe motivación dividida en dos grupos de factores asociados a sentimientos de negatividad o insatisfacción que los profesionales afirmaban al lograr experimentar dentro de estas áreas laborales.

En los factores de higiene se previene aquellos peligros a la salud de los trabajadores que abarcaron aspectos de supervisar, relación interpersonal, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, seguridad, entre otros dentro de áreas laborales por lo cual se señala que si se dan de forma incorrecta existirá insatisfacción del profesional necesitando de fuertes motivaciones para lograr su satisfacción completa donde estos factores motivacionales incluyen el reconocimiento de su desempeño laboral, ascensos del puesto de trabajo que completaran su satisfacción dentro del entorno laboral (44).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Ambiente de trabajo: Son definidos aquellos medios que facilitan las labores cotidianas con indicadores de eficiencias y desempeño, también se siente el confort en el área de trabajo por las condiciones consideradas como parte de la ventilación, limpieza, iluminación entre otros dentro de los ambientes siendo los trabajadores quienes se preocupen por la comodidad de sus servicios de salud y realicen bien su trabajo (45).

Según Cieza (46), la satisfacción con buenas condiciones de trabajo se considera a la asignación del ambiente laboral con condiciones físicas que

beneficia a realizar sus labores, en la cual ese ambiente físico sea confortable con las comodidades para el buen desempeño laboral del trabajador donde la infraestructura o los materiales son los facilitadores para brindar cuidados con una mejor limpieza, higiene, ventilación de los ambientes para que los enfermeros cubran sus necesidades de los usuarios.

Remuneraciones y/o incentivos: Es esencial para lograr la satisfacción laboral del personal de enfermería, ya que tienen necesidades fisiológicas y se satisfacen si estas remuneraciones son justas y equitativas para todo el equipo de salud desarrollando mayor satisfacción donde se sentirán que son recompensados por la gran labor que realizan a diario por cuidar a sus pacientes con calidez humana, de lo contrario se sentirán insatisfechos (47).

De acuerdo con Neira (48), define que el sueldo es la remuneración fija que recibe todo personal de salud al brindar sus servicios incluyendo las diversas bonificaciones y los bonos de productividad, de igual manera los beneficios laborales se han considerado como las compensaciones adicionales a los salarios que recibe cada trabajador dentro de ambiente laboral por brindar los cuidados a los pacientes.

Relaciones interpersonales: Suele ser la conexión del trabajador de salud con las instituciones, así como los enfermeros con los pacientes logrando las buenas relaciones interpersonales con confianza y credibilidad que se demostraran con empatía y responsabilidad con comunicación relevante al entendimiento, respeto y la ayuda de superar las diferentes debilidades y amenazas con mayor énfasis de superación en las fortalezas y oportunidades (49).

Las relaciones laborales e interpersonales en el personal de enfermería se traducen a un aspecto positivo creando vínculos buenos de satisfacción evitando los conflictos laborales dentro de la organización de trabajo con respecto a la forma correcta y adecuada de la distribución de trabajadores que forma parte del sistema de salud (50).

Se refiere cuando los trabajadores desarrollan sus capacidades dentro de un equipo de trabajo, ofreciendo actividades con libertad para mejorar su rendimiento profesional, permitiendo que se convierta en un gran desafío mental (51).

El personal debe de ser competente en el trabajo con responsabilidades de mejoramiento y crecimiento profesional con capacitaciones y actualizaciones de mantener competencias dentro del ámbito laboral con valores éticos y principios que ayuden a la toma de decisiones evitando la mala práctica de cuidados al paciente (52).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a. Sobrecarga laboral:** Es designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante.
- b. Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó el enfoque cuantitativo porque comprende métodos donde se alcanzan metas y procedimientos para la formulación y comprobación de hipótesis, así mismo los resultados que se obtuvieron se expresaron numéricamente (53).

El presente estudio es de tipo aplicada, ya que tiene el fin de resolver los problemas mediante la aplicación de acciones concretas o conocimientos basado en el desarrollo de teorías (54).

Es descriptiva, correlacional de orden transversal (55).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población:

Estará conformado por 509 (254 profesionales de enfermería y 255 técnicos en enfermería), que laboran en las áreas de hospitalización (Emergencia, Cuidados intensivos, Pediatría, Neonatología, Ginecología, Medicina, Cirugía, Neumología, Serciquem, Psiquiatría).

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que tengan vínculo laboral (nombrados, contrato 276, contrato CAS).
- Personal de enfermería que laboren en áreas de hospitalización (servicios básicos o de especialización).
- Personal de enfermería que estén realizando trabajo presencial

- Personal de enfermería que deseen participar de la investigación, previo consentimiento informado.
- Personal de enfermería que gocen de buena salud física y mental

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que NO tengan vínculo laboral (practicantes de segunda especialidad).
- Personal de enfermería que NO laboren en áreas de hospitalización (personal de consultorios externos, personal de central de esterilización, personal de sala de operaciones, supervisoras).
- Personal de enfermería que NO deseen participar de la investigación.
- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones.

3.2.2. Muestra:

Se determinó el tamaño de muestra en base a la formula estadística para la población finita, obteniéndose como resultado 219 personal de enfermería (Anexo 5).

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Caracterización de las variables

Variable independiente: Sobrecarga laboral

Variable dependiente: Satisfacción del personal de enfermería

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Sobrecarga laboral	Es un conglomerado de esfuerzos físicos, mentales, y afectivos que compromete al trabajador a lo largo de la jornada de trabajo. El personal de enfermería durante su jornada laboral exhaustiva hace notar signos de cansancio, agotamiento, afectando en su bienestar (59).	Resultado de las actividades realizadas durante la jornada de trabajo, se obtiene a través de la ejecución del cuestionario sobrecarga laboral.	Física	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Postura ✓ Ambiente ✓ Descanso ✓ Atención ✓ Presión 	Ordinal	Sobrecarga laboral alta: (136-185)
			Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relajo ✓ Concentración ✓ Desgaste ✓ Intolerancia ✓ Entorno 	Ordinal	
			Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Error Diligente ✓ Experiencia ✓ Continua ✓ Agresividad ✓ Conflicto ✓ Aislamiento 	Ordinal	Sobrecarga laboral baja: (37-85)
			Afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación ✓ Capacitación ✓ Demanda ✓ Manejable ✓ Organización ✓ Elogios ✓ Valores 	Ordinal	
Satisfacción	Conducta del ser humano que tiene hacia su centro de labor, asimismo la interacción con sus colegas, supervisores, inspectores, políticas de trabajo, reglamentos, condiciones, otros. La satisfacción laboral es la manera de cómo se siente la persona en su centro de labores y abarca muchos aspectos como: el sueldo, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de trabajo, etc.(60).	Resultado que se obtiene del trabajador al aplicarle el cuestionario sobre satisfacción que desarrolla hacia su propio centro de trabajo.	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos ✓ Organizado ✓ Habilidad ✓ Rendimiento 	Ordinal	Satisfacción alta: (52-95)
			Remuneración y/o Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Reconocimiento 	Ordinal	
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones ✓ Colaboración 	Ordinal	Satisfacción baja: (1-16)

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Acciones y actividades para la ejecución del proyecto

En la recolección de datos se solicitó la autorización del director ejecutivo y del comité de investigación del hospital Hipólito Unanue de Tacna, a través de un FUT (formulario único de trámite), para las facilidades pertinentes al estudio de investigación y posteriormente se realizará la coordinación con el departamento de enfermería.

A través de la programación de roles en el departamento de enfermería se obtuvo la relación y distribución del personal técnico de enfermería y profesionales de enfermería por cada servicio de hospitalización.

Posteriormente, se realizó la aplicación de las encuestas por cada servicio de hospitalización y luego el vaciado de la información en programa Excel, luego la codificación de cada encuesta.

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta. Se aplicó los instrumentos, los cuales fueron dos cuestionarios, siguiendo el siguiente orden para cada cuestionario, iniciando con una ficha de información general del encuestado.

Materiales e instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron dos, cuestionarios en donde se recolectaron información acerca de la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería.

- a) Instrumento para medir la variable de sobrecarga laboral:** Se midió la variable sobrecarga laboral en personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el que fue elaborado por la Enfermera Oneys del Carmen De Arco Canoles en Cartagena de las indias, Colombia en el 2005 y adaptado por el investigador, prueba de confiabilidad de 0.940.

Esto indica que el instrumento tiene un grado bueno de confiabilidad, por lo que se valida su uso para la recolección de datos. Es un cuestionario con respuestas múltiples y con una puntuación de siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) constituido por un total de 37 preguntas divididos en 4 dimensiones clasificados en: “física” (12 ítems), “psicológica” (8 ítems), “comportamental” (8 ítems) y de “enfrentamiento” (9 ítems). Se utilizarán las siguientes escalas de valoración: sobrecarga laboral alta (136-185), sobrecarga laboral media (86-135) y sobrecarga laboral baja (37-85).

b) Instrumento para medir la satisfacción laboral en el profesional de enfermería: Para evaluar la variable satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se utilizó el instrumento de Satisfacción Laboral de Font-Roja modificado por el investigador.

Es un cuestionario de tipo escala Likert con respuestas múltiples y cuyos puntajes asignados para cada respuesta son los siguientes: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1) constituido por un total de 19 preguntas divididos en 3 dimensiones clasificados en ambiente de trabajo (6 ítems), Remuneraciones y/o Incentivos (5 ítems), y relaciones interpersonales (8 ítems). Se utilizarán las siguientes escalas de valoración para satisfacción del profesional de enfermería con sus respectivos puntajes: satisfacción alta: de 52 -95, media de 17- 51 y baja de 1 -16.

Validación: Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación se validaron bajo el criterio de cinco profesionales del área de la salud, quienes fueron cinco jueces especialistas en el área o con conocimiento sobre el tema. A cada profesional se le

entregó una hoja de preguntas para la respectiva validación de los instrumentos, los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el valor DPP es de 1,64, este resultado se ubica en la zona B, lo que significa que existe una adecuación total de los instrumentos. (Anexo N° 06)

Confiabilidad de los instrumentos

Mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se obtuvieron valores de 0,940 para el instrumento de carga laboral y de 0,950 para el cuestionario de satisfacción laboral. Teniendo en cuenta lo indicado por Rosenthal (García, 2005) quien indica que una confiabilidad mínima de 0,50 para propósitos de investigación; además Vellis (García, 2005) indica que un nivel entre 0,70 a 0,80 es respetable y cerca de 0,90 es un nivel alto de confiabilidad. Esto nos indica que los instrumentos utilizados en este estudio presentaron un grado de confiabilidad bueno para la medición de la sobrecarga laboral, y de confiabilidad aceptable para la medición de la satisfacción laboral; los dos instrumentos otorgaron la confiabilidad y validez suficiente para su ejecución. (Anexo N° 06)

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el presente estudio se hizo uso de la estadística descriptiva, una vez recolectado los cuestionarios, la información se ordenó y se codificó elaborándose una base de datos en Microsoft Excel 2021 y su procesamiento se utilizará el SPSS versión 26.0.

Se diseñó tablas y gráficos en Microsoft Excel 2021 de acuerdo a los objetivos del estudio, propiamente cada tabla tendrá su descripción.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Se presentan los resultados de esta investigación, la cual se muestra mediante tablas y figuras de carácter estadístico, realizadas en base a la información recolectada para esta investigación, y así poder responder a la hipótesis planteada.

