

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

**“Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del
Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTORA: Omonte Albornoz, Beatriz Vetí

ASESORA: Flores Quiñonez, Emma Aida

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71640531

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22407508

Grado/Título: Magister en ciencias de la salud salud pública y docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0001-6338-955X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Leiva Yaro, Amalia Verónica	Doctora en ciencias de la salud	19834199	0000-0001-9810-207X
2	Meza Espinoza, Edson Mijail	Maestro en administración y gerencia en salud	40089813	0000-0003-3623-7002
3	Serna Roman, Bertha	Título de segunda especialidad profesional en enfermería en pediatría	22518726	0000-0002-8897-0129



UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 08 del mes de julio del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| • DRA. AMALIA VERONICA LEIVA YARO | (PRESIDENTE) |
| • DR. EDSON MIJAIL MEZA ESPINOZA | (SECRETARIO) |
| • LIC. ENF. BERTHA SERNA ROMAN | (VOCAL) |
| • MG. LUZ NELIDA ZEGOVIA SANTOS | (ACCESITARIA) |
| • MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ | (ASESORA) |

Nombrados mediante Resolución N° 2336-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO - 2024"; presentado por el **Bachiller en Enfermería: OMONTE ALBORNOZ, BEATRIZ VETI**, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO Por UNANIMIDAD, con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las, 14:50 horas del día 08 del mes de JULIO del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

DRA. AMALIA VERONICA LEIVA YARO
Cod. 0000-0001-9810-2007X
DNI: 19834199

SECRETARIA

DR. EDSON MIJAIL MEZA ESPINOZA
Cod. 0000-0003-3623-7002
DNI: 40089813

VOCAL

LIC. ENF. BERTHA SERNA ROMAN
Cod. 0000-0002-8897-0129
DNI: 22518726



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BEATRIZ VETI OMONTE ALBORNOZ, de la investigación titulada "NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO - 2024", con asesor(a) EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2962-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de mayo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

12%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios, quien ha sido mi guía, y fortaleza para seguir adelante.

A mis padres, por ser ejemplo de esfuerzo, perseverancia y valentía, gracias al sacrificio que hicieron pude culminar mi carrera universitaria y superarme como persona.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi Dios, por permitirme culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi casa de estudios por haberme brindado la oportunidad de estudiar de manera satisfactoria.

A la maestra Emma Aida Flores Quiñones, por su compañía permanente en la elaboración de estudio.

Finalmente al Hospital Hermilio Valdizán Medrano por abrirme las puertas y darme las facilidades para la ejecución de mi estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURA	IX
ÍNDICE DE ANEXOS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.3. OBJETIVOS	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	21
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	22
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. TEORIA DE LAS TRES NECESIDADES DE Mc CLELLAND...24	

2.2.2. TEORIA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO	24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
2.3.1. CARGA DE TRABAJO	25
2.3.2. SOBRECARGA LABORAL.....	26
2.3.3. FACTORES ASOCIADOS A LA SOBRECARGA LABORAL	26
2.3.4. FASES DE LA SOBRECARGA LABORAL	26
2.3.5. SOBRECARGA LABORAL EN EL ENFERMERO	27
2.3.6. DIMENSIONES DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA	28
2.4. HIPÓTESIS	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	31
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE PRINCIPAL	32
2.5.2. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA.....	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	39
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	43
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	44
3.4. ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPÍTULO IV	47
RESULTADOS	47
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	47

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	56
CAPÍTULO V	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	47
Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	48
Tabla 3. Sobrecarga laboral física por ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	49
Tabla 4. Sobrecarga laboral mental por ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	50
Tabla 5. Sobrecarga laboral por turnos según ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	51
Tabla 6. Sobrecarga laboral por organización de trabajo según ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	52
Tabla 7. Nivel de sobrecarga laboral por dimensiones de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024....	53
Tabla 8. Sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	55
Tabla 9. Prueba de normalidad de sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024....	56
Tabla 10. Prueba de hipótesis de la comparación de la sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	57
Tabla 11. Diferencia de la sobrecarga laboral según grupo etario de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	58
Tabla 12. Diferencia de la sobrecarga laboral según género de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	59
Tabla 13. Diferencia de la sobrecarga laboral según grado académico de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	60

Tabla 14. Diferencia de la sobrecarga laboral según situación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	61
Tabla 15. Diferencia de la sobrecarga laboral según tiempo de trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	62
Tabla 16. Diferencia de la sobrecarga laboral según doble trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	63

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Nivel sobrecarga laboral por dimensiones de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024	54
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	83
ANEXO 2 INSTRUMENTO ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	91
ANEXO 3 INSTRUMENTO DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	95
ANEXO 4 CONSENTIMIENTOS INFORMADOS.....	99
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN	105
ANEXO 6 SOLICITUD PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	110
ANEXO 7 AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO	111
ANEXO 8 BASE DE DATOS	112
ANEXO 9 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN.....	118

RESUMEN

Objetivo: Establecer el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024. **Metodología:** Investigación numérica, tipo analítico y diseño descriptivo comparativo, en 132 profesionales de enfermería, elegidos de forma aleatoria y valorados con la escala de sobrecarga; la prueba de hipótesis fue contrastado por medio del Chi cuadrado con una significancia $p < 0,05$; teniendo en cuenta los aspectos moralistas de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia. **Resultados:** En general, 89,4% de los profesionales de enfermería afirmaron nivel moderado de sobrecarga, 9,1% sobrecarga leve y 1,5% sobrecarga intensa. Inferencialmente, se encontró la proporción de profesionales de enfermería según nivel de sobrecarga laboral fue diferente con $p = 0,001$. De igual manera, se halló que no existe diferencia significativa de la sobrecarga laboral según grupo etario ($p = 0,058$); según género ($p = 0,801$); según situación laboral ($p = 0,164$); según tiempo de trabajo ($p = 0,384$); según doble trabajo ($p = 0,412$) y se localizó que hubo diferencia demostrada según grado académico ($p = 0,001$). **Conclusión:** La proporción de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada e intensa, son diferentes.

Palabras clave: Sobrecarga, laboral, profesional de enfermería, hospital, salud (Fuente: DECS – BIREME).

ABSTRACT

Objective: To establish the level of work overload among nursing professionals at Hermilio Valdizán Medrano Hospital, Huánuco 2024. **Methodology:** Numeric research, analytical type and comparative descriptive design, in 132 nursing professionals, chosen randomly and assessed with the overload scale; The hypothesis test was contrasted using Chi square with a significance of $p < 0.05$; taking into account the moralistic aspects of autonomy, beneficence, justice and non-maleficence. **Results:** In general, 89.4% of nursing professionals stated a moderate level of overload, 9.1% mild overload and 1.5% intense overload. Inferentially, the proportion of nursing professionals according to level of work overload was found to be different with $p = 0.001$. Likewise, it was found that there is no significant difference in work overload according to age group ($p = 0.058$); according to gender ($p = 0.801$); according to employment status ($p = 0.164$); according to work time ($p = 0.384$); according to double work ($p = 0.412$) and it was found that there was a demonstrated difference according to academic degree ($p = 0.001$). **Conclusion:** The proportion of nursing professionals at the Hermilio Valdizán Hospital in Huánuco according to the level of work overload assessed as mild, moderate and intense, are different.

Keywords: Overload, labor, nursing professional, hospital, health (Source: DECS – BIREME).

INTRODUCCIÓN

La sobrecarga de labores en las enfermeras es un acontecimiento que ha adquirido importancia en el ámbito hospitalario, por el efecto que tiene en la disposición de atención hacia los clientes y el riesgo de contraer alguna infección asociada a la atención de salud (IAAS). La progresiva demanda de los servicios de salud, complementada a la escasa cantidad de personal y las limitaciones de recursos tangibles, han incrementado el trabajo de las enfermeras, impactando negativamente en su tranquilidad y desempeño de sus funciones encomendadas ⁽¹⁾. Esta problemática se está convirtiendo en un eje central de análisis y discusión para los directivos sanitarios e investigadores en salud, toda vez que la calidad de atención que el o la enfermera brinda al cliente está estrechamente ligado con la carga de trabajo y su medio laboral.

Por otro lado, existen datos en el contexto hospitalario que evidencian relación entre menos sea la dotación de profesional de enfermería será mayor la mortalidad de los enfermos; por lo que, surge la necesidad de dotar de personal en enfermería para satisfacer las demandas de cuidado en los pacientes ⁽²⁾.

A través del presente estudio, se pretende poner de conocimiento a los decisores del nosocomio sobre la carga laboral que el enfermero enfrenta en cada jornada y revaloren con instrumentos técnicos si realmente se cuenta con la cantidad de profesionales que exigen los servicios hospitalarios.

El Capítulo I se centraliza en la descripción de la problemática, formulación, objetivos y justificación, limitantes, así como viabilidad del trabajo.

El Capítulo II detalla marco teórico, que engloba los referencias, bases teóricas, definiciones, enunciación de la hipótesis, variables con su respectiva operacionalización.

El apartado III especifica la metodología, que incluye al ámbito de estudio, la población; el enfoque, nivel y tipo del estudio, diseño, técnicas e

instrumentos aplicados, confiabilidad y validación del instrumento, procedimiento de realización y el proceso de tabulación de los datos recopilados.

El capítulo IV se encamina en los resultados, con el análisis descriptivo e inferencial, y la contrastación de hipótesis.

El Capítulo V divulga la disputa de los resultados y la contribución de la investigación, de las conclusiones y las recomendaciones del autor.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La sobrecarga laboral en el personal de enfermería se ha reconocido como el elemento crucial para preservar la salud y seguridad del personal, así como por su impacto en la atención y seguridad del paciente hospitalizado ⁽³⁾.

Comezaguirre et al. ⁽⁴⁾ refiere que la carga laboral influye directamente en el rendimiento del personal y guarda conexión con la disposición de los cuidados brindados a los clientes.

Solano ⁽⁵⁾ señala que la sobrecarga laboral representa el conglomerado de acciones a las que exponen los profesionales de enfermería de manera constante, prolongada y desproporcionada en su servicio de trabajo afectando su estado de salud biopsicosocial

Al respecto, Henao et al. ⁽⁶⁾ y Regalado ⁽⁷⁾ es uno de los componentes que mayor dominio tienen en el ejercicio de los profesionales de enfermería, refiriendo que cuidar a una gran cantidad de usuarios, realizar intervenciones asistenciales y actos administrativos provocan una gran carga física y mental que afecta su rendimiento y causa insatisfacción laboral.

En ese contexto, Quenta et al. ⁽⁸⁾ resaltan que ello también se debe a que históricamente los hospitales públicos se enfrentan escasez de recursos humanos que ha causado una asignación excesiva de pacientes por profesionales de enfermería poniendo en riesgo su desempeño.

Del Valle ⁽⁹⁾ asegura que los profesionales de enfermería son los integrantes del equipo de salud que mayor riesgo tienen de presentar una sobrecarga laboral alta en los ambientes hospitalarios por tener que laborar en horarios de trabajos extensos, realizar guardias nocturnos, falta de materiales para atender a los pacientes y bajas remuneraciones laborales.

La magnitud de esta problemática se agudiza al considerar a Rubio ⁽¹⁰⁾ refiere que informes publicados por Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2023 evidencian que existe una alta sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en más del 60% de ellos.

En América, Marín et al. ⁽¹¹⁾ los datos sugieren que este entorno es comparable, ya que en naciones de Norteamérica los índices de sobrecarga laboral en enfermería alcanzan el 46,0%; en Centroamérica oscilan entre el 30% al 35%; y en América del Sur llegan al 60%. Esto se relaciona con una alta carga física y mental en el trabajo, lo que provoca efectos perjudiciales en el bienestar de los profesionales. Del mismo modo, Molina et al. ⁽¹²⁾ en Chile en el 2019 reportaron que 48,6% de los estresores en el profesional de enfermería están relacionados con la carga laboral y se debieron por asumir labores que no le incumben y debido a la insuficiencia de tiempo para proporcionar soporte emocional a los usuarios.

En el Perú, Choquehuanca et al. ⁽¹³⁾ indicaron que varios estudios realizados alcanzaron que las tasas de sobrecarga laboral en las unidades de enfermería superan el 60%, lo que se asocia con altos niveles de insatisfacción y condiciones de trabajo inadecuadas en la atención a los pacientes.

En ese contexto, un estudio ejecutado por Díaz ⁽¹⁴⁾ en el 2023 comprobó que 54% de profesionales enfermeros de un hospital estatal presentó nivel medio de sobrecarga laboral, debido a una alta carga mental y física que afectaba su desenvolvimiento en la atención de los clientes.

Asimismo, en el Callao, Zúñiga ⁽¹⁵⁾ en el 2021 encontró que alrededor de 90% de profesionales enfermeros estuvieron expuestos a sobrecarga laboral alta en sus ambientes de trabajo, señalando que 89% presentaron una alta sobrecarga física y 77,8% tuvieron una alta sobrecarga mental que afectaba la calidad de cuidado que brindaban a los pacientes reclusos.