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		Nº	Porcentaje (%)
Personal de enfermería	Licenciada(o) en enfermería	109	49,8
	Técnica(o) en enfermería	110	50,2
	Total	219	100,0
Edad	18 a 29 años	16	7,3
	30 a 59 años	164	74,9
	60 años a más	39	17,8
	Total	219	100,0
Sexo	Femenino	196	89,5
	Masculino	23	10,5
	Total	219	100,0
Condición laboral	Nombrado	108	49,3
	Contrato 276	23	10,5
	Contrato CAS	88	40,2
	Total	219	100,0
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	03	1,4
	1 a 5 años	87	39,7
	6 años a más	129	58,9
	Total	219	100,0
Áreas de hospitalización	Psiquiatría	09	4,1
	Cirugía	21	9,6
	Neumología	11	5,0
	UCI	20	9,1
	Neonatología	31	14,2
	Serciquem	13	5,9
	Medicina	25	11,4
	Pediatría	15	6,8
	Ginecología	25	11,4
	Emergencia	49	22,4
	Total	219	100,0
Personal de enfermería que cuenta con especialidad	Si	74	33,8
	No	145	66,2
	Total	219	100,0
Especialidades del personal de enfermería	Ninguno	145	66,2
	Psiquiatría	05	2,3
	Emergencia	26	11,9
	Gerencia y gestión	03	1,4
	UCI	12	5,5
	Intensivista	01	0,5
	Neonatología	14	6,4
	CRED	01	0,5
	Quemados	01	0,5
	Salud pública	01	0,5
	Adulto mayor	02	0,9
	Pediatría	03	1,4
	Gineco-obstetricia	04	1,8
	Hemodiálisis	01	0,5
	Total	219	100,0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación:

En la presente tabla 1, se puede observar las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, en la cual se observa que el 49,8 % son licenciadas(os) en enfermería y el 50,2 % son personal técnica(o) en enfermería; la edad que mayor prevalece es de 30 a 59 años con un 74,9 %; seguido del sexo femenino con un 89,5 %; la condición laboral que presentan la mayoría es nombrado con un 49,3 %; el tiempo de servicio que mayor prevalece es de 6 años a más con un 58,9 %; respecto a las áreas de hospitalización el personal de enfermería que en su mayoría son del área de emergencia con un 22,4 %, seguido del área de neonatología con un 14,2 %; donde el 33,8 % si presentan estudios de especialidad, además el 66,2 % no cuenta con especialidad, y las especialidades con mayor prevalencia son de emergencias con un 11,9% y neonatología con un 6,4 %.

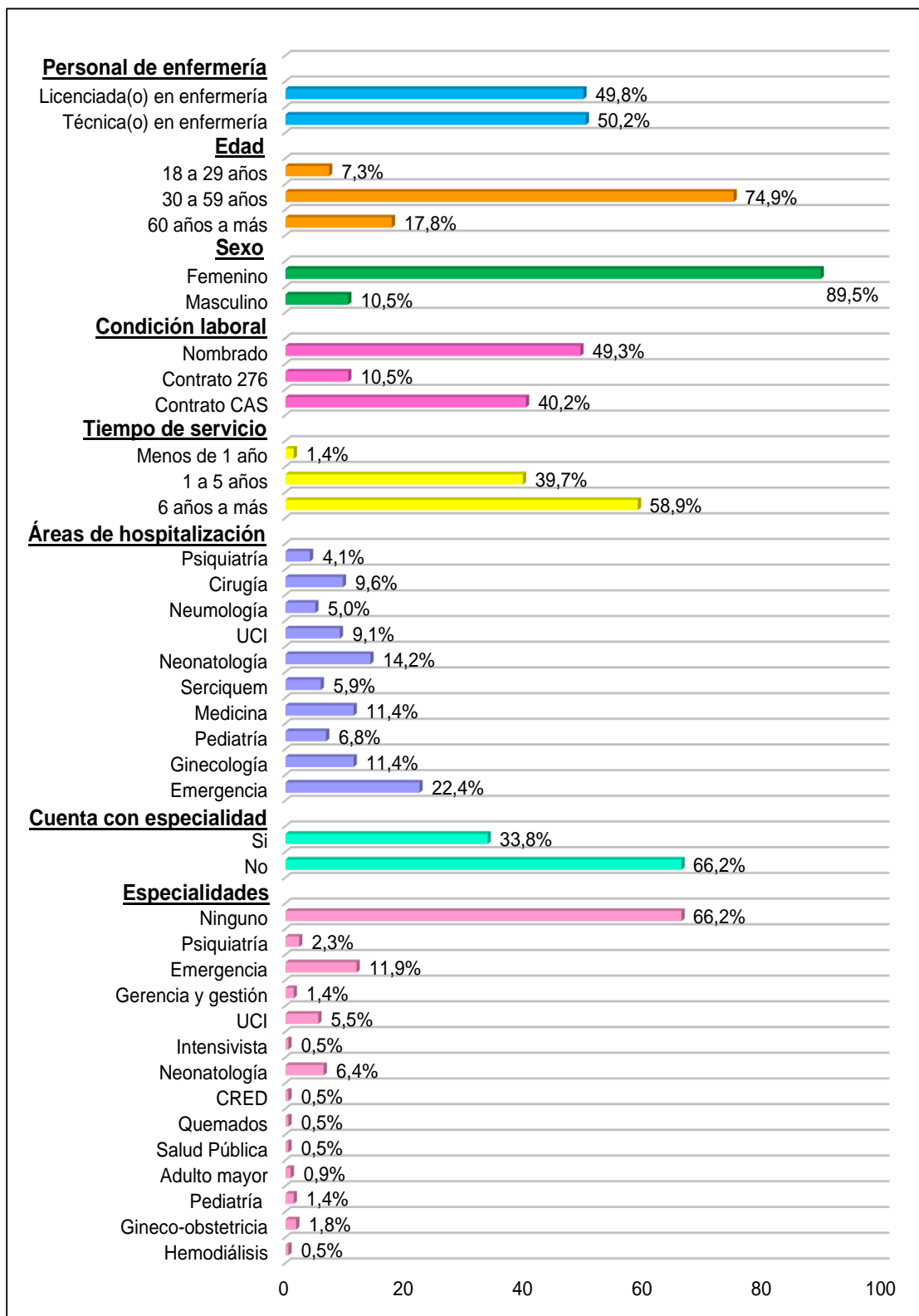


Figura 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 1

Tabla 2. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral Dimensión física	Satisfacción del personal de enfermería						Total		Tau b de Kendall
	Baja		Media		Alta		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	00	0,0	00	0,0	04	1,8	04	1,8	Coeficiente de correlación = -0,592 Sig. (bilateral) = 0,000 N = 219
Medio	00	0,0	53	24,2	57	26,0	110	50,2	
Alto	00	0,0	104	47,5	01	0,5	105	48,0	
Total	00	0,0	157	71,7	62	28,3	219	100	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación:

En la Tabla 2, se muestra un total de 219 participantes, donde el 47,5 % del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión física y quienes presentan satisfacción media; además los que presentan nivel medio en la dimensión física con el 26,0 % presentan satisfacción alta; y el 24,2 % presentan nivel medio en la dimensión física con satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,592$) entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión física mayor satisfacción laboral.

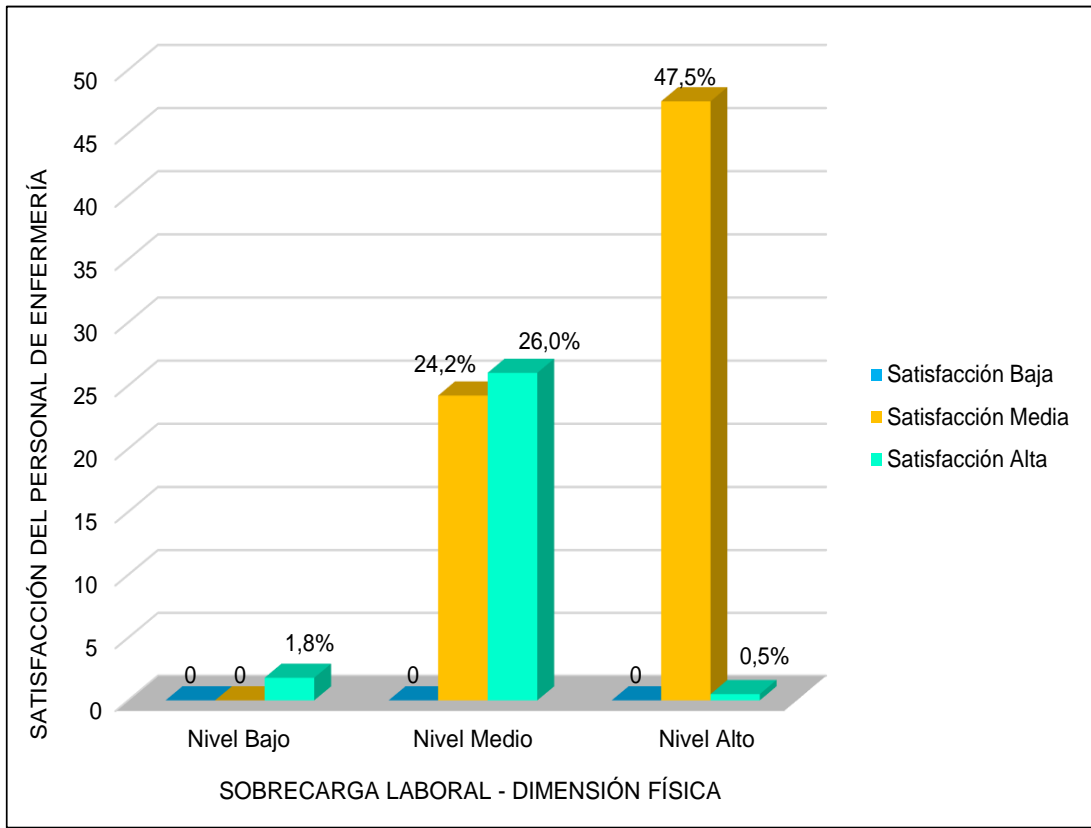


Figura 2. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 2

Tabla 3. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral Dimensión psicológica	Satisfacción del personal de enfermería						Total		Tau b de Kendall
	Baja		Media		Alta		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	00	0,0	00	0,0	05	2,3	05	2,3	Coeficiente de correlación = -0,668 Sig. (bilateral) = 0,000 N = 219
Medio	00	0,0	37	16,9	55	25,1	92	42,0	
Alto	00	0,0	120	54,8	02	0,9	122	55,7	
Total	00	0,0	157	71,7	62	28,3	219	100	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En la Tabla 3, se muestra un total de 219 participantes, donde el 54,8 % del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión psicológica con satisfacción media; asimismo los que presentan nivel medio en la dimensión psicológica con el 25,1 % presentan satisfacción alta; y el 16,9 % presentan nivel medio en la dimensión psicológica con satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,668$) entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión psicológica mayor satisfacción laboral.

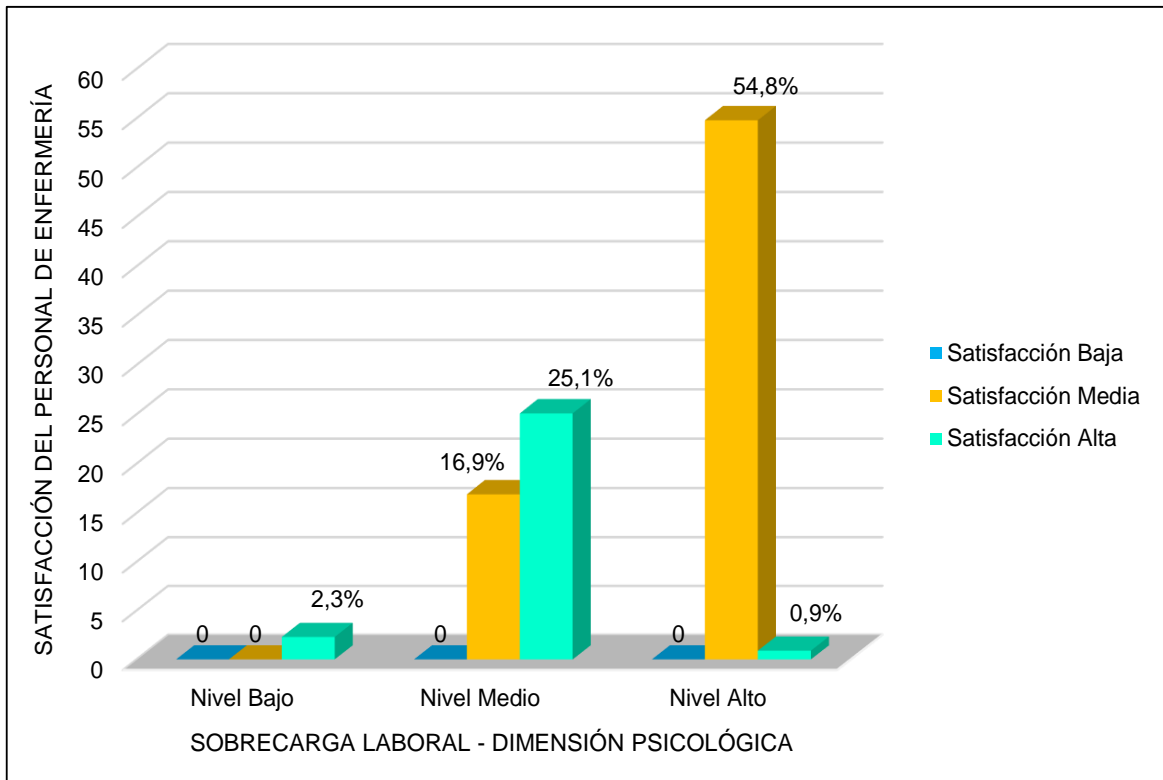


Figura 3. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 3

Tabla 4. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral Dimensión comportamental	Satisfacción del personal de enfermería						Total		Tau b de Kendall
	Baja		Media		Alta		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	00	0,0	08	3,7	32	14,6	40	18,3	Coeficiente de correlación = -0,671 Sig. (bilateral) = 0,000 N = 219
Medio	00	0,0	34	15,5	30	13,7	64	29,2	
Alto	00	0,0	115	52,5	00	0,0	115	52,5	
Total	00	0,0	157	71,7	62	28,3	219	100	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En la Tabla 4, se muestra un total de 219 participantes, en donde el 52,2 % del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión comportamental presentan satisfacción media; seguido de los que presentan nivel medio en la dimensión comportamental con el 15,5 % presentan satisfacción media; y el 14,6 % quienes presentan nivel bajo en la dimensión comportamental presentan satisfacción alta. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,671$) entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión comportamental mayor satisfacción laboral.