En Arequipa, Machaca y Quispe ⁽¹⁶⁾ en 2021 identificaron que 63,8% de enfermeras presentaron niveles regulares y altos de sobrecarga profesional en las unidades hospitalarias presentando 43,8% problemas de estrés

emocional que afectaba su desenvolvimiento y ocasiona efectos perjudiciales en la disposición de vida en el ámbito biopsicosocial.

En Huánuco, Cabello ⁽¹⁷⁾ en su estudio realizado en el 2021 indica que la sobrecarga laboral en las áreas de enfermería es preocupante pues más de 65% de profesionales de Enfermería tienden a presentar una alta sobrecarga en sus ambientes de trabajo que incide en el cuidado que brindan a los clientes hospitalizados.

Del mismo modo, Sandoval ⁽¹⁸⁾ en el estudio perpetrado en el 2021 estableció que más de 60% de enfermeros y enfermeras presentaron elevada sobrecarga laboral en las unidades hospitalarias, presentando afectaciones físicas y problemas de estrés emocional que afectaba su satisfacción laboral y desempeño en el cuidado de los enfermos.

Por otro lado, Huamán ⁽¹⁹⁾ refiere que las importantes causas de sobrecarga laboral en enfermeros de las instituciones sanitarias de la nación es la atención a una gran cantidad de pacientes, situaciones inadecuadas de trabajo, inadecuada delimitación de las funciones a realizar en el servicio que favorecen que haya un incremento en sus niveles de sobrecarga en el área física y mental.

En esa línea, De Arco ⁽²⁰⁾ afirma que la carga mental tiende a evidenciarse cuando las exigencias a las que están expuestas los profesionales enfermeros superan su capacidad de respuesta causando que tengan fatiga mental que disminuye su desempeño en la vigilancia de los pacientes hospitalizados e acrecienta el peligro de accidentabilidad laboral.

Por su parte Limaymanta y Turpo ⁽²¹⁾ indican que las retribuciones insuficientes, la inestabilidad del trabajo, la poca seguridad, las condiciones improcedentes de infraestructura y la elevada carga de trabajo son factores que generan una baja satisfacción entre los profesionales enfermeros en el contexto de un hospital.

Por ello, Quezada et al. ⁽²²⁾ argumentan que las secuelas de la elevada carga de trabajo en los profesionales de Enfermería se manifiestan en un

aumento de las tasas de insatisfacción laboral, lo que impacta negativamente su compromiso en la atención de los hospitalizados. Esto también propicia la aparición de problemas de estrés emocional, conflictos y un bajo cumplimiento de los indicadores hospitalarios.

Como medida de solución a este problema, el Ministerio de la Salud ⁽²³⁾ se preocupa por normalizar el documento técnico normativo denominado “Método de Gestión de la Calidad en Salud”, buscando establecer etiquetas orientados a someter la sobrecarga laboral de los profesionales enfermeros en el contorno asistencial. Así mismo, es necesario mejorar la gestión de la carga de trabajo, infraestructura hospitalaria y las políticas de salud que promuevan un entorno de trabajo seguro y alta calidad en la atención sanitaria ⁽²⁴⁾.

Viendo la problemática expuesta, el presente estudio se realizó para identificar el grado de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales en enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es el contraste sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo etario?
2. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según género?
3. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grado académico?
4. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según situación laboral?

5. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según tiempo que trabaja?
6. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según doble trabajo?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales en enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo etario
2. Identificar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según género
3. Establecer la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grado académico
4. Valorar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según situación laboral
5. Evaluar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según tiempo que trabaja
6. Identificar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según doble trabajo

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación brindó información relevante sobre la sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería, relacionada con la Teoría del proceso de Enfermería de Ida Orlando. Esta teoría destaca la

importancia de la relación entre el profesional de enfermería y el paciente para satisfacer las necesidades básicas del paciente.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio tuvo excelencia práctica porque respondió al examen de una problemática prevalecida en la línea de investigación de “Ética”, siendo importante porque los hallazgos que se identifiquen en la recolección de datos permitieron brindar información relevante a las autoridades y jefatura de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano sobre el comportamiento de la variable estudiada.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La base metodológica de esta investigación se cimentó en la rigurosa selección de la muestra y en la recolección de datos, obtenidos a través de herramientas que satisfacen los estándares de validez y confiabilidad estadística.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio no presentó limitaciones en el contexto metodológico, tampoco hubo restricciones en el proceso y análisis estadístico de los resultados de la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Fue viable porque estuvo autofinanciado integralmente, permitiendo contar los recursos necesarios para ejecutar con plenitud este trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En México, 2022, Balseiro et al. ⁽²⁵⁾ hicieron el estudio: “Sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel”; evidenciando en sus resultados que 52,2% del personal de Enfermería estuvo satisfecho con su ambiente de trabajo y 47,8% se mostró insatisfecho(a) laboralmente, 63,5% consideraron que el trabajo que realizan en el hospital son de mucho valor, 40% mencionan que no tienen el tiempo necesario para realizar sus actividades laborales, 52,3% manifestaron que tenían una carga laboral media, concluyendo que casi totalidad del personal enfermero estuvo satisfecho laboralmente y que se relacionaba proporcionalmente con su carga de trabajo.

En Chile, 2021, Montoya et al. ⁽²⁶⁾ expusieron la investigación: “Relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral en la unidad de atención primaria en salud”, mostrando sus resultados estadísticos que 66,2% tuvo una sobrecarga laboral alta, 21,1% mostraron sobrecarga laboral media y 12,7% sobrecarga laboral baja; y en cuanto a la satisfacción en el trabajo, 50,7% mostró alta satisfacción, 18,3% satisfacción media y 31% satisfacción baja; demostrando que existe relación significativa entre la carga laboral y la satisfacción laboral del equipo de atención primaria en salud.

En México, 2021, Pozos et al. ⁽²⁷⁾ desarrollaron el estudio: “Relación de sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de Enfermería”, evidenciando en los reportajes que 65% de profesionales enfermeros tuvieron una percepción adecuada del estado de salud y 35% percepción inadecuada; en cuanto a la sobrecarga de trabajo, 76% tuvieron carga laboral alta y 24% carga de trabajo baja; con relación a la calidad de vida, 53,4% mostraron calidad

de vida adecuada; concluyendo que existe correspondencia reveladora entre la sobrecarga laboral y calidad de vida de los profesionales de enfermería.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

En Chimbote, 2023, Cerna ⁽²⁸⁾ presentó la investigación que tuvo como título: “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería del hospital público de Huarney”, cuyos reportes evidenciaron que 49,1% de enfermeros(as) tuvieron sobrecarga laboral alta, 26,4% tuvieron sobrecarga laboral regular y 24,5% sobrecarga laboral baja; en cuanto a la satisfacción laboral, 50,9% de personal de Enfermería mostró baja satisfacción laboral, 30,2% satisfacción regular y 18,9% satisfacción alta, en conclusión existe correlación negativa en la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería participante.

En Lima, 2023 Rubio ⁽¹⁰⁾ desarrolló el estudio: “Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de Enfermería en un hospital nacional”; cuyos reportes evidenciaron que 72,1% de profesionales de enfermeros presentaron una alta sobrecarga laboral, 24,4% sobrecarga media y 4,5% sobrecarga baja; en cuanto a la calidad de vida, 45,3% tuvo regular calidad, 41,9% presentó mala calidad de vida y únicamente 12,8% una buena calidad de vida; concluyendo que prevalecieron los profesionales enfermeros que presentaron una alta sobrecarga laboral y tuvieron una regular calidad de vida en el entorno hospitalario.

En Lima, 2022, Velásquez ⁽²⁹⁾ efectuó el estudio: “Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud”. cuyos reportes evidenciaron que 81,7% mostraron carga laboral media, 15% carga laboral baja y solo 3,3% carga laboral alta; en cuanto a la satisfacción laboral, evidenció que 41,7% de enfermeros(as) mostraron satisfacción laboral media, 31,7% satisfacción baja y 26,6% satisfacción laboral baja; concluyendo que hay relación

inversamente ajustada entre la carga laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermero en la institución en estudio.

En Lima, 2022, Navarro ⁽³⁰⁾ realizó la investigación titulada: “Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida”, mostrando sus reportes estadísticos que 35,8% mostraron carga laboral media y baja en la misma proporción, 28,4% mostraron carga laboral alta; en cuanto a la evaluación de la satisfacción laboral, 45% presentaron satisfacción alta, 29,2% satisfacción baja y 25,8% satisfacción regular; concluyendo que hay correlación inversa de la carga de trabajo y la satisfacción en la labor de los profesionales enfermeros en el ámbito estudiado.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

En Huánuco, 2023, Cárdenas et al. ⁽³¹⁾ presentaron el artículo: “Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público”, mostrando en los reportajes que 43,3% de profesionales enfermeros tuvieron regulares condiciones de trabajo, 30% condiciones deficientes y 26,7% buenas condiciones laborales; respecto a la satisfacción laboral 53,3% estuvieron regularmente satisfechos, 30% se mostraron satisfechos(as) y 16,7% se presentaron insatisfechos(as). Concluyendo que las circunstancias de trabajo se relacionaron elocuentemente con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.

En Huánuco, 2023, Sandoval ⁽¹⁸⁾ efectuó el estudio: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco”, siendo sus resultados en general, 56,1% de enfermeros presentaron Burnout medio, 30,4% burnout alto y 13,5% burnout bajo; en cuanto a la satisfacción laboral, 52,3% se revelaron medianamente satisfechos, 36,3% insatisfechos y 11,4% satisfechos. Concluyendo que el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales

de Enfermería, pues es un indicador de sobrecarga mental que afecta el desempeño de la muestra evaluada en ese estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORIA DE LAS TRES NECESIDADES DE Mc CLELLAND

Según Araya et al. ⁽³²⁾ la teoría postula que existen tres necesidades esenciales que inciden en el estado anímico y la satisfacción de los individuos en relación con su ambiente laboral. La primera demanda es la satisfacción personal, la cual incita al empleado a esforzarse por lograr el éxito. La necesidad de autoridad se manifiesta en el intento por transformarse en dirigentes y ejercer dominio sobre otros individuos. En última instancia, surge la necesidad de establecer una filiación.

Al respecto Hernández et al. ⁽³³⁾ sostiene que la necesidad de filiación abarca el deseo de los individuos de formar vinculaciones interpersonales, priorizando argumentos que faciliten el desarrollo profesional sin rivalidades. Se enfatiza que el desempeño laboral de los trabajadores se ve favorecido por sus vínculos de dominio o afecto, lo que a su vez impacta en su agrado laboral.

Esta teoría aporta de manera significativa a esta investigación, ya que posibilitó una comprensión más profunda y detallada de los diversos factores que inciden directamente en la sobrecarga laboral experimentada por los empleados de Enfermería en el exigente entorno hospitalario en el que se desenvuelven a diario.

2.2.2. TEORIA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO

Según Hernández et al. ⁽³⁴⁾, este enfoque teórico fue ideado por Ida Orlando y sus premisas se fundamentan en la interacción dinámica entre el líder y sus discípulos, donde el líder posee la habilidad de alcanzar metas concretas a través de perspectivas interpersonales; y la piedra angular de esta teoría radica en la calidad dinámica de la relación entre líder y seguidor, incitando a los empleados a comprometerse con compromisos que valen la pena, sin pretender que el jefe se convierta

en un líder superior y poderoso, sino en fomentar un ambiente positivo que fomente el desarrollo individual y colectivo de la organización.

Por ello, Moreno ⁽³⁵⁾ esta orientación teórica sostiene que tanto los líderes como los empleados son elementos esenciales para el desarrollo de la profesión de enfermería, promoviendo el crecimiento físico y espiritual de ambos. Además, contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, impactando efectivamente en el agrado laboral del personal.

Esta teoría se entrelaza con este análisis, ya que reveló cómo las circunstancias laborales moldean la sobrecarga laboral de los enfermeros.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CARGA DE TRABAJO

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), dicho por Santana ⁽³⁶⁾, personifica cualquier característica inherente al trabajo que pueda tener un impacto considerable en la creación de peligros para la seguridad y salud de los empleados.

Sucapuca et al. ⁽³⁷⁾ define como el conjunto de técnicas y procedimientos destinados a advertir, y en su caso, eliminar o reducir los riesgos que pueden dar lugar a la ocurrencia de accidentes laborales.

Medina et al. ⁽³⁸⁾ sostienen que se trata de una serie de requisitos psicológicos y físicos a los que se expone al empleado en la jornada laboral, subrayando que la realización de una tarea específica tiene dos objetivos: el primero es alcanzar las metas de rendimiento, y el segundo es fomentar el desarrollo personal del trabajador.

2.3.2. SOBRECARGA LABORAL

Rubio ⁽¹⁰⁾ se caracteriza como el compendio de demandas físicas y psicológicas a las que se ve sometido el empleado durante su jornada de trabajo.