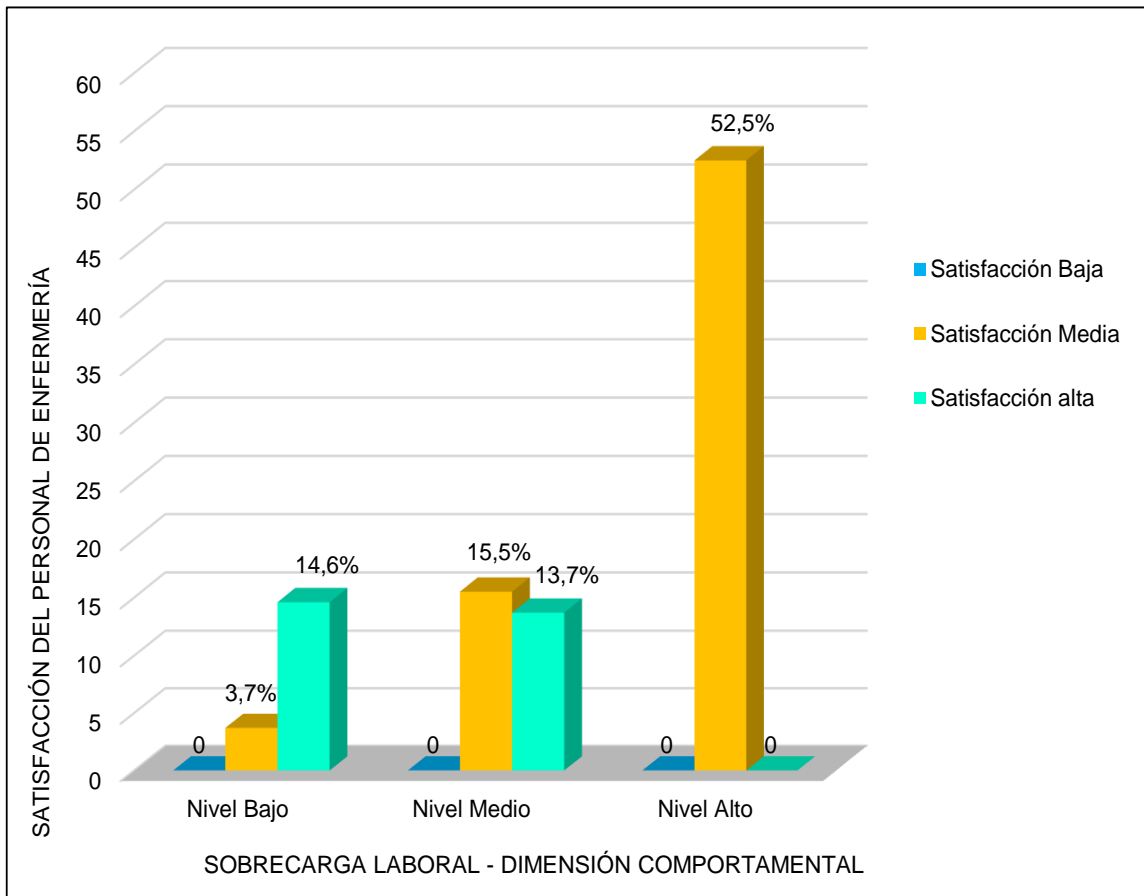


Figura 4. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 4

Tabla 5. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral Dimensión afrontamiento	Satisfacción del personal de enfermería						Total		Tau b de Kendall
	Baja		Media		Alta		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0	Coeficiente de correlación = -0,135 Sig. (bilateral) = 0,059 N = 219
Medio	00	0,0	35	16,0	22	10,0	57	26,0	
Alto	00	0,0	122	55,7	40	18,3	162	74,0	
Total	00	0,0	157	71,7	62	28,3	219	100	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En la Tabla 5, se muestra un total de 219 participantes, en donde el 55,7% del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión afrontamiento presentan satisfacción media; además de los que presentan nivel alto en la dimensión afrontamiento con el 18,3% presentan satisfacción alta; y el 16,0% de los que presentan nivel medio en la dimensión afrontamiento presentan satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, no existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,059$).

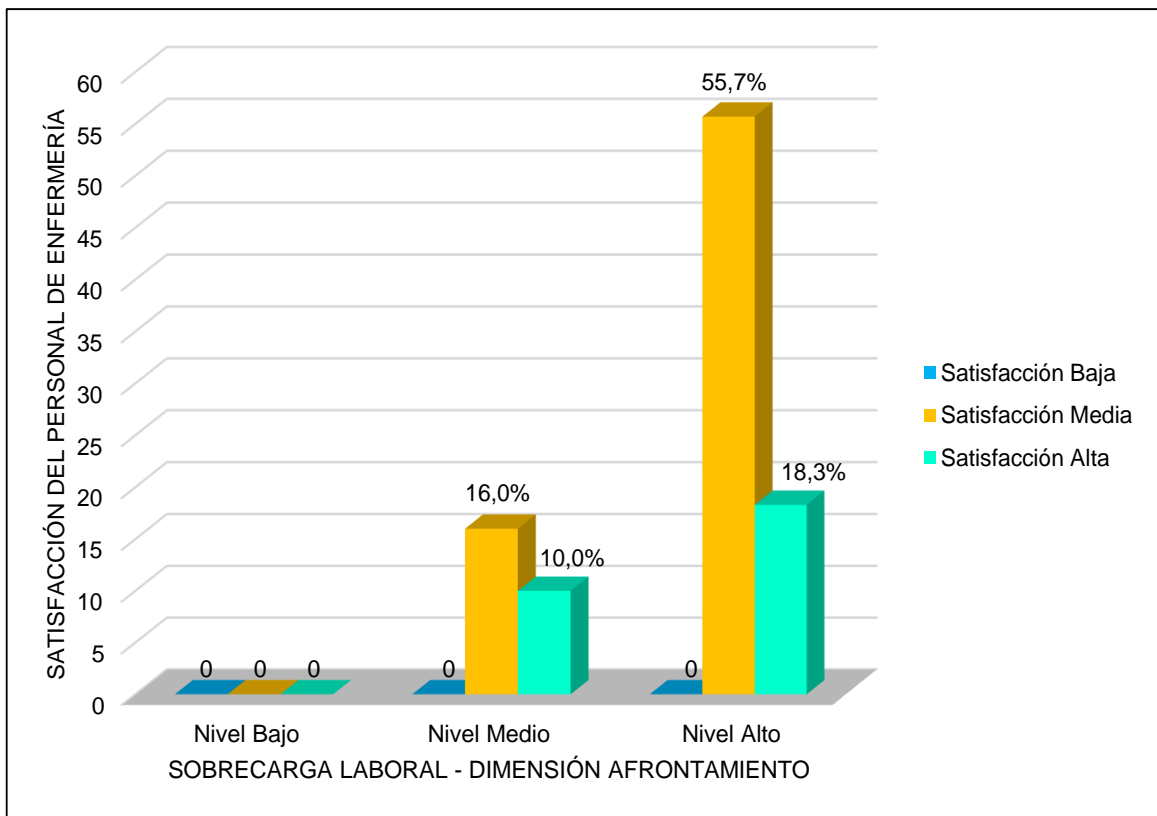


Figura 5. Relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 5

Tabla 6. Relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral	Satisfacción del personal de enfermería						Total		Tau b de Kendall
	Baja		Media		Alta		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0	Coeficiente de correlación = -0,679 Sig. (bilateral) = 0,000 N = 219
Medio	00	0,0	39	17,8	62	28,3	101	46,1	
Alto	00	0,0	118	53,9	00	0,0	118	53,9	
Total	00	0,0	157	71,7	62	28,3	219	100	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En la Tabla 6, se muestra un total de 219 participantes, en donde el 53,9% del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral presentan satisfacción media; además de los que presentan nivel medio de sobrecarga laboral con el 28,3% presentan satisfacción alta; y el 17,8% de los que presentan nivel medio de sobrecarga laboral presentan satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,679$) entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral mayor satisfacción laboral.

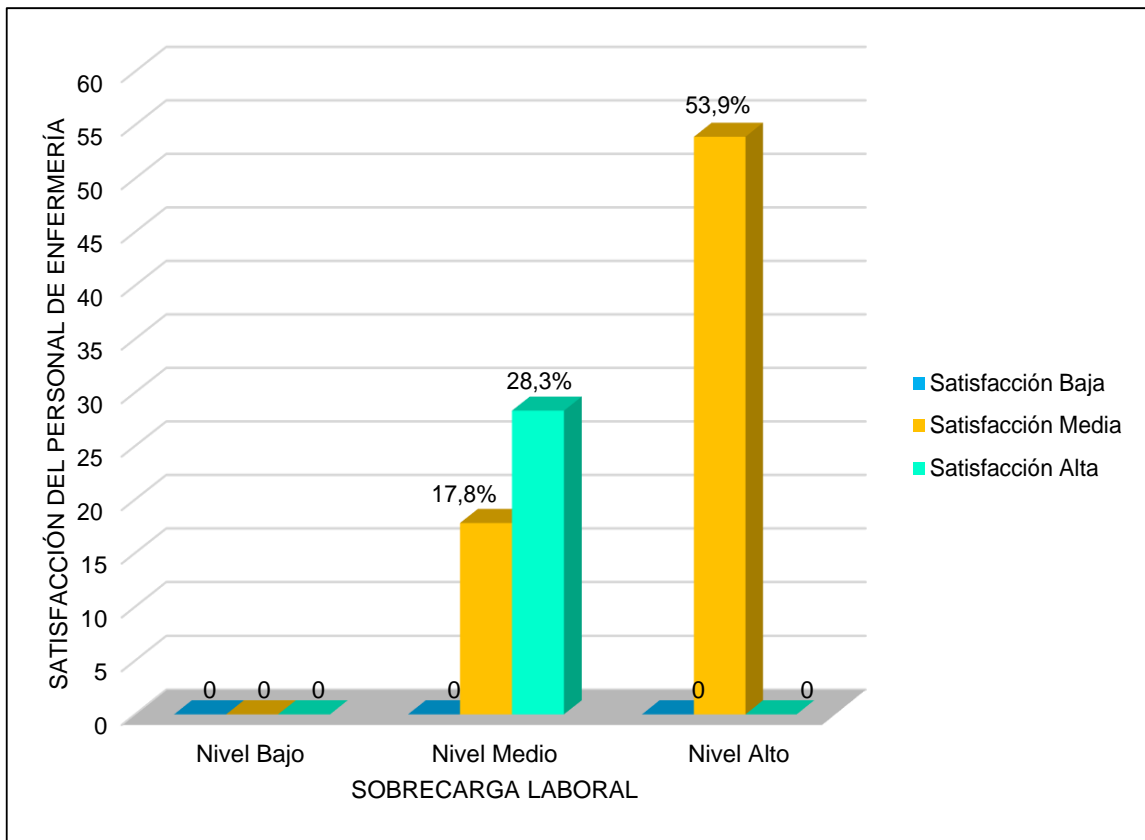


Figura 6. Relación entre la sobrecarga laboral según y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 6

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023. En este estudio participaron 219 profesionales del campo de la enfermería, obteniendo lo siguiente:

La tabla 1, En lo que respecta a las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, donde el 49,8% son licenciadas(os) en enfermería y el 50,2 % son personal técnica(o) en enfermería; la que prevalece es la edad de 30 a 59 años en un 74,9%; seguido de sexo femenino con el 89,5%; condición laboral nombrado con el 49,3%; tiempo de servicio 6 años a más con un 58,9%; personal que labora en emergencia el 22,4%; presentan estudios de especialidad el 33,8%, y las de mayor prevalencia son de emergencia y desastres con un 11,9%.

Y similar a lo reportado por Gamarra G. & Morales J. (18) en su investigación sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa”, en donde el 88,5% de los profesionales de enfermería son adultos y de sexo femenino con el 87,1%; en cuanto al tipo de contrato el 57,1% son nombrados, seguido del 40% que son personal CAS. Además, concuerda con el estudio de Oliveira J. et al. (16) en su estudio “Satisfacción profesional y sobrecarga laboral de enfermeras de salud mental”, donde el 27,9% son enfermeros y el 44,3% son técnicos o auxiliares de enfermería, el 83,6% eran mujeres y el 78,7% tenía entre 36 y 67 años, además el 63,9% tenía título de licenciatura o posgrado y el 47,5% había trabajado durante seis años o más en el campo de la salud mental. Así también es semejante a lo realizado por Pachapuma M.(26) en su investigación sobre “Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia hospital Honorio Delgado Arequipa”, donde se observa que el 93,5% del profesional de enfermería son de sexo femenino, el 48,4% se encuentra en el rango de 51 a

más, seguido de un 32,3% con un rango de 31 a 40 años, el 45,2% tiene un tiempo de servicio de más de 20 años, seguido de un 29% con un rango de 6 a 10 años, en lo referente a la condición laboral el 93,5% son nombrados.

Difiriendo con lo investigado por Navarro J. (19) en su estudio sobre “Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”, donde el 39,16% tiene una edad mayor a 40 años, seguida del 35% con una edad de 31 a 40 años; y el 65% si presenta estudios de especialidad. Nuestros resultados difieren también del estudio por Huamani V. (21) sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Arequipa”, donde el 49,4% del personal de enfermería presenta una edad entre 21 a 30 años; por otro lado, el 90,9% es de sexo femenino, y el 59,7% laboran como enfermeras, mientras que el 40,3% son técnicos en enfermería, de acuerdo al tiempo de servicio el 45,5% tiene de 8 a 11 meses, seguido del 36,4% tiene entre 12 y 15 meses laborando.

Las características sociodemográficas del personal de enfermería quienes son participantes de nuestra investigación, nos indica que mayoritariamente es el recurso humano que labora en el hospital, además el rango de edad de 30 a 59 años comprende la etapa de la adultez en donde se caracteriza por la responsabilidad, consolidación económica, productividad y de cambios en la vida del quehacer diario. El predominio del sexo femenino, el cual presenta nuestro estudio, nos indica que son partícipes plenamente en todos los ámbitos. En cuanto a la condición laboral de ser nombrado, permite que el personal goce de ciertos beneficios laborales a diferencia del personal que diferentes tipos de contratos laborales. La mayoría del personal de enfermería presenta 6 años a más de tiempo de actividad en el servicio. Además, se tiene con mayor prevalencia el personal que labora en el área de emergencia. Sin embargo, se cuenta con poco personal de enfermería con estudios de especialidad.

En la Tabla 2, muestra al 47,5% del personal de enfermería que presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión física, presentan satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,592$) entre la sobrecarga laboral según dimensión física y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión física mayor satisfacción laboral. Nuestros resultados son similares con la investigación de Cerna S. (17) en su estudio sobre “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Huarney”, donde existe una relación significativa inversa y moderada, con un nivel de Rho = -0,591, y un p valor de 0,000. Y se afirma la existencia de relación entre la dimensión sobrecarga física y la satisfacción laboral. Además, concuerda con el estudio realizado por Regalado M. (20) en su investigación sobre “Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima”, quienes encontraron un Rho de Spearman de 0,370, lo que indica una relación directa y significativa débil, con p valor de 0,000 siendo menor de 0,05. Demostrando que existe relación entre la dimensión carga física y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Asimismo, coincide con la investigación realizada por Navarro J. (19) en su estudio sobre “Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”, en donde se obtiene un Rho de Spearman de -0,642 siendo una relación inversa y media, con un p valor de 0,00 menor a 0,05. Concluyendo que existe la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería.

Pero discrepa con la investigación realizada por Gamarra G. & Morales J. (18) quienes desarrollaron su investigación sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa”, donde determinaron que no existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga física con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,011, el cual indica que existe una relación positiva y baja entre

las variables de estudio y un p-valor de 0,893, el cual es mayor al valor de significancia.

Los hallazgos de nuestros resultados se atribuyen a que el personal de enfermería experimenta elevados niveles de sobrecarga en el ámbito físico, es decir que se genera un consumo de energía el cual se produce por un máximo esfuerzo requerido o acumulado a lo largo del trabajo, lo que genera desgaste o agotamiento en el personal teniendo como resultado niveles bajos de satisfacción. De manera que a un nivel alto de carga física se tiene un desgaste corporal que produce de medios a bajos niveles de satisfacción en el personal de enfermería.

En la Tabla 3, se observa que el 54,8% del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral en la dimensión psicológica con satisfacción media; asimismo los que presentan nivel medio en la dimensión psicológica con el 25,1% presentan satisfacción alta; y el 16,9% presentan nivel medio en la dimensión psicológica con satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,668$) entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión psicológica mayor satisfacción laboral.

Concordando con la investigación de Cerna S. (17) en su estudio sobre "Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Huarmey", donde existe una relación significativa inversa y alta, con un nivel de $Rho = -0,601$, y un p valor de 0,000. Y se afirma la existencia de relación entre la dimensión sobrecarga física y la satisfacción laboral. Similar al estudio de Navarro J. (19) en su investigación acerca "Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida", en donde se obtiene un Rho de Spearman de $-0,774$ siendo una relación inversa, con un p valor de 0,00 menor a 0,05. Demostrando que existe

la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Además, coincide con el estudio realizado por Regalado M. (20) en su investigación sobre “Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima”, encontraron un Rho de Spearman de 0,292, lo que indica una relación directa y significativa débil, con p valor de 0,007 siendo menor de 0,05. Concluyendo que existe relación entre la dimensión carga mental y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Discrepando con lo encontrado por Gamarra G. & Morales J. (18) en su estudio sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa”, en donde se encontró un Rho de Spearman de -0,108, con p valor de 0,202 siendo este resultado mayor a 0,05. Concluyendo que no existe relación entre la sobrecarga laboral, en su dimensión carga mental, con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Nuestros resultados permiten que identifiquemos el aumento en la dimensión psicológica que está dentro de la sobrecarga laboral, esta dimensión se caracteriza por los rasgos de personalidad de cada persona y que al encontrarse elevada genera ciertos inconvenientes en el ámbito conductual y afectivo, conllevando la aparición de la ansiedad, depresión, entre otros trastornos. Por consiguiente, tenemos que, a un nivel alto de carga psicológica ocasionado por fatiga mental, producen de medios a bajos niveles de satisfacción en el personal de enfermería.

En la Tabla 4, se observa que el 52,2% del personal de enfermería tiene un alto nivel de sobrecarga laboral en la dimensión comportamental, presentando satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,671$) entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y satisfacción del personal de enfermería, es

decir, a menor sobrecarga laboral en la dimensión comportamental mayor satisfacción laboral. Es así, que se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería.

Siendo similar a lo encontrado por Campos B. (27) en su trabajo de investigación “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho”, en donde se determinó una relación significativa siendo inversa y moderada con $\rho = -0,502$, y con p-valor de 0,000, por lo que concluye la existencia de relación entre la dimensión comportamental de la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras.

Nuestra investigación permitió identificar altos niveles en la dimensión comportamental, esto nos indica que el personal de enfermería está propenso a ser personas conflictivas, con ciertas tendencias al aislamiento, además de que por la monotonía de la tarea ejecutada tiende al desinterés. En este sentido, a un nivel alto en la dimensión comportamental, la cual genera conductas negativas que producen de medios a bajos niveles de satisfacción en el personal de enfermería.

En la Tabla 5, se observa que el 55,7% del personal de enfermería tiene un alto nivel de sobrecarga laboral en la dimensión afrontamiento, presentando satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, no existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,059$). Entonces se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la no existencia de relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería.

En discrepancia con el estudio de Campos B. (27) en su investigación sobre “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho”, en donde se determinó una relación significativa siendo inversa y moderada con $\rho = -0,411$, y con p-valor de 0,000,

por lo que concluye la existencia de relación entre la dimensión afrontamiento de la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras.

En nuestros resultados se evidencian que el personal de enfermería presenta altos niveles de sobrecarga en la dimensión de afrontamiento, es decir, que tiene la capacidad de sobresalir ante cualquier obstáculo, valorándose dentro de las adversidades presentadas. Entonces, a un nivel alto en la dimensión de afrontamiento se produce de medios a bajos niveles de satisfacción en el personal de enfermería.

En la Tabla 6, se muestra un total de 219 participantes, en donde el 53,9% del personal de enfermería presentan un nivel alto de sobrecarga laboral presentan satisfacción media; además de los que presentan nivel medio de sobrecarga laboral con el 28,3 % presentan satisfacción alta; y el 17,8 % de los que presentan nivel medio de sobrecarga laboral presentan satisfacción media. Se observa en el estadístico de correlación Tau b de Kendall, existe una correlación estadísticamente significativa ($p=0,000$) considerada una correlación negativa ($r=-0,679$) entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería, es decir, a menor sobrecarga laboral mayor satisfacción laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se da la existencia de relación entre ambas variables.

Del mismo modo en la investigación de Hellín M. et al (10) acerca “Relación entre satisfacción laboral y carga de trabajo de enfermeras en unidades de internación de adultos”, en donde los resultados mostraron que existe una estrecha relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral, mostrándose más insatisfacción en aspectos organizacionales y reconocimiento profesional. Similar a lo investigado por Cerna S. (17) en su estudio sobre “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Huarmey”, con un nivel de Rho donde existe una relación significativa inversa y alta, con un nivel de Rho = $-0,671$, y un p valor de $0,000$. Y se afirma la existencia de relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de

enfermería. De igual manera concuerda con el estudio de Navarro J. (19) en su investigación acerca “Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”, en donde se obtiene un Rho de Spearman de -0,746 siendo una relación inversa, con un p valor de 0,000 menor a 0,05. Concluyendo la existencia de relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Igualmente, en la investigación realizada por Velásquez C. (22) en su investigación sobre “Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima”, en donde se encontró el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,457 y con p valor de 0,001, lo que indica la existencia de relación inversamente proporcional y moderada entre carga laboral y satisfacción laboral en las enfermeras.

A diferencia de lo encontrado por Gamarra G. & Morales J. (18) en su estudio sobre “Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el hospital de emergencias José Casimiro Ulloa”, en donde se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,130, indicándonos una relación negativa y baja, con p valor de 0,126 siendo este resultado mayor a 0,05. Concluyendo que no existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Los hallazgos de nuestros resultados se deben a que el personal de enfermería experimenta elevados niveles de sobrecarga durante su labor diaria implicando todas sus dimensiones física, psicológica, comportamental y de afrontamiento, por tanto, existe una desproporción en la carga laboral del personal de enfermería, siendo esto un perjuicio que afecta negativamente tanto al trabajador como para la institución donde se labora. En ese sentido, a niveles altos de sobrecarga laboral se produce de medios a bajos niveles de satisfacción en el personal de enfermería.