Bustamante ⁽³⁹⁾ explica que la sobrecarga laboral se refiere al volumen de trabajo asignado o anticipado a un empleado durante un período de tiempo determinado.

Céspedes et al. ⁽⁴⁰⁾ indican que se refiere a la correlación percibida entre la capacidad de procesamiento mental o los recursos requeridos por los trabajadores para ejecutar una tarea específica.

Puglisevich ⁽⁴¹⁾ refiere al conjunto de carga física y mental que soporta el trabajador a lo largo de la mayoría de su tiempo de trabajo en todos sus turnos.

2.3.3. FACTORES ASOCIADOS A LA SOBRECARGA LABORAL

Romeral ⁽⁴²⁾ indica que, dentro de los factores primordiales, la edad se asocia con una percepción de carga laboral elevada. Este fenómeno podría ser justificado dado que, en nuestro contexto social, particularmente en el sector sanitario, el personal de mayor edad tiende a ser apreciado como el de mayor experiencia y los que emplean de manera perfecta los recursos hospitalarios.

Es más, Delgado ⁽⁴³⁾ afirma que la labor en instituciones estatales ha sido identificada como un factor vinculado a la sobrecarga laboral. Esta correlación puede atribuirse a la escasez de recursos humanos en las entidades estatales, lo que provoca una carga laboral incrementada para sus empleados.

2.3.4. FASES DE LA SOBRECARGA LABORAL

Según Machaca et al. ⁽¹⁶⁾, la sobrecarga laboral pasa por 3 etapas; siendo la primera la etapa de entusiasmo, que es aquel donde el trabajo

tiene mucha energía y grandes expectativas de las actividades que realizará en su ambiente de trabajo y cómo ello repercutirá en su calidad de vida.

A continuación, Rubio ⁽¹⁰⁾ manifiesta que se encuentra la etapa de estancamiento, que representa un desbalance el esfuerzo que tiene la profesional y esto origina una recompensa como cumplidos o méritos logrados; y finalmente se encuentra la etapa de frustración como los periodos de letargo y fatiga en el trabajo que afecta su desempeño en su ambiente de labores.

2.3.5. SOBRECARGA LABORAL EN EL ENFERMERO

Cerna ⁽²⁶⁾ afirma que se trata de la sobrecarga laboral atribuida por la entidad a los profesionales enfermeros en los servicios de hospitalización, que tiende a manifestarse cuando se asignan responsabilidades que no pueden ser ejecutadas en un horario convencional o se requiere acelerar su desarrollo para garantizar su efectividad.

En el ámbito de la enfermería, Zúñiga ⁽¹⁵⁾ la sobrecarga laboral se manifiesta cuando las demandas del trabajo superan la habilidad del especialista, forzando al individuo a prolongar sus jornadas, desembocando en éxitos laborales y personales que ponen en jaque su armonía biopsicosocial.

Vásquez ⁽⁴⁴⁾ la sobrecarga laboral en los enfermeros se manifiesta en la cantidad de tareas que realizan en su día a día, vinculada al agotamiento físico, mental y cognitivo que implica la profesión, elevando el riesgo de padecer estrés emocional debido a un ambiente laboral inadecuado, una dotación de personal limitada, un liderazgo deficiente y alteraciones en sus funciones biológicas que merman su rendimiento laboral.

Geldres et al. ⁽⁴⁵⁾ la sobrecarga laboral en enfermería deteriora la excelencia de los cuidados, mermando el rendimiento laboral e incluso

actuando como un riesgo significativo para que se disparen las tasas de accidentes laborales, morbilidad y mortalidad en las áreas de cuidados intensivos.

2.3.6. DIMENSIONES DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Según Rubio ⁽¹⁰⁾ las dimensiones que se analizan en la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermeros son las siguientes:

a. CARGA FÍSICA

Según Merino et al ⁽⁴⁶⁾ la carga física abarca una sinfonía de esfuerzos corporales, posturales y la gestión de objetos pesados, esos que deben ser trasladados de un rincón a otro. Esto implica un desgaste de vitalidad y fuerza física. Incremento en el latido del corazón y la respiración.

Del Valle ⁽⁹⁾ sostiene que son el conjunto de actividades que demandan un esfuerzo físico decidido a lo largo de su jornada laboral, y que inciden directamente con las acciones que realizan los profesionales enfermeros y que requieren de mucha concentración y precisión en la atención y cuidado de los usuarios hospitalizados.

Días et al. ⁽⁴⁷⁾ manifiesta que es la condición física que la persona tiene al realizar sus acciones dentro de sus funciones laborales, basado en la actividad muscular y el esfuerzo físico, que esta influenciado por la edad, género, estilos de vida y la condición que presenten los profesionales enfermeros a en el desempeño de su actividad laboral.

Chávez et al. ⁽⁴⁸⁾ afirman que la carga física además, se manifestaría en posturas forzadas, en la repetición de movimientos o en la ausencia de descansos, entre otros elementos que pueden desencadenar lesiones osteomusculares u otras anomalías.

b. CARGA MENTAL

De Arco ⁽²⁰⁾ señala que el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales que enfrenta el trabajador durante su jornada laboral se refiere al nivel de acción mental o esfuerzo intelectual requerido para llevar a cabo el trabajo.

Cerna ⁽²⁸⁾ manifiesta que son aquellas tareas en las que el enfermero se enfrenta a un torbellino de análisis y concentración durante su jornada laboral. La carga mental se relaciona con la complejidad de la tarea y el tiempo dedicado a su ejecución, lo que reduce la excelencia del trabajo.

Según Zúñiga ⁽¹⁵⁾ la carga mental se refiere a la condición que surge en situaciones donde los profesionales de enfermería necesitan una alta concentración en sus acciones diarias proyectadas. Estas actividades son a menudo exigentes en términos de concentración y esfuerzo mental, lo que puede resultar en estrés laboral y tener consecuencias negativas para su salud.

Benetre ⁽⁴⁹⁾ manifiesta que es la incapacidad que el profesional de enfermería tiene para seguir al movimiento al que estaba acostumbrado al cumplimiento de sus funciones de trabajo, manifestándose en la presencia de problemas de estrés emocional consecuente de la acumulación de tensión cuando las cosas no salen como lo planea o desea, originada por la cantidad y tipo de información que este siente que no es capaz de realizar ya que satura al ver que esto excede lo que le corresponde, disminuyendo su rendimiento laboral.

c. TRABAJO POR TURNOS

Cerna ⁽²⁸⁾ establece que es una estrategia para orquestar las jornadas laborales de los trabajadores, donde se realizan jornadas más extensas con la misma cantidad de empleados, facilitando así la operatividad del establecimiento. Esto eleva la probabilidad de cometer fallos graves, arriesgando la seguridad del usuario, la salud del empleado y desencadenando un incremento en la ausencia en el trabajo.

Rubio ⁽¹⁰⁾ señala que los turnos de trabajo son actividades donde los enfermeros desempeñan el mismo cargo, ya sea de forma continua o intermitente, ofreciendo sus servicios en un horario uniforme durante un lapso determinado.

Cruz ⁽⁵⁰⁾ indica que las personas que laboran en turnos suelen experimentar trastornos del sueño, conocidos como desalineación circadiana, debido a la inversión en su ciclo de sueño. Esto con frecuencia resulta en insomnio, lo que puede suceder efectos adversos en su salud física y emocional, aumentando el riesgo de sobrepeso, obesidad y dificultades de estrés emocional.

Zúñiga ⁽¹⁵⁾ la jornada laboral de los enfermeros se organiza en tres turnos, con dos turnos de seis horas y una guardia nocturna de doce horas, lo que obliga a completar 25 turnos mensuales. Este sistema de turnos también promueve el descanso del especialista y eleva la satisfacción de los pacientes en hospitales. Además, los turnos también son una fuente de accidentes a causa a la somnolencia y el agotamiento del equipo.

d. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Según Cerna ⁽²⁸⁾ es el arte de fusionar los talentos sanitarios con las innovaciones tecnológicas, las herramientas laborales y los recursos materiales necesarios.

Rubio ⁽¹⁰⁾ refiere a las estrategias implementadas en una entidad para optimizar el desempeño de los empleados y optimizar sus condiciones laborales, brindando así un rendimiento óptimo.

Vargas ⁽⁵¹⁾ identifican los compendios o aspectos notables que determinan la distribución de las actividades laborales entre un grupo de personas que tienen ocupaciones específicas en el escenario laboral.

Carrera ⁽⁵²⁾ señala que la organización del trabajo en los profesionales de Enfermería se vincula con la forma urbana y adecuada en que se encuentra arreglado y distribuido la entidad hospitalaria;

encontrándose asociada con el lugar de trabajo, distribución de sus ambientes, tecnología utilizada y las circunstancias laborales que se presentan en las entidades hospitalarias.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, son diferentes.

Ho: La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, no son diferentes.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi₁: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo etario.

Ho₁: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo etario.

Hi₂: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo género.

Ho₂: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grupo género.

Hi₃: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grado académico

Ho₃: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según grado académico

Hi₄: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según situación laboral.

Ho4: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según situación laboral.

Hi5: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según tiempo que trabaja.

Ho5: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según tiempo que trabaja

Hi6: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según doble trabajo.

Ho6: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros, según doble trabajo.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE PRINCIPAL

Carga laboral

2.5.2. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

Características sociodemográficas

- Grupo etario
- Género
- Grado académico

Características laborales

- Situación laboral
- Tiempo de trabajo en el hospital
- Doble trabajo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE							
Sobrecarga laboral	Representa el conjunto de responsabilidades, requerimientos y actividades que los trabajadores asumen y deben realizar en su ambiente de trabajo	Es el conjunto de responsabilidades, requerimientos, funciones y actividades que los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán realizan en su ambiente de trabajo dividida operacionalmente en cuatro dimensiones: carga física, carga mental, turno y organización de	Sobrecarga laboral general	Categórica	Sobrecarga intensa: 148 a 200. Sobrecarga moderada 94 a 147 Sobrecarga leve 40 a 93	Ordinal	Escala de sobrecarga laboral
			Sobrecarga física	Categórica	Sobrecarga intensa: 38 a 50 Sobrecarga moderada 24 a 37 Sobrecarga leve 10 a 23	Ordinal	

trabajo que será evaluado con una escala de carga de trabajo y medida como sobrecarga laboral leve, moderada e intensa	Sobrecarga mental	Categórica	Sobrecarga intensa: 38 a 50 Sobrecarga moderada 24 a 37 Sobrecarga leve 10 a 23	Ordinal
	Sobrecarga por turnos	Categórica	Sobrecarga intensa: 38 a 50 Sobrecarga moderada 24 a 37 Sobrecarga leve 10 a 23	Ordinal
	Sobrecarga por organización de trabajo	Categórica	Sobrecarga intensa: 38 a 50 Sobrecarga moderada 24 a 37 Sobrecarga leve 10 a 23	Ordinal

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN						
Características sociodemográficas	Conjunto de atributos inherentes a la estructura demográfica y social de una comunidad específica	Aspectos distintivos del ámbito demográfico y social de los enfermeros.	Grupo etario	Numérica	Joven Adulto Adulto mayor	Ordinal
			Género	Categórica	Masculino Femenino	Nominal
			Grado de especialización profesional	Categórica	Licenciatura Segunda Especialidad Maestría Doctorado	Ordinal
			Situación laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Situación laboral
Características laborales	Conjunto de características propias del aspecto laboral de un determinado grupo poblacional.	Conjunto de características propias del aspecto laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.	Tiempo de trabajo en el hospital	Categórica	Menos de 5 años 5 a 10 años Más de 10 años	Tiempo de trabajo en el hospital
			Pertenencia a sindicato	Categórica	Si No	Pertenencia a sindicato
			Trabajo en otra institución	Categórica	Si No	Trabajo en otra institución

Cuestionario de características generales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la opinión de la investigadora, el experimento fue observacional, ya que no se controló la variable, permitiendo que los enfermeros descubrieran de manera natural los factores que influyen en su sobrecarga laboral.

La recolección de datos se llevó a cabo de manera prospectiva, ya que se llevó a cabo tras la planificación del estudio, al aplicar los instrumentos de investigación.

En lo que respecta a las mediciones de las variables, se utilizó una metodología transversal, ya que las variables analizadas fueron evaluadas una vez en la muestra de análisis para determinar la conexión que existe entre ellas.

Y dado que el estudio incluyó múltiples variables, se llevó a cabo un análisis estadístico univariado para evaluar el nivel de sobrecarga laboral de los enfermeros analizados.