CONCLUSIONES

1. Se cuenta con licenciado(a) en enfermería (49,8%) y personal técnico en enfermería (50,2%), predomina 30 a 59 años, prevalece el sexo femenino, la mayoría son nombrados, predomina tener de 6 años a más de tiempo de servicio, el personal de enfermería que en su mayoría pertenecen al área de emergencia y en su mayoría no cuentan con especialidad.
2. Existe relación entre la sobrecarga laboral según dimensión física y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
3. Existe relación entre la sobrecarga laboral según dimensión psicológica y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
4. Existe relación entre la sobrecarga laboral según dimensión comportamental y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
5. No existe relación entre la sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.
6. Existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023.

RECOMENDACIONES

1. Informar los resultados a los directivos del Hospital Hipólito Unanue para que socialicen los resultados con todos los jefes de departamentos y servicios de hospitalización de nuestra institución, esto es necesario para que las jefaturas estén enteradas de la situación en la que se encuentran y sean conscientes de la carga laboral en su lugar de trabajo.
2. Establecer estrategias que permitan disminuir la sobrecarga laboral existente en el personal de enfermería, por lo que es necesario que se implementen y fortalezcan los programas de prevención existentes en el área de salud ocupacional que permitan abordar este tema y sobre todo permitan mitigar sus efectos.
3. En coordinación con el jefe de departamento, supervisores y los jefes de servicios, plantear una redistribución adecuada del personal de enfermería y de la carga de trabajo, esto permitirá que dentro de las jornadas de trabajo esté incluido actividades que beneficien y alivien las condiciones del personal de enfermería.
4. Incentivar al personal de enfermería en la participación activa de las actividades recreativas organizadas por el área de salud ocupacional y el departamento de enfermería.
5. Realizar estudios que abarquen a otras profesiones que también laboran en la institución, ya que se necesita saber el diagnóstico situacional acerca de la sobrecarga laboral y la satisfacción, esto permitirá que los programas que se planteen realizar estén más enfocadas a cada profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra; 2020. Available from: La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería.
2. Swiger PA, Vance DE, Patrician PA. Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. Nurse Outlook. 2016 May;64(3):244–54.
3. Quintana M, Valenzuela S, Paravic T. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. Enferm glob [Internet]. 2014;13(33):302–9. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es.
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. América; 2020. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-healthatwork/langes/index.htm>.
5. Contreras-Ibacache V, Reynaldos-Grandon K, Cardona-Alzate L. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enferm. 2015;31(1).
6. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet]. Ginebra; 2021. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
7. Viera G, Isaura T, Aurea D, Ana HdL, Geysa G, Nair S. Quality of life at work in a central sterile processing department. Revista Brasileira de Enfermagem. 2023 Marzo; 73(2).

8. De Arco-Canoles ODC, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 2018 Apr 30;20(2):171.
9. Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). [Internet]. Lima; 2017. Available from: https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000004007_pdf.pdf
10. Hellín Gil MF, Ruiz Hernández JA, Ibáñez-López FJ, Seva Llor AM, Roldán Valcárcel MD, Mikla M, et al. Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022 Sep 16;19(18):11701. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11701>
11. Martínez S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la ciudad Autónoma de Buenos Aires [Tesis de pregrado]. Buenos Aires, Argentina: Universidad Maimónides Argentina; 2022.
12. Navas V. Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022 [Tesis de posgrado]. Piura: Universidad César Vallejo; 2023.
13. Pambaquishpe C. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021 [Tesis de posgrado]. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2021.
14. Gómez Espitia D, Granada Rivera M, García Puerta N. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021 [Tesis de pregrado]. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena; 2021.
15. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el

personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020 Jun 18;19(3):479–506.

16. Oliveira JF de, Santos AM dos, Primo LS, Silva MRS da, Domínguez ES, Moreira FP, et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. *Cien Saude Colet* [Internet]. 2019 Jul 22;24(7):2593–9. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000702593&tIng=pt
17. Cerna SES. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarney, 2022 [Tesis de posgrado]. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo; 2023.
18. Gamarra G, Morales J. Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa - 2022 [Tesis de pregrado]. Chíncha, Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022.
19. Navarro JN. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida 2022 [Tesis de pregrado]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022.
20. Regalado ME. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una Institución Privada de Salud, Lima 2022 [Tesis de posgrado]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022.
21. Huamani V. Sobrecarga y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Arequipa 2021 [Tesis de posgrado]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023.
22. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
23. Ascona J, Espinoza N. Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia, Hospital Sergio E.

- Bernales, Lima-2020 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020.
24. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo 2020 [Tesis de pregrado]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.
 25. Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional Dos de Mayo. Lima, 2020 [Tesis de pregrado]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020.
 26. Pachapuma MN. Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia hospital Honorio Delgado Arequipa - 2019 [Tesis de posgrado]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.
 27. Campos BM. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho [Tesis de especialidad]. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019.
 28. Gil-Monte P, García-Jueas J. Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología* [Internet]. 2008;25(2):329–37. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016308012>.
 29. Escriba V, Artazcoz L, Pérez S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. *Gac Sanit* [Internet]. 2008;15(3):413–25. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv22n4/original1.pdf>.
 30. Lenis-Victoria CA, Manrique-Abril FG. Calidad del cuidado de enfermería percibida por pacientes hospitalizados. *Aquichan*. 2015 Sep 1;15(3):413–25.

31. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2013 Dec;29(3):107–15.
32. Martin J. International Bussiness School [Internet]. 2017. Available from: <https://www.cerem.es/blog/la-ley-de-parkinson>
33. Raile M, Marriner A. Modelos y Teorías de Enfermería [Internet]. 9na Ed. Barcelona: school of nursing; 2018. Available from: <https://edimeinter.com//novedad/modelos-teorias-enfermeria-9a-edicion-2018>
34. Aznar P. Riesgos ergonómicos de carga física en el personal sanitario. *Rev Medic* [Internet]. 2021;4(4):4–64. Available from: <https://revistamedica.com/riesgosergonomicoscargafisica/#:~:text=La%20carga%20f%C3%ADsica%20laboral%20est%C3%A1,la%20incidencia%20de%20estos%20problemas>
35. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Esfuerzo físico y postural [Internet]. España; 2015. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/esfuerzo-fisico-y-postural>.
36. Díaz F, López K, Robles F. Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención médica del primer nivel del sector salud de el Salvador [Tesis de pregrado]. El Salvador: Universidad de El Salvador; 2018.
37. Almudever L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Rev Ene* [Internet]. 2019;13(1):222–32. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>.
38. Sebastián O, Del Hoyo A. Carga mental de trabajo. Madrid; 2016.

39. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico de los internos de enfermería [Tesis de pregrado]. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018.
40. García E. La carga global de trabajo y sus dimensiones [Internet]. Available from: <https://es.scribd.com/document/449927223/LA-CARGA-GLOBAL-DETRABAJO-Y-SUS-DIMENSIONES>.
41. Shiyani V. Essays, Research Papers and Articles on Business Management. Job Satisfaction: Meaning, Definition, Importance, Factors, Effects and Theories. Available from: <https://www.businessmanagementideas.com/human-resource-management-2/job-satisfaction/job-satisfaction-meaning-definition-importance-factors-effects-and-theories/19709>
42. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Márquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico (Lima) [Internet]. 2019 Dec 30;19(4):41–9. Available from: <http://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>
43. Morales Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). Rev Horiz Med [Internet]. 2020;20(2):1–8. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2020000200009&script=sci_arttext
44. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg [Internet]. México: Limusagrupo Noriega; 2004. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>.
45. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez M, Hernández M, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro

- instituciones de salud. Rev Enfer Univ [Internet]. 2012;9(1):9–15. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>.
46. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019.
 47. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Fernández-Cánovas ML, Celdrán-Gil F, Vivo-Molina M del C, Martínez-Roche ME. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia. Rev Enfer global [Internet]. 2015;14(40):266–75. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n40/administracion2.pdf>.
 48. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2017.
 49. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev Aladefe [Internet]. 2019;4(9):7–40. Available from: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relacionesinterpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
 50. Amorós E. Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. [Internet]. Lambayeque: USAT; 2019. Available from: https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas.
 51. Pinto L, Portugal E. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras, centro quirúrgico [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016.

52. Morales E. Nivel de satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Essalud. [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
53. Flores M. Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria*. 2004;5(1):2–9.
54. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta Ed. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Mexicana; 2017. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
55. Tamayo M. El proceso de la investigación científica [Internet]. 4ta Ed. México: Limusa grupo Noriega; 2004. Available from: https://books.google.com.cu/books?id=&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false.

ANEXOS

ANEXO N°01 “Matriz de Consistencia” Proyecto de Tesis: Sobrecarga laboral y satisfacción del profesional de enfermería.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Muestra	Diseño	Instrumentos
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué características sociodemográficas tienen el personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023? • ¿Cuáles son las dimensiones de la sobrecarga laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito 	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características sociodemográficas del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023. • Determinar las dimensiones de la sobrecarga laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito 	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023. • Existe relación significativa entre la satisfacción laboral según las dimensiones del personal de enfermería del hospital 	<p>VI: Sobrecarga laboral (IE) Dimensiones: D1: Dimensión física. D2: Dimensión Psicológica. D3: Dimensión comportamental D4: Dimensión de afrontamiento VD: Satisfacción del personal de enfermería Dimensiones: D1: Ambiente de trabajo D2: Remuneraciones y/o incentivos D3: Relaciones</p>	<p>Población Estará conformado por 509 (254 profesionales de enfermería y 255 técnicos en enfermería), que laboran en las áreas de hospitalización (Emergencia, Cuidados intensivos, Pediatría, Neonatología, Ginecología, Medicina, Cirugía, Neumología, Serciquem, Psiquiatría).</p>	<p>Tipo de investigación. Nivel aplicado. Método y diseño de investigación. Método: Deductivo, observacional, descriptivo transversal. Diseño: Correlacional.</p>	<p>Instrumentos: El instrumento será dos cuestionarios que recogerá información acerca de: La variable: “sobrecarga laboral”, se medirá con el cuestionario modificado por Campos en el (2019). Para medir la variable: “satisfacción del personal de enfermería”, será el cuestionario modificado por Lizárraga y Panez (2019).</p>

<p>Unanue de Tacna, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la satisfacción laboral según las dimensiones del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023? ¿Hay relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023? 	<p>Unanue de Tacna, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la satisfacción laboral según las dimensiones del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023. • Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023. 	<p>Hipólito Unanue de Tacna, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe la relación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023 	<p>interpersonal es.</p>	<p>Muestra: Tamaño de muestra 219, personal de enfermería con un margen de error del 5% y bajo los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta y como instrumentos se aplicarán dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras del Hospital de Chancay y SBS.</p>
---	--	--	--------------------------	---	--

ANEXO N°02 “Operacionalización de variables”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Sobrecarga laboral	Física	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Postura ✓ Ambiente ✓ Descanso ✓ Atención ✓ Presión 	Ordinal	Sobrecarga laboral alta: (136-185)
	Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relajo ✓ Concentración ✓ Desgaste ✓ Intolerancia ✓ Entorno 	Ordinal	
	Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Error Diligente ✓ Experiencia ✓ Continua ✓ Agresividad ✓ Conflicto ✓ Aislamiento 	Ordinal	Sobrecarga laboral baja: (37-85)
	Afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación ✓ Capacitación ✓ Demanda ✓ Manejable ✓ Organización ✓ Elogios ✓ Valores 	Ordinal	
Satisfacción	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos ✓ Organizado ✓ Habilidad ✓ Rendimiento 	Ordinal	Satisfacción alta: (52-95)
	Remuneración y/o Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Reconocimiento 	Ordinal	Satisfacción media: (17-51)
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones ✓ Colaboración 	Ordinal	Satisfacción baja: (1-16)

ANEXO N°03: Instrumentos de investigación

Cuestionario de sobrecarga laboral

Estimado participante, marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día.

Características sociodemográficas del personal de enfermería

a) Licenciada(o) en enfermería b) Técnica(o) en enfermería

Edad: a) 18 a 29 años b) 30 a 59 años c) 60 años a más, **Sexo:** a) Femenino b) Masculino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contrato 276 c) Contrato CAS

Tiempo de servicio: a) Menos de 1 año b) 1 a 5 años c) 6 años a más

Servicio en que labora:.....Especialidad: a) si b) no

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN FÍSICA						
1	“La carga laboral del personal de enfermería le permite combinar la posición de pie-sentado”					
2	“Mantiene la columna en posición recta durante su labor”					
3	“Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros”					
4	“La tarea de enfermería le exige desplazamientos rigurosos”					
5	“El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral”					
6	“Su labor de enfermería le genera esfuerzo muscular”					
7	“Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña”					
8	“Durante su labor de enfermería le genera mucho sueño”					
9	“Luego de terminar su jornada como personal de enfermería, se siente cansada, con ganas de dormir”					
10	“El trabajo de enfermería le genera dolor de cabeza”					
11	“Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos”					
12	“El peso de los pacientes que se manipulan es inferior a 25 kg”					
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA						
13	“El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como personal de enfermería es elevado”					
14	“Siente mucha presión como personal de enfermería de parte de la jefa enfermeras”					

15	“Puede relajarse, estar tranquila con facilidad en cualquier momento”					
16	“Tiene problema para concentrarse en su labor como personal de enfermería”					
17	“Su labor de enfermería le genera desgaste mental”					
18	“La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado”					
19	“El procesar la información es sencilla, se evita la memorización”					
20	“El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como personal de enfermería”					
DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL						
21	“Puede cometer algún error, recibe mucha crítica”					
22	“El trabajo que me encomiendan hago de la manera correcta”					
23	“Como personal de enfermería percibe que le falta experiencia práctica”					
24	“Suele realizar su labor de personal de enfermería sin interrupciones”					
25	“Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad”					
26	“Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir”					
27	“Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás”					
28	“Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones”					
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO						
29	“En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo”					
30	“Recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas”					
31	“El ritmo de trabajo es demandante”					
32	“Entiende las indicaciones con facilidad”					
33	“La rutina de trabajo es manejable”					
34	“Percibe que es mejor organizarse en el trabajo”					
35	“Recibe elogios por cumplir su jornada laboral”					
36	“Busca información sobre lo que desconoce”					
37	“Considera que es importante observar los valores y confidencialidad”					

Cuestionario de satisfacción del profesional de enfermería

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña.

Nº	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
AMBIENTE DE TRABAJO						
1	“La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores”					
2	“La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un desempeño en su puesto de trabajo”					
3	“El hospital le facilita los equipos de protección individual necesarios para su trabajo”					
4	“Se siente satisfecho en su centro laboral”					
5	“Los trabajadores son bien tratados, independientes del cargo que ocupan”					
6	“Su centro laboral le permite expresar opiniones con franqueza, sin temor a represalias”					
REMUNERACIONES Y/O INCENTIVOS						
7	“El sueldo que percibe está acorde con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo”					
8	“Los beneficios económicos que recibe en su trabajo cubren sus necesidades básicas”					
9	“Recibe bonificaciones por días festivos como el Día de la Madre, del padre o del enfermero”					
10	“Los directores y jefes le reconocen por un trabajo bien hecho”					
11	“Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitaciones dentro y fuera de su institución”					
RELACIONES INTERPERSONALES						
12	“El trabajo en su servicio está bien organizado”					
13	“Los directores y jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y mejoras”					
14	“Su jefe le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones”					
15	“Sus jefes inmediatos le proporcionan información oportuna y adecuada de su desempeño y resultados alcanzados”					
16	“Su centro laboral le brinda información necesaria y oportuna, sobre asuntos que afectan a la institución”					
17	“Tiene conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución”					
18	“Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a seguir trabajando armoniosamente”					
19	“Sus compañeros son solidarios con usted cuando está en apuros”					

ANEXO N°04: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto y estima personal me presento a Ud. Saludándolo cordialmente, y al mismo tiempo informarle que estoy realizando este estudio con la finalidad de, Determinar la relación que existe entre sobrecarga laboral y la satisfacción del profesional de enfermería. Como profesional de enfermería, usted ha sido elegido(a) como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que manifieste sus respuestas con franqueza y sinceridad en el llenado del cuestionario.

Se les garantiza que es una encuesta ANÓNIMA que permanecerá en estricta confidencia. Si desea se le hará conocer por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

Al firmar, usted indica que ha comprendido la importancia del proyecto y decide voluntariamente participar, el cual significa el gran valor del avance y el progreso de nuestra carrera profesional.

Atentamente:

LIC. ELÍAS CONDORI NINA

Firma del profesional de Enfermería:

Participante.



ANEXO N°05

CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

Para esta investigación se utilizó la siguiente fórmula para hallar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N Z^2 (p)(q)}{Z^2 (p)(q) + (N - 1) d^2}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Total de la población
- Z = 1,96 (nivel de confianza 95%)
- p = 0,5 (proporción esperada 50%)
- q = 1-p = 0,5
- d = 0,05 (error estadístico de 5%)

$$n = \frac{(509) (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(1.96)^2 (0.5)(0.5) + (509 - 1) (0.05)^2}$$

$$n = \frac{(509) (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(1.96)^2 (0.5)(0.5) + (509 - 1) (0.05)^2}$$

$$n = \frac{(509) (3.8416) (0.25)}{(3.8416) (0.25) + (507) (0.0025)}$$

$$n = \frac{(509) (0.9604)}{(0.9604) + (1.2675)}$$

$$n = \frac{487.8832}{2.2279}$$

$$n = 218.988$$

$$n = 219$$

ANEXO N°06

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

PRIMERO: Se elaboró una tabla en la cual se colocaron los puntajes para cada ítem, siguiendo el criterio determinado por cada experto, junto a sus respectivos promedios.

PROMEDIO DE LA EVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

N° DE ÍTEMS	EXPERTOS					PROMEDIO
	A	B	C	D	E	
1	5	4	5	4	5	4,60
2	5	4	5	4	5	4,60
3	5	4	5	4	5	4,60
4	4	4	5	4	4	4,20
5	4	5	5	4	4	4,40
6	4	5	5	4	4	4,40
7	5	4	5	4	5	4,60
8	5	4	5	4	5	4,60
9	4	4	5	4	5	4,40
10	5	4	5	4	5	4,60

SEGUNDO: una vez hallado el promedio de cada uno de los ítems, se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), a través de la siguiente ecuación:

$$DPP = \sqrt{(X - Y_1)^2 + (X - Y_2)^2 + \dots + (X - Y_9)^2}$$

Donde:

X = Valor máximo en la escala concedido para cada ítem.

Y = El promedio de cada ítem.

Para esta investigación tenemos:

X	Y	(X-Y) ²
5	4,60	0,16
5	4,60	0,16
5	4,60	0,16
5	4,20	0,64
5	4,40	0,36
5	4,40	0,36
5	4,60	0,16
5	4,60	0,16
5	4,40	0,36
5	4,60	0,16
SUMA =		2,68

$$DPP = \sqrt{2,68} = 1,64$$

La DPP resultante es de: 1,64

TERCERO: Se determina la distancia máxima (D máx) del valor obtenido con respecto al punto de referencia cero (0), con la ecuación:

$$Dmáx = \sqrt{(X_1 - Y)^2 + (X_2 - Y)^2 + \dots + (X_9 - Y)^2}$$

Donde:

X = Valor máximo de la escala para cada ítem. (Escala 5)

Y = Valor mínimo de la escala para cada ítem. (Escala 1)

X	Y	(X - Y) ²
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
	SUMA =	160

$$D_{\text{máx}} = \sqrt{160} = 12.6$$

CUARTO: La $D_{\text{máx}}$ se divide entre el valor máximo de la escala, lo que nos resulta un valor de: $12/1,64 = 7,32$

QUINTO: Con este resultado obtenido, se elabora una nueva escala valorativa, iniciando desde cero, hasta llegar a $D_{\text{máx}}$. la cual se divide en intervalos iguales entre sí, identificándolas con las letras A, B, C, D, E.

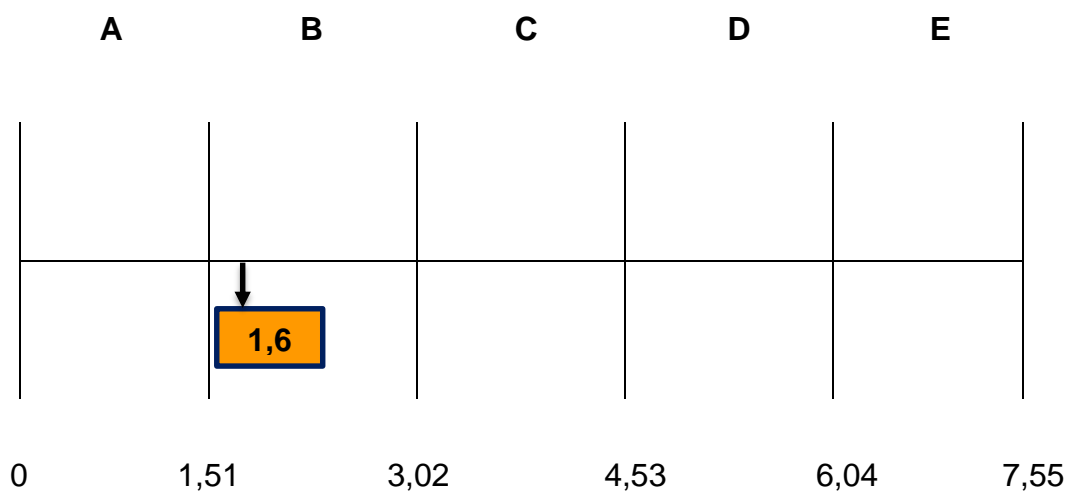
Siendo:

- A y B : Adecuación total
- C : Adecuación promedio
- D : Escasa adecuación
- E : Inadecuación

Valoración	Escala
A	0,00 – 1,51
B	1,51 – 3,02
C	3,02 – 4,53
D	4,53 – 6,04
E	6,04 – 7,55

SEXTO: El punto DPP debe resultar en las zonas A y B, en caso esto no suceda, se procederá a la reestructuración y/o modificación de los instrumentos, para luego ser sometida nuevamente a juicio de expertos.

Para nuestro caso, el valor DPP fue de **1,64** ubicándose en la zona “B”, esto significa que existe una adecuación total de los instrumentos y que puede ser utilizado en la recolección de datos para esta investigación.



CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad se comprobó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), por medio de la aplicación del método de la varianza, se realizó la prueba piloto, obteniendo lo siguiente:

ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTOS		Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Confiabilidad
1	INSTRUMENTO Nº 1	0,940	37	Bueno
2	INSTRUMENTO Nº 2	0,950	19	Bueno

Teniendo en cuenta lo indicado por Rosenthal (García 2005) quien indica que una confiabilidad mínima de 0,50 para propósitos de investigación; además Vellis (García 2005) indica que un nivel entre 0,70 a 0,80 es respetable y cerca de 0,90 es un nivel alto de confiabilidad. Por tanto, estos instrumentos son aplicables para nuestra investigación.

• CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO Nº 1 - SOBRECARGA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	37

Se puede observar que el resultado tiene un valor α de 0,940, esto indica que este instrumento tiene un grado bueno de confiabilidad, por lo que se valida su uso para la recolección de datos.