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

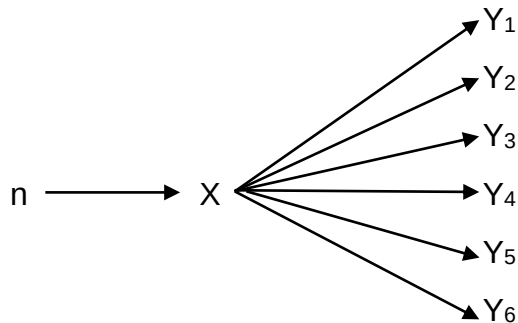
Esta investigación se adentra en el paradigma cuantitativo, utilizando herramientas de medición y parámetros estadísticos para evaluar la sobrecarga laboral de los enfermeros analizados.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se clasificó como descriptiva, ya que su objetivo es identificar el grado de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco durante el año 2024.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se empleó el enfoque descriptivo comparativo, ilustrado a continuación:



Donde:

n	=	Muestra de profesionales de Enfermería.
Y ₁	=	Grupo etario
Y ₂	=	Género
Y ₃	=	Grado académico
Y ₄	=	Situación laboral
Y ₅	=	Tiempo que trabaja en el hospital
Y ₆	=	Doble trabajo

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de análisis estuvo constituida estructuralmente por 200 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán que, según información brindada por la jefatura de Enfermería del mencionado hospital.

a) Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio a los enfermeros que:

- Se encontraron laborando en el Hospital Hermilio Valdizán.

- Aceptaron participar de manera voluntaria del estudio firmando el consentimiento informado.
 - Tuvieron contrato laboral vigente con la Unidad prestadora
- b) Criterios de exclusión:** Se excluyeron del estudio a los profesionales enfermeros y enfermeras que:
- Se encontraban de vacaciones o con descanso médico.
 - Se encontraban ocupando cargos administrativos.
 - No aceptaron participar en el estudio, rehusándose a firmar el consentimiento informado.
- c) Ubicación en el espacio:** El estudio se llevó a cabo en los servicios de internamiento y consultorios externos del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, situado en Jr. Hermilio Valdizán N° 900, en Huánuco.
- d) Ubicación en el tiempo:** Esta investigación se desarrolló durante los meses de noviembre a diciembre del 2024.

3.2.2. MUESTRA

- a) UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTREO:** Los profesionales enfermeros
- b) MARCO MUESTRAL:** Fue igual a la unidad analizada en la presente investigación.
- c) POBLACIÓN MUESTRAL** La selección de la muestra se realizó aplicando la siguiente fórmula estadística:

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

Donde:

Estadígrafos	Significado	Valor	
		Porcentual	Estadístico
$Z_{1-\alpha}$	Nivel de confianza	95%	1.96
P	Probabilidad de éxito	50%	0.5
Q	Probabilidad de fracaso	100% - p	0.5

e	Precisión o magnitud del error	5%	0.05
N	Población	100%	200

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (200)}{(0.05)^2 (199) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 131.7611$$

$$n = 132 \text{ enfermeros}$$

La muestra estuvo conformada por 132 profesionales enfermeros que laboraban en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

d) TIPO DE MUESTREO. La muestra utilizada en el estudio fue seleccionada mediante un proceso de muestreo aleatorio simple, el cual garantiza la representatividad de los datos recopilados.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

a) TÉCNICA.

La técnica que se usó en la presente investigación fue la encuesta, a razón de que se midió el nivel de sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería.

b) INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA N° 1	
1. Técnica	Encuesta
2. Nombre	Cuestionario de características generales.
3. Autor	Elaboración propia.
4. Objetivo	Evaluar las particularidades de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
5. Estructura del instrumento	El cuestionario incluyó un total de seis interrogantes, compuestas por tres preguntas sobre las características sociodemográficas y tres sobre las particularidades laborales de los enfermeros analizados.

6. Momento de aplicación.	Tras la jornada de cuidados de cada enfermero participante en el estudio.
7. Tiempo de aplicación.	16 minutos de dedicación por cada participante en la recolección de datos.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO N° 02	
1. Nombre del instrumento	Escala de sobrecarga laboral.
2. Autor	Velásquez ⁽²⁹⁾
3. Descripción del instrumento	Esta herramienta reveló el grado de sobrecarga laboral en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
4. Estructura (dimensiones, ítems)	El instrumento abarca 40 ítems estructurados en cuatro dimensiones: carga física, carga mental, trabajo por turnos y ambiente de trabajo con 10 ítems cada uno.
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Medición instrumento general	Sobrecarga intensa: 148 a 200. Sobrecarga moderada: 94 a 147. Sobrecarga leve: 40 a 93
7. Medición por dimensiones	Dimensión sobrecarga física Sobrecarga intensa = 38 a 50. Sobrecarga moderada = 24 a 37. Sobrecarga leve = 10 a 23. Dimensión carga mental Sobrecarga intensa = 38 a 50. Sobrecarga moderada = 24 a 37. Sobrecarga baja = 10 a 23. Dimensión trabajo por turnos Sobrecarga intensa = 38 a 50. Sobrecarga moderada = 24 a 37. Sobrecarga leve = 10 a 23. Dimensión organización de trabajo Sobrecarga intensa = 38 a 50. Sobrecarga moderada = 24 a 37. Sobrecarga leve = 10 a 23.
8. Momento de aplicación del instrumento.	Previo conversatorio, se priorizó el momento que el profesional de enfermería esté disponible para llenar el cuestionario
9. Tiempo de aplicación del instrumento	25 minutos por cada participante en promedio

c) Validez y confiabilidad

Validez por jueces expertos

El instrumento de recolección de datos fue evaluado por cinco jueces expertos con experiencia laboral en áreas relacionadas con el tema de estudio y la elaboración de instrumentales de medición. Estos jueces valoraron la importancia de los ítems en términos de relevancia y

congruencia con la naturaleza de contenido, así como la iluminación en la composición y la reducción del sesgo en la formulación de los ítems.

Para cumplir con este propósito inherente, cada experto recibió en un sobre manila cerrado toda la información relacionada al estudio de investigación, que contine una solicitud dirigida al experto solicitando validación de instrumentos, la matriz de consistencia y los instrumentos de investigación.

Se proporcionó a los jueces una hoja de instrucciones para la evaluación, que detallaba las categorías a evaluar, así como una hoja de respuestas en la que cada experto asignó un puntaje específico a cada ítem evaluado. Además, se incluyó una constancia de validación, donde se registró la evaluación realizada y se ofrecieron sugerencias para mejorar el instrumento, con el fin de responder la representatividad de los resultados del estudio de investigación. Los expertos expresaron su dictamen sobre la aplicabilidad de los instrumentos de medición, clasificándolos en tres criterios: aplicable, aplicable después de correcciones y no aplicable, como se detalla en el anexo 5.

Validez por consistencia interna (Confiabilidad)

Se llevó a cabo una prueba piloto con 13 enfermeras del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, escogidas mediante muestreo probabilístico intencionado y con características similares a la muestra analizada, con el fin de lograr una contextualización precisa de los hallazgos. Destacó que la prueba piloto permitió evaluar la comprensión de las preguntas formuladas en los instrumentos de recolección de datos, analizando los siguientes indicadores: la tasa de no respuesta, la tasa de no respuesta por ítem y la tasa de abandono, permitiendo así calcular el tiempo promedio de uso de los instrumentos y el presupuesto necesario para llevar a cabo el trabajo de campo.

A partir de los resultados de la prueba inicial, se creó una base de datos en SPSS para evaluar la confiabilidad de los instrumentos "Escala de sobrecarga laboral" utilizando la prueba estadística del Alfa de

Cronbach, ya que son instrumentos con múltiples alternativas de respuestas políticas y diversas categorías, resultando en un valor de 0,892, una notable confiabilidad.

d) Recolección de datos

Autorización.

Se emitió la solicitud el 6 de diciembre del 2024, encaminado al director del Hospital Regional, solicitando permiso para emplear los instrumentos en la cohorte de enfermeros seleccionados para participar en el estudio.

Recibiendo la respuesta de autorización el día 17 de diciembre del 2024, iniciando de manera inmediata la aplicación del instrumento.

Aplicación de instrumentos. En esta etapa se consideraron los siguientes procedimientos:

- Se obtuvo la autorización emitida por la autoridad competente.
- Se establecieron las fechas de recolección de información conforme a la capacidad de la muestra en cuestión.
- Se reunieron los recursos materiales y logísticos requeridos para la recolección de datos, incluyendo instrumentos de investigación, carpetas encuestadoras, fotochecks y lápices.
- Se contrataron tres encuestadores, quienes serán previamente capacitadas en los aspectos técnicos y metodológicos a tener en cuenta durante la recolección de datos, garantizando con ello, la calidad de la información recolectada.
- Se seleccionaron a los enfermeros participantes de la investigación a través del muestreo no probabilístico por conveniencia.
- Se identificaron a los profesionales de enfermería en las áreas donde laboran, que con previa explicación del propósito de la investigación, se les pidió de manera cordial su aportación en el estudio

- Antes de aplicar los instrumentos de investigación, se pidió que revisaran el documento detallado y, si estaban de acuerdo, estamparan su firma, evidenciando así su voluntad libre de involucrarse en el estudio.
- Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a cada uno de los profesionales verificando que todas las preguntas sean contestadas en su totalidad, y agradeciendo al participante por la ayuda ofrecida.
- Se continuo con el sumario de recolección de datos hasta completar la muestra considerada dentro de la investigación.
- Se expresó agradecimiento a las autoridades por la colaboración proporcionada y se procedió a abandonar el hospital para continuar con las siguientes fases del estudio de investigación.
- El sumario de recolección de datos se realizó del 17 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- a) **Revisión de datos:** Se llevó a cabo la inspección de calidad del instrumento, asegurando que las preguntas fueran reconocidas de manera completa y depurando las encuestas que se completaron de forma inadecuada.
- b) **Codificación de datos:** Los hallazgos obtenidos fueron catalogados en cifras según las contestaciones detectadas a través de los instrumentos y evaluados en relación con el marco teórico específico de las variables analizadas.
- c) **Procesamiento de datos:** Los datos fueron procesados con el sistema estadístico IBM SSPS 27.0.
- d) **Plan de tabulación:** Los resultados de esta investigación fueron tabulados en cuadros de frecuencias y proporciones.
 - a. **Presentación de datos:** Los resultados se presentan en tablas académicas, de acuerdo con los criterios señalados por la Unidad de Investigación del Programa de Enfermería de la Universidad de Huánuco.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

- a) **Análisis descriptivo:** La descripción de las particularidades propias de las variables de estudio se realizó mediante la aplicación de estadísticos descriptivos de frecuencias y porcentajes
- b) **Análisis inferencial:** Para comprobar las hipótesis del estudio se realizó según se especifica al detalle:
- c) **Formulación de Hipótesis:** En la presente investigación las hipótesis a contrastar serán de tipo:
 - 1. **Hi:** La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, son diferentes.
Ho: La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, no son diferentes.
 - 2. **Nivel de significancia:** El nivel de significancia o margen de error que se asumió en esta investigación será del 5% ($p < 0,05$) con intervalo de confianza del 95% cuyo valor tipificado es de 1,96.
 - 3. **Elección de la prueba estadística:** El estadístico de prueba no paramétrico que se utilizó para la hipótesis general fue el Chi Cuadrado de homogeneidad por analizarse variables cualitativas ordinales.
 - 4. **Lectura de p valor calculado:** Representa el p valor obtenido luego de la aplicación de la prueba estadística.
 - 5. **Toma de decisión estadística:** En el presente estudio se discurrió la aplicación de los siguientes criterios en la toma de decisiones estadísticas:
 - a) Si el “valor p” es ≤ 0.05 ; se rechazaba la hipótesis nula y se aceptaba la hipótesis de investigación.
 - b) Si el “valor p” es > 0.05 ; se aceptaba la hipótesis nula y se rechazaba la hipótesis de investigación.

El análisis inferencial de resultados se realizó con el sistema estadístico IBM Versión 27.0.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

En el transcurso del estudio, se siguieron los lineamientos y normas del Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Enfermeras del Perú, garantizando la confidencialidad de los datos recopilados. Se aseguró la discreción y la seguridad de los resultados, subrayando que la identidad de los enfermeros implicados permanecerá en el anonimato.

En el transcurso de la recolección de información, la tesista y los encuestadores se aseguraron de que cada enfermero seleccionado para el estudio estuviera libre de presión, subrayando la naturaleza voluntaria de su participación. Por ello, antes de llevar a cabo las encuestas, se pidió la lectura y firma del consentimiento informado (anexo 4) a cada profesional de enfermería que se sumaran al estudio.

Se examinó la implementación de los principios bioéticos en la Enfermería, detallados a continuación:

- a) **Beneficencia:** Se respetó este principio al comunicar de manera completa a todos los enfermeros sobre su involucramiento en el estudio. En cada etapa, se privilegió el bienestar de los involucrados. Los hallazgos revelaron nuevas tácticas y acciones de intervención en el entorno institucional, destinadas a optimizar las condiciones laborales de los enfermeros, disminuyendo su carga laboral y elevando su nivel de satisfacción laboral.
- b) **No maleficencia:** Este principio fue honrado, ya que no se divulgaron las respuestas de los enfermeros, y no se comprometieron los derechos, la dignidad y el bienestar de cada uno de los involucrados en la investigación.
- c) **Autonomía:** Se observó el principio mencionado, pues se pidió la autorización escrita a cada participante del estudio, y se les comunicó que podrán abandonar el estudio cuando lo consideren oportuno.

- d) Justicia:** Se honró este principio, considerando a todos los enfermeros como protagonistas del estudio, ofreciéndoles un trato cálido, respetuoso y justo sin distinción alguna.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Características sociodemográficas	n = 132	
	fi	%
Grupo etario		
Joven	16	12,1
Adulto (a)	100	75,8
Adulto (a) mayor	16	12,1
Género		
Masculino	34	25,8
Femenino	98	74,2
Grado de instrucción		
Licenciado	80	60,6
Segunda especialidad	21	15,9
Maestría	29	22,0
Doctorado (a)	2	1,5

Concerniente a las particularidades sociodemográficas de los profesionales enfermeros se evidenció en mayor predominio que eran adultos, mujeres y tenían el grado de licenciados en enfermería.

Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Características laborales	n = 132	
	fi	%
Situación laboral		
Nombrado (a)	69	52,3
Adulto (a) mayor	63	47,7
Tiempo de trabajo en el hospital		
Menos de 5 años	59	44,7
5 a 10 años	41	31,1
Más de 10 años	32	24,2
Trabajo en otra institución		
Si	30	22,7
No	102	77,3

Al analizar las peculiaridades laborales de los profesionales enfermeros se demostró que en su mayoría eran nombrados, venían trabajando en el hospital menos de 5 años y solo trabajaban en el hospital

Tabla 3. Sobrecarga laboral física por ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Sobrecarga física	n=132									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pasa más de 4 horas de pie en su ambiente de trabajo	0	0,0	17	12,9	61	46,2	32	24,2	22	16,7
Adopta posturas forzadas en su jornada de trabajo	0	0,0	18	13,8	90	68,2	24	18,2	0	0,0
Tiene la columna vertebral en una posición apropiada de pie o sentado	4	3,0	65	49,2	57	43,2	6	4,5	0	0,0
Tiene que levantar o desplazar cuerpos pesados en su ambiente de trabajo	0	0,0	54	40,9	70	53,0	8	6,1	1	0,0
Su trabajo obliga realizar un esfuerzo físico y muscular permanente	0	0,0	43	32,6	65	49,2	24	18,2	0	0,0
Los brazos se mantienen por debajo del nivel del hombro durante la jornada laboral.	8	6,1	87	65,9	29	22,0	8	6,1	0	0,0
Realiza movimientos repetitivos en su jornada de trabajo (brazos, muñecas u otras articulaciones)	0	0,0	0	0,0	21	15,9	100	75,8	11	8,3
Tiene que realizar desplazamientos de un servicio a otro en su jornada de trabajo	0	0,0	0	0,0	96	72,7	28	21,2	8	6,1
En su trabajo se supervisa que se manipulen los cuerpos pesados de manera correcta	2	1,5	40	30,3	78	59,1	7	5,3	5	3,8
Utiliza solo las fuerzas de las manos en su jornada de trabajo	6	4,5	42	31,8	55	41,7	25	18,9	4	3,0

En la dimensión sobrecarga laboral física los profesionales enfermeros mencionaron en su mayor proporción nunca mantuvieron los brazos por debajo del nivel del hombro, casi nunca mantuvieron la columna vertebral en una posición normal, a veces tuvieron que desplazarse de un servicio a otro, casi siempre realizaban movimientos repetidos y siempre pasaron más de 4 horas de pie en cada jornada de trabajo.

Tabla 4. Sobrecarga laboral mental por ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Sobrecarga mental	n=132									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Se necesita un alto grado de cuidado para realizar sus funciones de trabajo	0	0,0	3	2,3	50	37,9	0	0,0	79	59,8
Su trabajo le permite tomarse un receso durante su jornada laboral	2	1,5	103	78,0	27	20,5	0	0,0	0	0,0
Te sientes agotado(a) al final de tu jornada de trabajo.	0	0,0	5	3,8	14	10,6	73	55,3	40	30,3
Tiene dificultades para relajarse después de su jornada de trabajo	0	0,0	24	18,2	100	75,8	8	6,1	0	0,0
El cansancio que produce su jornada de trabajo es alto.	0	0,0	3	2,3	12	9,1	77	58,3	40	30,3
El trabajo en su servicio se realiza sin interrupciones	0	0,0	8	6,1	32	24,2	88	66,7	4	3,0
Su trabajo exige realizar un esfuerzo mental exigente para evitar cometer errores.	0	0,0	52	39,4	65	49,2	13	9,8	2	1,5
Tiene que realizar varias tareas a la vez en su servicio de trabajo.	0	0,0	22	16,7	84	63,6	26	19,7	0	0,0
La cantidad de información que maneja en la atención de los pacientes es excesiva.	0	0,0	1	0,8	18	13,6	105	79,5	8	6,1
La información que maneja en su servicio no es compleja.	0	0,0	11	8,3	12	9,1	0	0,0	109	82,6

En la dimensión sobrecarga mental los profesionales de enfermería afirmaron en su mayoría tomaron casi nunca tomaron un receso en su jornada de trabajo, a veces tuvieron dificultades para relajarse después de su trabajo, casi siempre contaban con información excesiva de la atención de los usuarios y siempre reportaron que la información que manejan en su servicio no es compleja.

Tabla 5. Sobrecarga laboral por turnos según ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Sobrecarga por turnos	n=132									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El trabajo que ejecuta es rutinario y monótono.	0	0,0	3	2,3	9	6,8	79	59,8	41	31,1
El rol de turnos en el servicio se conoce con anticipación.	0	0,0	4	3,0	34	25,8	89	67,4	5	3,8
Su trabajo implica realizar guardias nocturnas	0	0,0	2	1,5	7	5,3	23	17,4	100	75,8
En su servicio se limita la programación de guardias nocturnas consecutivas.	5	3,8	14	10,6	105	79,5	6	4,5	2	1,5
Realiza horas extras en su servicio	23	17,4	46	34,8	53	40,2	10	7,6	0	0,0
Se realiza una evaluación del estado de salud de los licenciados(as) en Enfermería antes de ser incorporados al servicio de trabajo	0	0,0	39	29,5	80	60,6	13	9,8	0	0,0
Se toma en cuenta su opinión al momento de programar los turnos de trabajo	0	0,0	15	11,4	97	73,5	20	15,2	0	0,0
El equipo de trabajo en el servicio (médico, enfermera, técnico, etc.) son estables.	0	0,0	5	3,8	84	63,6	43	32,6	0	0,0
En cada jornada laboral, los servicios y los dispositivos de protección y prevención son uniformes.	0	0,0	9	6,8	15	11,4	27	20,5	81	61,4
Se cumple el ciclo de sueño y vigilia en su ambiente de trabajo	14	10,6	96	72,7	18	13,6	4	3,0	0	0,0

En la dimensión sobrecarga por turnos de los profesionales de enfermería reportaron en mayor porcentaje nunca realizaron horas extras en el servicio donde laboran, casi nunca se respetó el ciclo de sueño y vigilia, a veces se limitaron la programación de guardias nocturnas de manera seguida, casi siempre se conocían de manera anticipada el rol de turnos del mes posterior y siempre eran programadas para turnos nocturnos.

Tabla 6. Sobrecarga laboral por organización de trabajo según ítems de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Sobrecarga por organización de trabajo	n=132									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Su trabajo implica realizar tareas pocas, sencillas y repetitivas	28	21,2	74	56,1	22	16,7	7	5,3	1	0,8
Su trabajo implica desarrollar varios procedimientos y actividades en la atención de los pacientes	0	0,0	1	0,8	2	1,5	54	40,9	75	56,8
Las funciones que realiza en su servicio son absorbentes	0	0,0	2	1,5	10	7,6	112	84,8	8	6,1
Conoces todos los procedimientos que debes realizar en tu servicio.	0	0,0	2	1,5	2	1,5	33	25,0	95	72,0
Pides ayuda al colega en algún procedimiento o actividad que por el tiempo no puedes realizar	18	13,6	60	45,5	51	38,6	2	1,5	1	0,8
Le informan sobre el trabajo que realiza en el servicio	0	0,0	39	29,5	65	49,2	26	19,7	2	1,2
Toman en cuenta su opinión al realizar la asignación de las funciones en el servicio	0	0,0	11	8,3	88	66,7	32	24,2	1	0,8
El ambiente de trabajo le permite mantener una relación amistosa con los colegas de servicio.	0	0,0	14	10,6	40	30,3	74	56,1	4	3,0
Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presentan en su servicio.	0	0,0	3	2,3	36	27,3	78	59,1	15	11,4
Buscas alternativas de solución cuando existen conflictos en el ambiente de trabajo.	0	0,0	4	3,0	35	26,5	72	54,5	21	15,9

En la dimensión sobrecarga por organización de trabajo de los profesionales de enfermería en mayor proporción nunca tuvieron tareas cortas, sencillas o repetidas, casi nunca pidieron apoyo al colega para algún procedimiento, casi siempre sus funciones fueron absorbentes y siempre conocieron los procedimientos rutinarios que se realiza en el servicio.

Tabla 7. Nivel de sobrecarga laboral por dimensiones de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Nivel de sobrecarga laboral	n = 132	
	fi	%
Sobrecarga física		
Intensa	3	2,3
Moderada	122	92,4
Leve	7	5,3
Sobrecarga mental		
Intensa	2	1,5
Moderada	96	72,7
Leve	34	25,8
Sobrecarga trabajo por turnos		
Intensa	4	3,0
Moderada	112	84,8
Leve	16	12,1
Sobrecarga organización de trabajo		
Intensa	4	3,0
Moderada	104	78,8
Leve	24	18,2

En cuanto al análisis de las dimensiones de la sobrecarga laboral de los profesionales enfermeros, se reportaron en mayor proporción en los elementos de sobrecarga física, mental, trabajo por turnos y organización de trabajo nivel moderado.

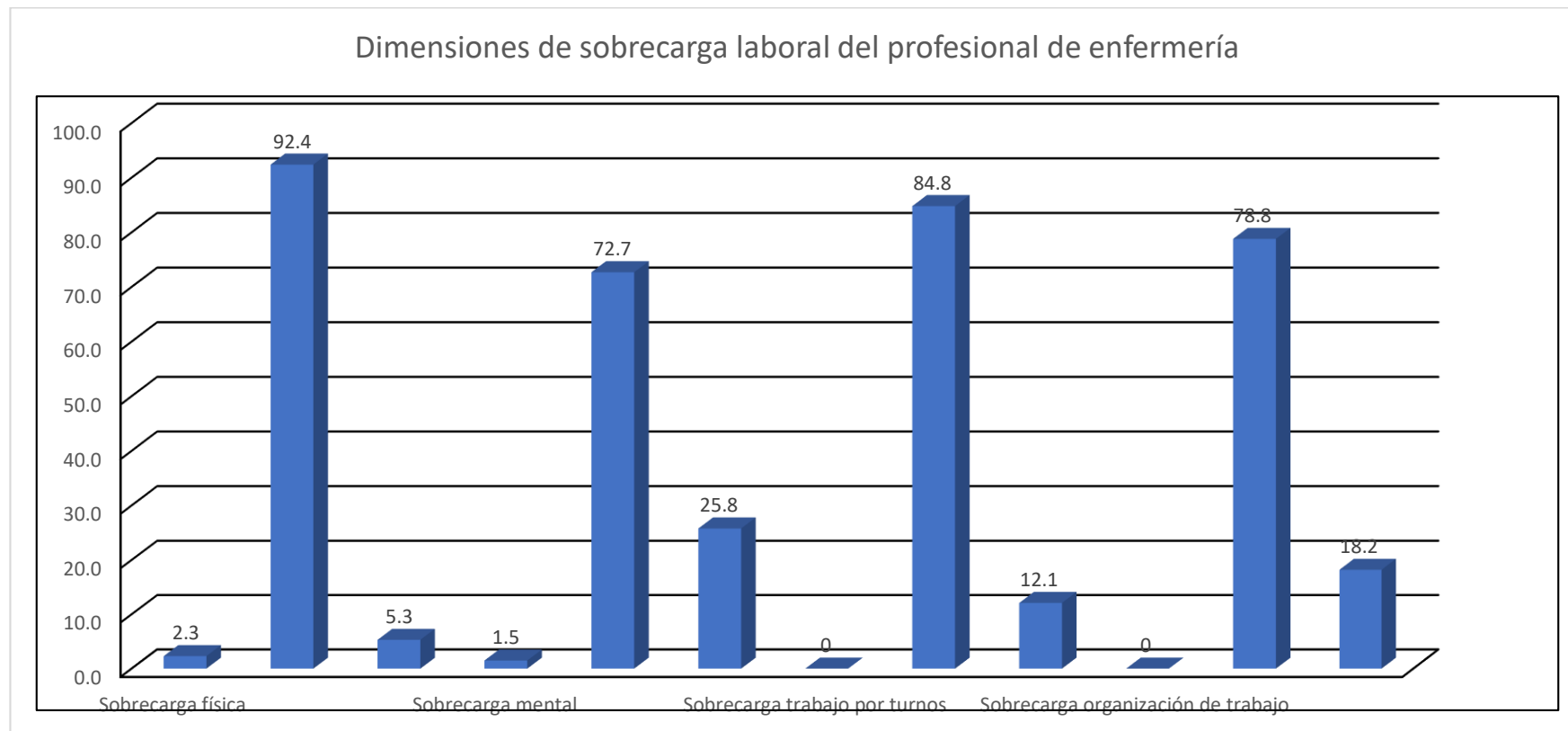


Figura 1. Nivel sobrecarga laboral por dimensiones de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Se observa que el nivel de sobrecarga laboral de los profesionales enfermeros en las diferentes dimensiones fue de nivel moderado.