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
129,73	398,352	19,959	37

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SCL1	126,00	379,714	0,578	0,938
SCL2	126,13	384,838	0,529	0,939
SCL3	125,73	385,210	0,495	0,939
SCL4	126,13	375,695	0,774	0,937
SCL5	126,33	385,095	0,440	0,939
SCL6	126,13	377,838	0,556	0,938
SCL7	127,20	366,886	0,700	0,937

SCL8	126,67	362,095	0,837	0,936
SCL9	125,87	380,695	0,590	0,938
SCL10	126,53	365,124	0,728	0,937
SCL11	126,27	398,210	-0,019	0,943
SCL12	126,40	391,400	0,075	0,946
SCL13	125,67	385,524	0,535	0,939
SCL14	126,20	376,171	0,512	0,939
SCL15	126,33	384,095	0,418	0,939
SCL16	126,87	365,838	0,774	0,936
SCL17	126,07	375,924	0,687	0,937
SCL18	126,27	367,210	0,739	0,937
SCL19	126,20	374,743	0,801	0,937
SCL20	125,93	377,495	0,546	0,938
SCL21	126,33	372,952	0,699	0,937
SCL22	125,47	402,552	-0,166	0,943
SCL23	126,40	367,543	0,693	0,937
SCL24	125,93	373,781	0,715	0,937
SCL25	127,00	353,857	0,890	0,935
SCL26	127,00	352,143	0,851	0,935
SCL27	126,80	361,171	0,811	0,936
SCL28	126,93	352,210	0,859	0,935
SCL29	126,00	374,714	0,610	0,938
SCL30	126,73	353,067	0,814	0,935
ECL31	126,20	383,314	0,498	0,939
ECL32	125,47	396,124	0,079	0,941
ECL33	125,67	386,238	0,420	0,939
ECL34	125,60	409,971	-0,464	0,944
ECL35	126,73	369,495	0,787	0,936
ECL36	125,67	398,667	-0,028	0,942
ECL37	125,53	408,695	-0,395	0,944

- **CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO Nº 2 - SATISFACCIÓN LABORAL**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	19

Se puede observar que el resultado tiene un valor α de 0,950, esto indica que este instrumento tiene un grado bueno de confiabilidad, por lo que se valida su uso para la recolección de datos.

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
45,73	198,924	14,104	19

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
STL1	42,80	181,314	0,707	0,947
STL2	43,27	174,638	0,774	0,946
STL3	43,20	173,886	0,801	0,946
STL4	43,33	169,667	0,904	0,944
STL5	43,27	174,638	0,890	0,944
STL6	43,20	177,600	0,771	0,946
STL7	43,60	184,114	0,562	0,949
STL8	43,20	176,886	0,742	0,947
STL9	43,73	202,781	-0,190	0,959
STL10	43,53	184,124	0,676	0,948
STL11	43,53	186,838	0,399	0,952
STL12	43,27	174,638	0,827	0,945
STL13	43,47	181,981	0,618	0,949
STL14	43,33	171,952	0,824	0,945
STL15	43,20	182,743	0,620	0,949
STL16	43,40	180,829	0,714	0,947
STL17	43,33	176,095	0,775	0,946
STL18	43,20	169,743	0,810	0,946
STL19	43,33	177,095	0,795	0,946

ANEXO N°07

Tabla 7

Nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Sobrecarga laboral	Nº	%
Baja	00	0,0
Media	101	46,1
Alta	118	53,9
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 53,9% muestran altos niveles de sobrecarga laboral, seguido del 46,1% con niveles medios de sobrecarga laboral.

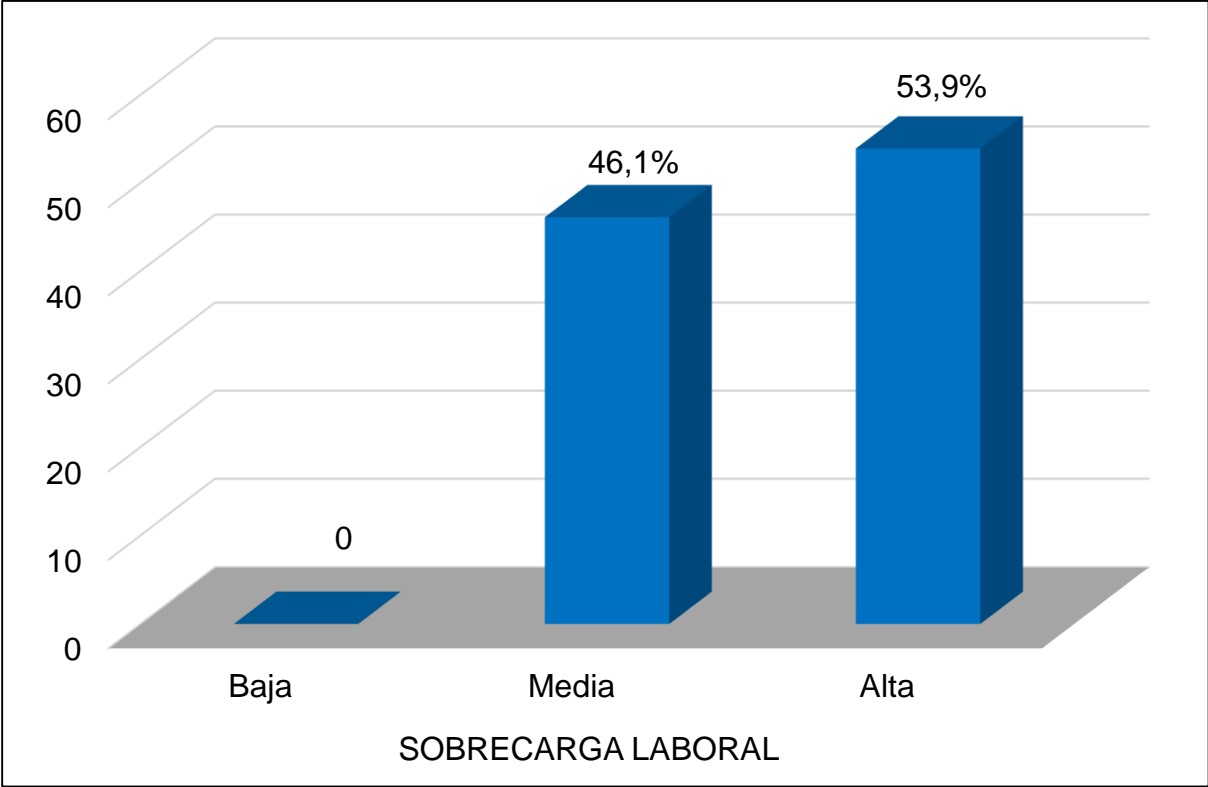


Figura 7. Nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 7

ANEXO N°08

Tabla 8

Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Satisfacción laboral	Nº	%
Baja	00	0,0
Media	157	71,7
Alta	62	28,3
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 71,7% muestran niveles medios de satisfacción laboral, seguido del 28,3% con altos niveles de satisfacción laboral.

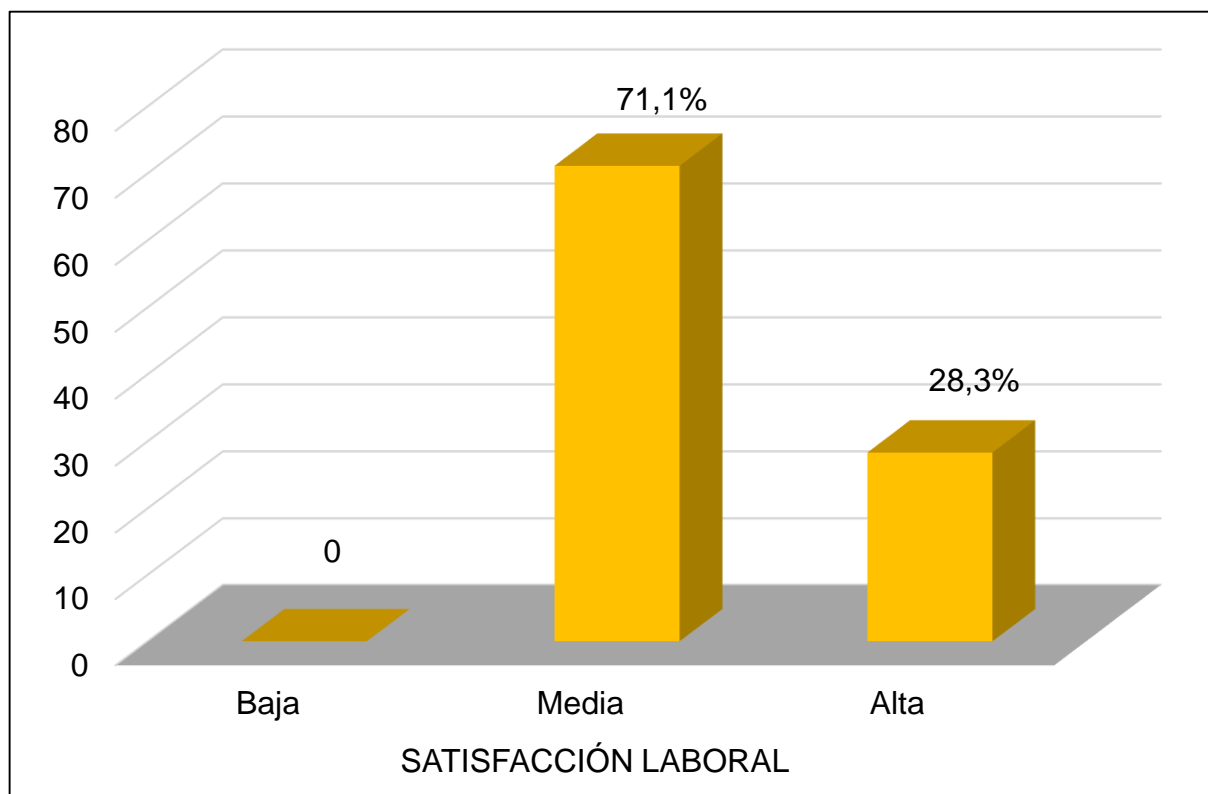


Figura 8. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 8

ANEXO N°09

Tabla 9

Nivel de sobrecarga laboral según dimensión física del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Dimensión física	Nº	%
Bajo	04	1,8
Medio	110	50,2
Alto	105	47,9
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 50,2% muestran niveles medios en la dimensión física de sobrecarga laboral, seguido del 47,9% con altos niveles, y del 1,8% con bajos niveles.

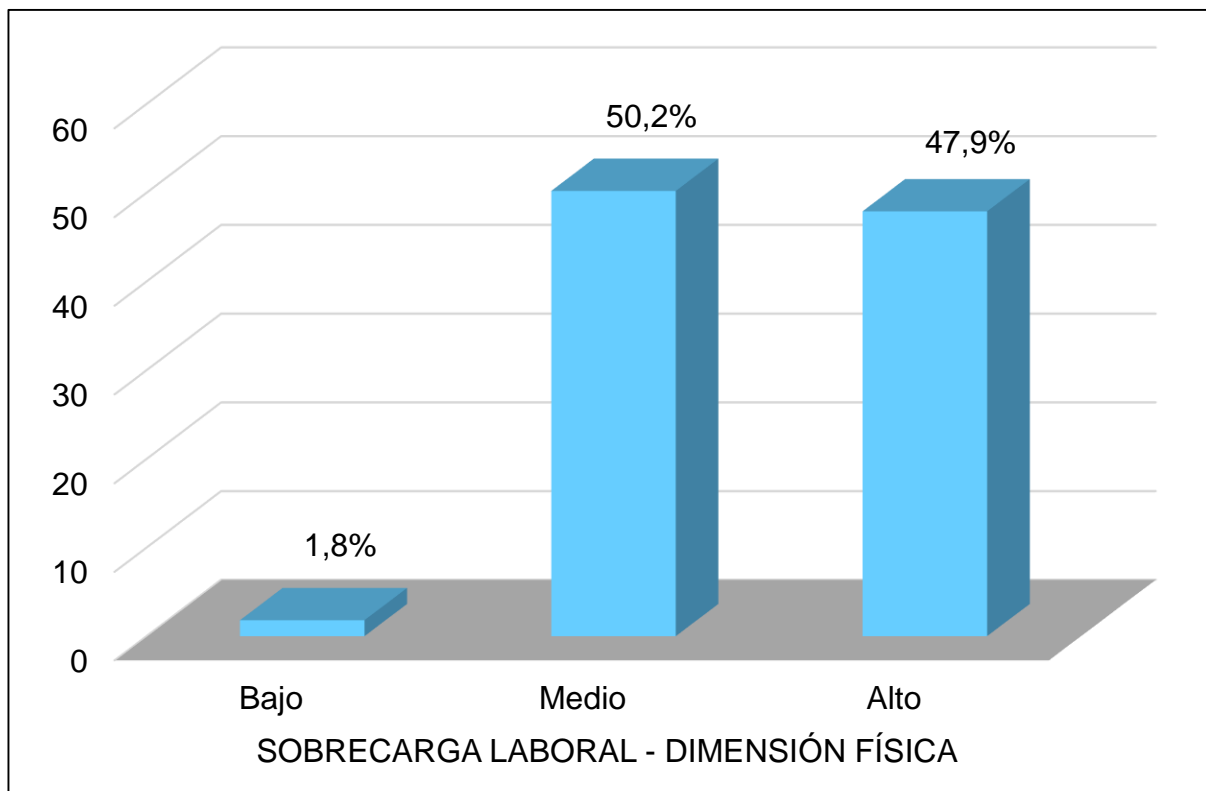


Figura 9. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión física del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 9

ANEXO N°10

Tabla 10

Nivel de sobrecarga laboral según dimensión psicológica del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Dimensión psicológica	Nº	%
Bajo	05	2,3
Medio	92	42,0
Alto	122	55,7
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 55,7% muestran altos niveles en la dimensión psicológica de sobrecarga laboral, seguido del 42,0% con niveles medios, y del 2,3% con bajos niveles.