Tabla 8. Sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Nivel de sobrecarga laboral	n = 132	
	fi	%
Intensa	2	1,5
Moderada	118	89,4
Leve	12	9,1

En referencia a la sobrecarga laboral de los profesionales enfermeros reportaron en la mayor parte nivel moderado.

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 9. Prueba de normalidad de sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Prueba de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de sobrecarga laboral	0,503	132	0,000

En la prueba de normalidad de los datos de la variable principal estudiada por intermedio de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se obtuvo el valor de significancia de 0,000 que por cierto es menor a 0,05; reconociendo que los datos del nivel de sobrecarga laboral no tienen una distribución normal. Por consiguiente, se aplicó la prueba de Chi cuadrado para el respectivo contraste.

Tabla 10. Prueba de hipótesis de la comparación de la sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Nivel de sobrecarga laboral	fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi cuadrado (X ²)	p-valor
Sobrecarga leve	2	1,5	44,0	187,818	0,001
Sobrecarga moderada	118	89,4	44,0		
Sobrecarga intensa	12	9,1	44,0		
Total	132	100,0			

La evaluación del nivel de sobrecarga laboral entre los enfermeros se revela en el informe de confirmación de la hipótesis utilizando el Chi cuadrado, con $X^2 = 187,818$ y $p = 0,001$, lo que revela un dominio de una frecuencia sobre la otra. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la proporción de enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco se clasifica en leve, moderada e intensa.

Tabla 11. Diferencia de la sobrecarga laboral según grupo etario de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Grupo etario	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Joven	0	0,0	12	9,1	4	3,0	16	12,1	9,130	0,058
Adulto (a)	1	0,8	93	70,5	6	4,5	100	75,8		
Adulto (a) mayor	1	0,8	13	9,8	2	1,5	16	12,1		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al analizar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros según la edad, se observó que la prueba de hipótesis empleada con el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 9,130$, con un $p = 0,058$; superando la significancia permitida del 5%. Esto revela que la sobrecarga laboral en los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano no varía según la edad. Esto revela que el grupo etario no es un indicio para señalar sobrecarga laboral leve, moderada o intensa.

Tabla 12. Diferencia de la sobrecarga laboral según género de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Género	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Masculino	1	0,8	35	26,5	4	3,0	40	30,3	0,443	0,801
Femenino	1	0,8	83	62,9	8	6,0	92	69,7		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al evaluar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros por género, se descubrió que la prueba de hipótesis utilizando el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 0,443$, con $p = 0,801$, superando el nivel de significancia aceptado de 5%. Esto implica que el enfermero no mostró diferencias en su sobrecarga laboral, ya sea leve, moderada o intensa.

Tabla 13. Diferencia de la sobrecarga laboral según grado académico de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Grado académico	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Licenciado (a)	1	0,8	73	55,3	6	4,5	80	60,6	35,263	0,001
Segunda especialidad	0	0,0	17	12,9	4	3,0	21	15,9		
Maestría	0	0,0	27	20,5	2	1,5	29	21,9		
Doctorado (a)	1	0,8	1	0,8	0	0,0	2	1,5		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al evaluar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se descubrió que la prueba de hipótesis utilizando el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 35,263$; con $p = 0,001$; inferior al 5% de significancia aceptado. Se concluyó que la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano varía según el grado académico. Se observó que el nivel de estudio influyó en la presencia de sobrecarga laboral leve, moderada o intensa.

Tabla 14. Diferencia de la sobrecarga laboral según situación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Situación laboral	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Nombrado (a)	2	1,5	63	4,7	4	3,0	69	52,3	3,610	0,164
Contratado (a)	0	0,0	55	41,7	8	6,0	63	47,7		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al evaluar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se descubrió que la prueba de hipótesis utilizando el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 3,610$, con $p = 0,164$, superando el nivel de significancia aceptado de 5%. Esto implica que la situación laboral no influyó en la sobrecarga laboral del enfermero, ya sea leve, moderada o intensa.

Tabla 15. Diferencia de la sobrecarga laboral según tiempo de trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Tiempo de trabajo	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Menos de 5 años	0	0,0	51	38,6	8	6,0	59	44,7	4,165	0,384
5 a 10 años	1	0,8	38	28,8	2	1,5	41	31,1		
Más de 10 años	1	0,8	29	21,9	2	1,5	32	24,2		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al evaluar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros según su jornada laboral, se descubrió que la prueba de hipótesis utilizada con el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 4,165$; con $p = 0,384$, superando la significancia aceptada del 5%. Esto concluyó que no hay diferencia en la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, independientemente del tiempo empleado.

Tabla 16. Diferencia de la sobrecarga laboral según doble trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2024

Doble trabajo	Nivel de sobrecarga laboral						Total		X² de homogeneidad	p-valor
	Leve		Moderada		Intensa					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Si	1	0,8	25	18,9	4	3,0	30	22,7	1,775	0,412
No	1	0,8	93	70,5	8	6,0	102	77,3		
Total	2	1,5	118	89,4	12	9,1	132	100,0		

Al evaluar la disparidad en la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se descubrió que la prueba de hipótesis utilizada con el Chi cuadrado de homogeneidad reveló $X^2 = 1,775$, con $p = 0,412$, superando el nivel de significancia aceptado de 5%. Se concluyó que no hay diferencia en la sobrecarga laboral entre los enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Se destacó que el trabajo en dos instituciones no influyó en la incidencia de sobrecarga laboral en los licenciados en enfermería, ya sea leve, moderada o intensa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados evidenciaron que el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, fue eminentemente moderado, con ninguna significativa diferencia según grupo etario, género, situación laboral, tiempo de trabajo y doble trabajo; y con diferencia significativa según grado académico.

En ese contexto, los resultados expuestos reafirman que los profesionales de enfermería en los turnos que trabajan en las áreas hospitalarias enfrentan tareas o demandas laborales que exceden su capacidad para cumplirlas durante las horas programadas de trabajo; ocasionando, en tiempos prologados agotamiento emocional, comportamientos negativos en la atención, disminución en la productividad, desmotivación y mayor probabilidad de enfermar.

En ese sentido, la teoría de Ida Orlando enfatiza la interrelación mutua que debe existir entre el paciente y el profesional de enfermería, teniendo como función principal el profesional de descubrir y satisfacer la necesidad básica inmediata del paciente aplicando a menudo el proceso de enfermería para la mejora del estado de salud del paciente.

Además, los resultados obtenidos concuerdan con los pronunciados por Velásquez ⁽²⁹⁾ quien demuestra que la carga laboral de las enfermeras en el Instituto Nacional de Salud, la mayoría tuvieron sobrecarga laboral de nivel medio.

Bustamante ⁽³⁹⁾ detalla información similar con nuestros resultados al hacer una revisión bibliográfica de los últimos años exclusivamente en los servicios de emergencia en nosocomios nacionales e internacionales, encontró que la mayor proporción de las investigaciones realizadas mostraron nivel medio de sobrecarga en el trabajo.

Huamán ⁽⁵⁴⁾ también concluye en su estudio en el servicio de emergencia en un hospital nacional que la mayoría de las enfermeras mostraron un nivel medio de sobrecarga laboral al momento de ejercer sus funciones en sus turnos correspondientes.

Sin embargo, Rubio ⁽¹⁰⁾ informa resultados distintos a los presentados por el presente estudio al exponer que la mayoría de los profesionales de enfermería tenían nivel alto de sobrecarga en el trabajo en un nosocomio nacional.

En ese contexto, Calloma ⁽⁵⁵⁾ también presenta resultados que son opuestos a nuestros resultados, al informar que la mayor parte de los profesionales de enfermería que trabajan en un hospital estatal de Chiclayo tuvieron nivel alto de sobrecarga laboral, al asumir actividades excesivas en su puesto de trabajo.

Chicaiza et al. ⁽⁵⁶⁾ informa en las conclusiones de su estudio afirmando que existe una elevada carga de trabajo del personal de enfermería en las diferentes Unidades de Cuidados Intensivos; por falta de personal o inadecuada distribución de los recursos y la excesiva cantidad de ingresos y el tiempo que la profesional demora por cada paciente de acuerdo a la condición de salud.

En el estudio, se informa que el grupo etario no es influyente con el nivel de sobrecarga laboral en el profesional de enfermería. Afirmación que coincide con Montaire et al. ⁽⁵⁷⁾ el trabajo de las enfermeras es similar en cualquier edad, de ahí que los profesionales de mayor edad experimentan una mayor exigencia de su capacidad física y cognitiva para cumplir sus labores, siendo la carga laboral para ellas cada vez más desafiante. De igual manera Jurnal ⁽⁵⁸⁾ afirma que la edad y las condiciones laborales no influyen significativamente en la sobrecarga laboral en las enfermeras en un hospital de Malasia.

También detalla que el género no es indicativo para que el profesional de enfermería reporte sobrecarga leve, moderada o intensa. Afirmación que es similar a Redona ⁽⁵⁹⁾ los niveles de agotamiento en el trabajo son similares

en ambos sexos, siendo ligeramente más alto el grado de estrés en las mujeres al no ser apoyados por personal que está a su alrededor a diferencia de los varones.

De igual forma, se llega a manifestar en el estudio que el grado académico es importante para que el profesional de enfermería afirma algún grado de sobrecarga laboral. A lo que manifiesta Del Valle ⁽³⁾ que la calidad de trabajo que efectúa el profesional de enfermería está vinculada con la formación académica, que los estudios ayudan a afianzar su desarrollo profesional y desempeño óptimo con manejo adecuado de estresores en el ambiente de trabajo.

En ese mismo contexto de la investigación se sostiene que el tipo de vínculo laboral no se diferencia con el nivel de sobrecarga laboral en el profesional de enfermería; lo que concuerda con Manobanda ⁽⁶⁰⁾ los profesionales de enfermería al encontrarse en un entorno de mucha demanda y estar bajo situaciones de sobrecarga de trabajo, pueden desbordar la capacidad de adaptación y control de las actividades; sin que para eso se tiene que tener un trabajo estable o por tiempo determinado.

Así mismo, los resultados obtenidos dan pie a que los años de trabajo del profesional de enfermería no inclina la balanza para que tuviera un nivel de sobrecarga laboral específico. Tal aseveración concuerda con lo hablado por Serpa ⁽⁶¹⁾ al ratificar que la sobrecarga en el profesional de enfermería siempre estará presente no importando los años de experiencia que se acumula, afectando negativamente la calidad de atención a favor del paciente; mientras no se mejora las condiciones de trabajo, no se cuente con recursos eficientes y no exista procesos institucionales para el ejercicio seguro de la profesión.

Por otro lado, los datos obtenidos refieren que el hecho de trabajar en dos instituciones no se torna importante para que la enfermera reporte una sobrecarga laboral definida. Tal aseveración compatibiliza lo obtenido por Orozco et al. ⁽⁶²⁾ que no solo la doble presencia es fuente de sobrecarga laboral sino también la atención a gran cantidad de pacientes, trabajo por turnos

prolongados y la realización de funciones ajenas al servicio del cuidado directo, situaciones que afectan negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado.

En relación a las limitantes, se reconoce que el diseño comparativo usado en el estudio permitió confrontar la variable principal con las características sociodemográficas y laborales, no permitiendo buscar la vinculación de causalidad de la sobrecarga laboral. Al mismo tiempo, se identificó que existe poca información sobre la temática a nivel local en un contexto hospitalario.

Así mismo, es fundamental sensibilizar a las autoridades de salud para dotar con personal de enfermería de acorde a las demandas sanitarias reales de la población. De hecho es fundamental también la disponibilidad de ambientes, materiales y equipos que faciliten su labor.

Se finaliza el estudio subrayando que es importante reconocer y estudiar con más detalle los principales factores que ocasionan la sobrecarga en el trabajo, con el fin de plantear soluciones y propiciar un trabajo saludable a fin de conservar el capital humano más numeroso en las instituciones de salud.

CONCLUSIONES

1. Con el fin de alcanzar la meta principal, se descubrió que el 89,4% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano padecieron sobrecarga laboral moderada, verificando el resultado estadísticamente con la prueba de Chi cuadrado ($p = 0,001$), descartando la hipótesis nula y abrazando la teoría de investigación que sostiene que la proporción de enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco se clasifican según su nivel de sobrecarga laboral, clasificada en leve, moderada e intensa.
2. De acuerdo al objetivo específico uno, se obtuvo p -valor = 0,058; demostrando que no existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según grupo etario
3. Según el objetivo específico dos, se consiguió p -valor = 0,801; manifestando que no existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según género.
4. Según el objetivo específico tres, se consiguió p -valor = 0,001; declarando que existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según grado académico.
5. Según el objetivo específico cuatro, se consiguió p -valor = 0,164; expresando que no existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según situación laboral.
6. Según el objetivo específico cinco, se consiguió p -valor = 0,384; formulando que no existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según tiempo de trabajo.

7. Según el objetivo específico seis, se consiguió $p\text{-valor} = 0,412$; exponiendo que no existe diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, según doble trabajo.

RECOMENDACIONES

- **Al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.**
 - Implementar estrategias de gestión para la dotación de profesionales de enfermería asistenciales para el hospital apoyándose de documentos técnicos normativos vigentes.
 - Elaborar estrategias para una mejor distribución de los profesionales de enfermería considerando los indicadores de gestión hospitalaria.
- **A la jefa de departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.**
 - Colaborar con los directivos del hospital para realizar reajustes en la distribución de los profesionales de enfermería en los servicios de acuerdo a la demanda de atención, rendimiento y productividad.
 - Gestionar más profesionales de enfermería de acorde al cálculo de brechas de recursos humanos en salud.
- **A los estudiantes de Enfermería del programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco.**
 - Realizar investigaciones de sobrecarga del profesional de enfermería en otros en otros hospitales de la región con el fin de contrastar los resultados.
 - Proponer estudios de mayor nivel con el fin de buscar las causas principales de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería y a partir de esa información proponer alternativas para la solución de la problemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aiken L, Clarke S, Sloane D, Sochalski, J, Silber, J. Dotación de personal de enfermería en hospitales y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeros e insatisfacción laboral. Rev AMA [Internet]. 2002 [Consultado el 13 de diciembre de 2024];288(16):1987-1993. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/195438>
2. Needleman J, Buerhaus P, Pankratz V, Leibson C, Stevens S, Harris M. Dotación de enfermeras y mortalidad hospitalaria. Rev N Engl J Med. [Internet]. 2011 [Consultado el 13 de diciembre de 2024];364(11):1037-1045. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21410372/>
3. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio, Portoviejo [Internet]. 2021 [Consultado el 13 de noviembre de 2024];1, n.7, p. 65-179: Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165
4. Comezaquira A, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev. Cubana Enfermería [Internet]. 2021 [Consultado 10 de diciembre del 2024];37(4): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es. Epub 10-Feb-2022.
5. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Rev Cuid [Internet]. 2010 Jan [Consultado 1 de octubre del 2024]; 1(1): 53-62. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en
6. Henao, A; Melo J; Quintero J, Cruz L. Carga laboral de profesionales de enfermería en Unidad de Cuidado Intensivo según Nursing Activities Score. Rev Cuid [Internet]. 2023 [Consultado 2 de octubre del 2024]; 14(1)e15. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000100015&lng=en&nrm=iso

7. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud. [Internet] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado 2 de octubre del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
8. Quenta R, Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado Arequipa. [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. [Consultado 3 de octubre del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>.
9. Del Valle K. La sobrecarga laboral de Enfermería que influye en la atención de los pacientes [Internet]. 2021 [Consultado 3 de octubre del 2024]; 47(1): 168 – 183. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>
10. Rubio V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado 4 de octubre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120998/Rubio_AV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
11. Marín H, Placencia M. Sobrecarga de traba y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med. [Internet]. 2021 [Consultado 4 de octubre del 2024]; 17(4): 42 – 52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es
12. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 Sep [Consultado 11 de diciembre del 2024];65(256): 177-185. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

13. Choquehuanca V, Yana O. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado 5 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40720>
14. Díaz Y. Nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. [Internet] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2023. [Consultado 7 de octubre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12154/diaz_ney.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Zúñiga K. Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Internet] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. [Consultado 8 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS%20MAESTRO-ZU%c3%91IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Machaca M, Quispe C. Estrés y Sobrecarga Laboral del Profesional de Enfermería en Emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Consultado 8 de octubre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Cabello D. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en relación a las coberturas de los servicios de salud de la etapa de vida niño. Centro de Salud Las Moras – Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [Consultado 5 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5442>

18. Sandoval J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco [Internet] Huánuco: Universidad Peruana Unión; 2023. [Consultado 9 de octubre del 2024] Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/7034/Judith_Trabajo_Especialidad_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y
19. Huamán C. Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital Nacional de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019. [Consultado 6 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8442>
20. De Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de Enfermería de unidades de cuidados intensivos en instituciones hospitalarios de Cartagena de Indias. [Internet] Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2014. [Consultado 6 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1>
21. Limaymanta C, Turpo O. Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Revista Actualidades Investigativas en Educación [Internet] 2021 [Consultado 9 de octubre del 2024]; 21(1): 1 – 24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/447/44767299005>
22. Quezada C, Yllesca M, Cabezas M. Percepción del liderazgo en las enfermeras de un Hospital del Sur de Chile. Rev. Cienc. y Enf. [Internet] 2014 [Consultado 10 de octubre del 2024] 12(2): 41 – 51. Disponible en: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art_05.pdf
23. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Auditoria de la Calidad de Atención en Salud. NT N° 029-MINSA/DGSP- V.01. 2005. [Internet] Lima: MINSA; 2005. [Consultado 10 de octubre del 2024] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284837-norma-tecnica-de-salud-de-auditoria-de-la-calidad-de-la-atencion-en-salud>

24. López G, Bañuelos Y, Ortiz M, Castillo L, Bañuelos P. Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS): Nurses' work overload, patient health status, and risk of healthcare-associated infections (HAIs). LATAM [Internet]. 21 de agosto de 2024 [Consultado 21 de diciembre de 2024];5(4):3793–3807. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2529>
25. Balseiro L, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. sobrecarga laboral de los profesionales de Enfermería en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México. Revistade Enfermería Neurológica. [Internet]. 2022 [Consultado 11 de octubre del 2024]; 21(2): 218-119. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/399/472>
26. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre sobrecarga laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med. segur. Trab. [Internet]. 2020 dic [Consultado 7 de octubre del 2024]; 66(261): 220-229. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es.
27. Pozos B, Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de sobrecarga laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de Enfermería. Nure Inv. [Internet]. 2021 [Consultado 12 de octubre del 2024]; 18(115). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
28. Cerna S. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey. [Internet] Chimbote: Universidad César Vallejo; 2023. [Consultado 12 de octubre del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111907/Cerna_CSES-SD.pdf?sequence=4
29. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud. [Internet] Lima: Universidad

- César Vallejo; 2022. [Consultado 13 de octubre del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Navarro J. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. [Consultado 13 de octubre del 2024] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8490/T061_72355345_T.pdf?sequence=1
31. Cárdenas M, Hilario O, Mattos L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023. [Consultado 14 de octubre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451?show=full>
32. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. Revista de Ciencias Sociales. [Internet] 2009 [Consultado 14 de octubre del 2024]; 5(142): 45 – 61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
33. Hernández J, Espinoza J, Aguilar M. Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. Contaduría y administración. [Internet] 2016 [Consultado 15 de octubre del 2024]; 61(1), 58-83. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000100058&lng=es&nrm=iso
34. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2004 [Consultado 17 de octubre del 2024]; 20(2):1–1. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es
35. Moreno M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad

- de La Sabana. Revista Aquichán. [Internet]. 2005 [Consultado 18 de octubre del 2024]; 5 (1): 44 – 55. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en
36. Santana V. Empleo, condiciones de trabajo y salud. Revista Salud Colectiva. [Internet] 2012 Consultado 18 de octubre del 2024]; 8(2): 101 – 106. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/scol/2012.v8n2/101-106/es>
 37. Sucapuca E, Yapu L, Mamani O, Turpo J. Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2022 [Consultado 19 de octubre del 2024]; 31(1): 70-78. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es
 38. Medina L, Quintanilla G, Palma M, Medina M. Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. Uniciencia [Internet] 2021 [Consultado 19 de octubre del 2024]; 35(2): 223 – 236. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34702021000200223&lng=en&nrm=iso
 39. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia, 2021 [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [Consultado el 15 de diciembre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
 40. Céspedes G, Martínez J. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Revista latinoamericana de derecho social. [Internet] 2016 [Consultado 20 de octubre del 2024]; 22(1): 113 – 119. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es

41. Puglisevich S. Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Consultado 21 de octubre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf
42. Romeral J. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. Boletín mexicano de derecho comparado. [Internet] 2012 [Consultado 21 de octubre del 2024]; 45(135), 1325-1339. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es
43. Delgado O. Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 22 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38880>
44. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional arzobispo Loayza. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007. [Consultado 22 de octubre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7708/Turpo_HYM.pdf
45. Geldres P, San Miguel M. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en profesionales de Enfermería de un hospital público de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2022 [Consultado 23 de octubre del 2024] Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659400>
46. Merino M, Carrera J, Roca M, Morro M, Martínez A, Fikri N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Rev Gac Sanit [Internet] 2018 [Consultado 23 de octubre del 2024]; 32(4): 347-362. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/gs/2018.v32n4/352-361/>

47. Días C, Teixeira A, Oroski G, Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. Glob.* [Internet] 2018 [Consultado 24 de octubre del 2024]; 16(47): 193 – 239. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es
48. Chávez D, Ríos K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray–Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. [Consultado 24 de octubre del 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1670>
49. Benetre L. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud Aparicio Pomares. [Internet] Huánuco: Universidad Alas Peruanas; 2020. [Consultado 25 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/9890>
50. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, 2018. [Internet] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2018. [Consultado 25 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3312>
51. Vargas G. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización, cirugía y procedimientos de un Hospital Público de Chiclayo. [Internet] Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [Consultado 26 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7583>
52. Carrera F. Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo 2014. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2015. [Consultado 27 de octubre del 2024] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13812>
53. Gonzalo A. Ida Jean Orlando: Teoría del proceso de enfermería deliberativo. [Internet]. 2024 [Consultado el 13 de noviembre de 2024].

Disponible en: <https://nurseslabs.com/ida-jean-orlandos-deliberative-nursing-process-theory/>

54. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019 [Consultado el 15 de diciembre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40649>
55. Calloma C. Actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio COVID de un hospital público Chiclayo 2020 [Internet]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2020 [Consultado el 15 de diciembre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10231>
56. Chicaiza K, Velasco E. Carga de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. *Enferm. investig.* [Internet]. 3 de abril de 2023 [Consultado 07 de enero de 2025];8(2):107-16. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2011>
57. Montayre J, Harris C, Li Wei C, Sancia O, Marco A. Enfermeras mayores y factores laborales que afectan su salud mental y bienestar: una revisión sistemática cualitativa. *Enfermera Contemporánea.* [Internet]. 7 de junio de 2024 [Consultado 07 de enero de 2025];60 (5), 537–554. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10376178.2024.2368625>
58. Duasin C., Baddiri B, Mamat R., Musa M., Satu C. y Saat S. Estrés laboral debido a las condiciones laborales de las enfermeras en el Hospital de Mujeres y Niños de Sabah. *Revista Berita Ilmu Keperawatan* [Internet]. 2024 [Consultado 13 de enero de 2025]. <https://doi.org/10.23917/bik.v17i2.3309>.
59. Zhuleku R, Sinaj E. La relación entre el síndrome de burnout, el estrés y el apoyo social: estudio de enfermeras del QSUT. *Polis.* [Internet]. 2023 [Consultado 13 de enero de 2025]. <https://doi.org/10.58944/vfix5394>.
60. Manobanda L, Rodríguez M. “Estrés por sobrecarga según diagnóstico NANDA en internos rotativos de enfermería”. *Braz. J. Hea. Rev.* [Internet].