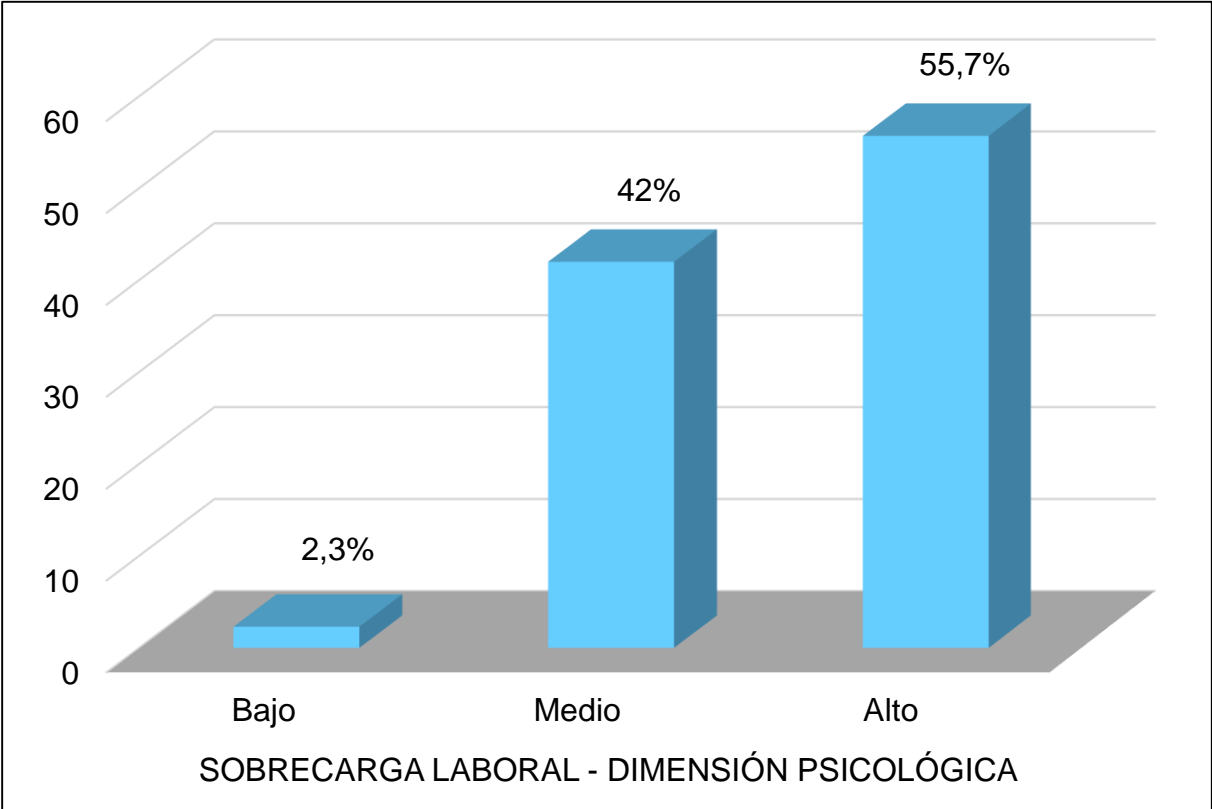


Figura 10. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión psicológica del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 10

ANEXO N°11

Tabla 11

Nivel de sobrecarga laboral según dimensión comportamental del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Dimensión comportamental	Nº	%
Bajo	40	18,3
Medio	64	29,2
Alto	115	52,5
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 52,5% muestran altos niveles en la dimensión comportamental de sobrecarga laboral, seguido del 29,2% con niveles medios, y del 18,3% con bajos niveles.

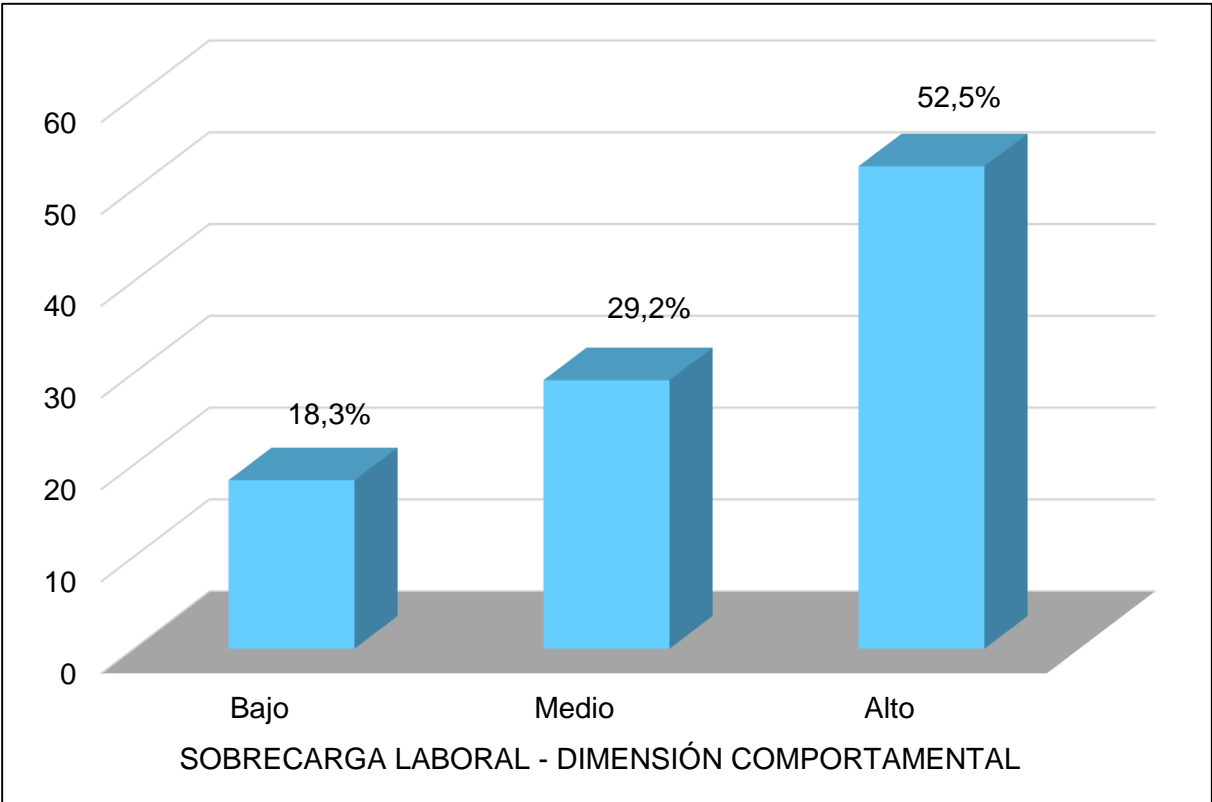


Figura 11. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión comportamental del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 11

ANEXO N°12

Tabla 12

Nivel de sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Dimensión afrontamiento	Nº	%
Bajo	00	0,0
Medio	57	26,0
Alto	162	74,0
Total	219	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Interpretación

En esta tabla, se observaron que del 100% del personal de enfermería, el 74,0% muestran altos niveles en la dimensión afrontamiento de sobrecarga laboral, seguido del 26,0% con niveles medios.

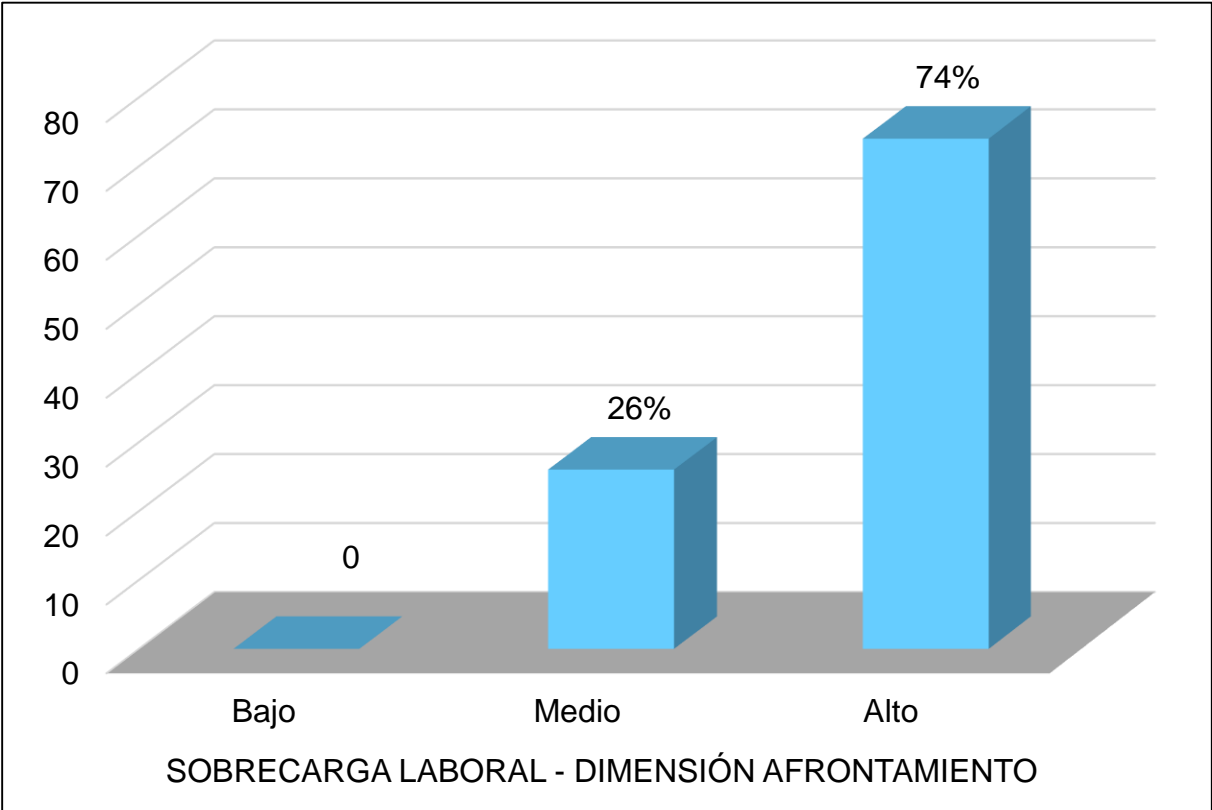


Figura 12. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión afrontamiento del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2023

Fuente: Tabla 12

ANEXO N°13

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Sobrecarga laboral	0,361	219	0,000
Satisfacción laboral	0,452	219	0,000

Fuente: Base de datos

Hipótesis:

H₁: Los datos no tienen distribución normal

H₀: Los datos tienen distribución normal

Si:

p < 0,05: Los datos no tienen distribución normal

p > 0,05: Los datos tienen distribución normal

Conclusión:

Los datos no tienen distribución normal

Interpretación

En la tabla 13, se observa que según el estadístico Kolmogorov-Smirnov, que las variables sobrecarga laboral como la variable satisfacción laboral presentan valores de $p < 0,05$, es así que no se consideran normales, por lo tanto, son no paramétricos, rechazamos la hipótesis nula.

Es así que al tener datos no paramétricos se determinó el uso del estadístico Tau b de Kendall para el contraste de hipótesis. Esta estadística Tau b de Kendall se utiliza para variables ordinales o de rangos, esto sucede porque nuestros cuestionarios presentan tres categorías cada una.