2023 [Consultado 14 de enero del 2025];6(1):3047-56. Disponible en:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/57103>

61. Serpa C, Gautério D, Verde M, Da Silva T, Fontoura L. Evaluación de la sobrecarga de trabajo en el equipo de enfermería y el impacto en la calidad de la atención. RSD [Internet]. 29 de marzo de 2020 [Consultado 18 de enero de 2025];9(5): e94953201. Disponible en:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3201>
62. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev. Colomb. Enferm. [Internet]. 1 de abril de 2019 [Consultado 18 de enero de 2025];18(1): e006. Disponible en:
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Omote B. Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio: "NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO - 2024".						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable de interés: Sobrecarga laboral.			
¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024?	Identificar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2024.	Hi: La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, son diferentes. Ho: La proporción de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco según nivel de sobrecarga laboral valorado en leve, moderada, intensa, no son diferentes.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Sobrecarga laboral general	Sobrecarga intensa: 148 a 200 puntos. Sobrecarga moderada 54 a 147 puntos. Sobrecarga baja 40 a 93 puntos	1. Pasa más de 4 horas de pie en su ambiente de trabajo 2. Adopta posturas forzadas en su jornada de trabajo 3. Mantiene la columna vertebral en una posición adecuada de pie o sentado 4. Tiene que levantar o desplazar cargas en su ambiente de trabajo	Ordinal
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				

1. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo etario? 2. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según género? 3. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grado académico? 4. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según situación laboral? 5. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según tiempo que trabaja? 6. ¿Cuál es la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según doble trabajo?	1. Describir la diferencia de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo etario 2. Identificar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según género 3. Establecer la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grado académico 4. Valorar la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según situación laboral 5. Evaluar la diferencia sobrecarga laboral en los	Hi1: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo etario. Ho1: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo etario. Hi2: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo género. Ho2: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grupo género. Hi3: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grado académico Ho3: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según grado académico Hi4: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según situación laboral. Ho4: No existe la diferencia sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería, según situación laboral. Hi5: Existe la diferencia sobrecarga laboral en los	Sobrecarga laboral carga física	Sobrecarga intensa: 38 a 50 puntos. Sobrecarga moderada 24 a 37 puntos. Sobrecarga baja 10 a 23 puntos	5. Su trabajo exige realizar un esfuerzo físico y muscular permanente 6. Mantiene los brazos por debajo del nivel del hombro durante su jornada laboral 7. Realiza movimientos repetitivos en su jornada de trabajo (brazos, muñecas u otras articulaciones) 8. Tiene que realizar desplazamientos de un servicio a otro en su jornada de trabajo 9. En su trabajo se supervisa que se manipulen las cargas de manera correcta 10. Utiliza solo las fuerzas de las manos en su jornada de trabajo
--	---	--	--	--	---

85

		16. El trabajo en su servicio se realiza sin interrupciones 17. Su trabajo exige realizar un esfuerzo mental alto para evitar cometer errores. 18. Tiene que realizar varias tareas a la vez en su servicio de trabajo. 19. La cantidad de información que maneja en la atención de los pacientes es excesiva. 20. La información que maneja en su servicio no es compleja
	Sobrecarga laboral Trabajo por turnos	Sobrecarga intensa: 38 a 50 puntos. Sobrecarga moderada 24 a 37 puntos. Sobrecarga baja 21. El trabajo que realiza es rutinario y monótono. 22. El rol de turnos de trabajo en el servicio se conoce con anticipación. 23. Su trabajo implica realizar guardias nocturnas

10 a 23 puntos	24. En su servicio se limita la programación de guardias nocturnas consecutivas. 25. Realiza horas extras en su servicio de trabajo 26. Se realiza una evaluación del estado de salud de los licenciados(as) en Enfermería antes de ser incorporados al servicio de trabajo 27. Se toma en cuenta su opinión al momento de programar los turnos de trabajo 28. Los equipos de trabajo en el servicio (médico, enfermera, técnico, etc.) son estables. 29. Los servicios, medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en todos los turnos de trabajo
-------------------	--

Sobrecarga
laboral
Organización
de trabajo

**Sobrecarga
intensa:
38 a 50
puntos.**

Sobrecarga moderada
24 a 37 puntos.

**Sobrecarga
baja**
10 a 23
puntos

30. Se respeta el ciclo de sueño y vigilia en su ambiente de trabajo
31. Su trabajo implica realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas
32. Su trabajo implica desarrollar varios procedimientos y actividades en la atención de los pacientes
33. Las funciones que realiza en su servicio de trabajo son absorbentes
34. Conoces todos los procedimientos que debes realizar en tu servicio de trabajo
35. Pides ayuda al colega en algún procedimiento o actividad que por el tiempo no puedes realizar
36. Le informan el trabajo que realiza en el servicio
37. Toman en cuenta su opinión al realizar la

asignación de las funciones en el servicio

38. El ambiente de trabajo le permite mantener una relación amistosa con los colegas de servicio.

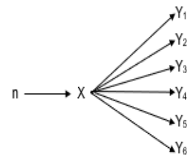
39. Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presentan en su servicio de trabajo

40. Buscas alternativas de solución cuando existen conflictos en el ambiente de trabajo.

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferencial
Según intervención Observacional	Población La población estuvo constituida por 200 profesionales de Enfermería que laboran en el	Técnica	Se aplicó el consentimiento informado a cada uno de los profesionales de Enfermería del estudio considerándose también la	Estadística descriptiva: Se aplicaron medidas descriptivas de frecuencia y proporciones en la descripción de la variable en estudio. Estadística inferencial: Las hipótesis de estudio se comprobaron con el Chi Cuadrado de comparación de frecuencias con un p valor < 0.05 para rechazar la hipótesis nula y establecer las conclusiones del estudio
Según planificación Prospectivo.		Encuesta		
Según mediciones Transversal		instrumentos:		
Según variables: Analítico		Cuestionario de características generales.		
Nivel estudio Descriptivo		Escala de sobrecarga laboral		

Diseño del estudio

Descriptivo comparativo



Donde:

- n = Muestra de profesionales de Enfermería.
- Y₁ = Grupo etario
- Y₂ = Género
- Y₃ = Grado académico
- Y₄ = Situación laboral
- Y₅ = Tiempo que trabaja en el hospital
- Y₆ = Doble trabajo

Hospital
Regional
Hermilio
Valdizán
Medrano.

Muestra

La muestra
estuvo
constituida por
132
profesionales de
Enfermería que
laboran en el
Hospital
Regional
Hermilio
Valdizán
Medrano.

aplicación de
los principios
bioéticos de
autonomía,
justicia,
maleficencia,
beneficencia e
integridad
científica

ANEXO 2

INSTRUMENTO ANTES DE LA VALIDACIÓN

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

TÍTULO: “Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024”.

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. ¿A qué grupo etario perteneces?

- a) Joven ()
- b) Adulto(a) ()
- c) Adulto(a) mayor ()

2. ¿Cuál es su género?

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. ¿Cuál es su grado de académico?

- a) Licenciado(a) ()
- b) Segunda especialidad ()
- c) Maestría ()
- d) Doctorado(a) ()

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿Cuál es su situación laboral?

- a) Nombrado ()
- b) Contratado ()

5. ¿Cuánto tiempo trabaja en el hospital?

- a) Menos de 5 años ()
- b) 5 a 10 años ()
- c) Más de 10 años ()

6. ¿Trabajas en otra institución?

- a) Si ()
- b) No ()

ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

TITULO: “Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería de este hospital por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que mejor representa la situación que vivencias en tu entorno de trabajo considerando la siguiente valoración:

N	Nunca
CN	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

Nº	REACTIVOS	N	CN	AV	CS	S
I.	SOBRECARGA FÍSICA					
1.	Pasa más de 4 horas de pie en su ambiente de trabajo					
2.	Adopta posturas forzadas en su jornada de trabajo					
3.	Mantiene la columna vertebral en una posición adecuada de pie o sentado					
4.	Tiene que levantar o desplazar cuerpos pesados en su ambiente de trabajo					
5.	Su trabajo exige realizar un esfuerzo físico y muscular permanente					
6.	Mantiene los brazos por debajo del nivel del hombro durante su jornada laboral					
7.	Realiza movimientos repetitivos en su jornada de trabajo (brazos, muñecas u otras articulaciones)					
8.	Tiene que realizar desplazamientos de un servicio a otro en su jornada de trabajo					
9.	En su trabajo se supervisa que se manipulen					

	los cuerpos pesados de manera correcta					
10.	Utiliza solo las fuerzas de las manos en su jornada de trabajo					
II.	SOBRECARGA MENTAL					
11.	Se necesita un nivel alto de atención para realizar sus funciones de trabajo					
12.	Su trabajo le permite tomarse un receso durante su jornada laboral					
13.	Te sientes agotado(a) al final de tu jornada de trabajo.					
14.	Tiene dificultades para relajarse después de su jornada de trabajo					
15.	El cansancio que produce su jornada de trabajo es alto.					
16.	El trabajo en su servicio se realiza sin interrupciones					
17.	Su trabajo exige realizar un esfuerzo mental exigente para evitar cometer errores.					
18.	Tiene que realizar varias tareas a la vez en su servicio de trabajo.					
19.	La cantidad de información que maneja en la atención de los pacientes es excesiva.					
20.	La información que maneja en su servicio no es compleja.					
III.	SOBRECARGA POR TURNOS					
21.	El trabajo que realiza es rutinario y monótono.					
22.	El rol de turnos en el servicio se conoce con anticipación.					
23.	Su trabajo implica realizar guardias nocturnas					
24.	En su servicio se limita la programación de guardias nocturnas consecutivas.					
25.	Realiza horas extras en su servicio					
26.	Se realiza una evaluación del estado de salud de los licenciados(as) en Enfermería antes de					

	ser incorporados al servicio de trabajo					
27.	Se toma en cuenta su opinión al momento de programar los turnos de trabajo					
28.	El equipo de trabajo en el servicio (médico, enfermera, técnico, etc.) son estables.					
29.	Los servicios, medios de protección y prevención en materia de seguridad son los mismos en todos los turnos de trabajo					
30.	Se respeta el ciclo de sueño y vigilia en su ambiente de trabajo					
IV.	SOBRECARGA POR ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					
31.	Su trabajo implica realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas					
32.	Su trabajo implica desarrollar varios procedimientos y actividades en la atención de los pacientes					
33.	Las funciones que realiza en su servicio son absorbentes					
34.	Conoces todos los procedimientos que debes realizar en tu servicio.					
35.	Pides ayuda al colega en algún procedimiento o actividad que por el tiempo no puedes realizar					
36.	Le informan sobre el trabajo que realiza en el servicio					
37.	Toman en cuenta su opinión al realizar la asignación de las funciones en el servicio					
38.	El ambiente de trabajo le permite mantener una relación amistosa con los colegas de servicio.					
39.	Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presentan en su servicio.					
40.	Buscas alternativas de solución cuando existen conflictos en el ambiente de trabajo.					

ANEXO 3
INSTRUMENTO DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN
CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

Código:.....

Fecha:...../...../.....

TÍTULO: “Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024”.

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. ¿A qué grupo etario perteneces?

- | | |
|--------------------|-----|
| d) Joven | () |
| e) Adulto(a) | () |
| f) Adulto(a) mayor | () |

2. ¿Cuál es su género?

- | | |
|--------------|-----|
| c) Masculino | () |
| d) Femenino | () |

3. ¿Cuál es su grado de académico?

- | | |
|-------------------------|-----|
| e) Licenciado(a) | () |
| f) Segunda especialidad | () |
| g) Maestría | () |
| h) Doctorado(a) | () |

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿Cuál es su situación laboral?

- | | |
|---------------|-----|
| c) Nombrado | () |
| d) Contratado | () |

5. ¿Cuánto tiempo trabaja en el hospital?

- | | |
|--------------------|-----|
| d) Menos de 5 años | () |
| e) 5 a 10 años | () |
| f) Más de 10 años | () |

6. ¿Trabajas en otra institución?

- | | |
|-------|-----|
| c) Si | () |
| d) No | () |

ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Código:.....

Fecha:...../...../.....

TITULO: “Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería de este hospital por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que mejor representa la situación que vivencias en tu entorno de trabajo considerando la siguiente valoración:

N	Nunca
CN	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

Nº	REACTIVOS	N	CN	AV	CS	S
I.	SOBRECARGA FÍSICA					
1.	Pasa más de 4 horas de pie en su ambiente de trabajo					
2.	Adopta posturas forzadas en su jornada de trabajo					
3.	Mantiene la columna vertebral en una posición adecuada de pie o sentado					
4.	Tiene que levantar o desplazar cuerpos pesados en su ambiente de trabajo					
5.	Su trabajo exige realizar un esfuerzo físico y muscular permanente					
6.	Mantiene los brazos por debajo del nivel del hombro durante su jornada laboral					
7.	Realiza movimientos repetitivos en su jornada de trabajo (brazos, muñecas u otras articulaciones)					

8.	Tiene que realizar desplazamientos de un servicio a otro en su jornada de trabajo					
9.	En su trabajo se supervisa que se manipulen los cuerpos pesados de manera correcta					
10.	Utiliza solo las fuerzas de las manos en su jornada de trabajo					
II.	SOBRECARGA MENTAL					
11.	Se necesita un alto nivel de atención para realizar sus funciones de trabajo					
12.	Su trabajo le permite tomarse un receso durante su jornada laboral					
13.	Te sientes agotado(a) al final de tu jornada de trabajo.					
14.	Tiene dificultades para relajarse después de su jornada de trabajo					
15.	El cansancio que produce su jornada de trabajo es alto.					
16.	El trabajo en su servicio se realiza sin interrupciones					
17.	Su trabajo exige realizar un esfuerzo mental exigente para evitar cometer errores.					
18.	Tiene que realizar varias tareas a la vez en su servicio de trabajo.					
19.	La cantidad de información que maneja en la atención de los pacientes es excesiva.					
20.	La información que maneja en su servicio no es compleja.					
III.	SOBRECARGA POR TURNOS					
21.	El trabajo que realiza es rutinario y monótono.					
22.	El rol de turnos en el servicio se conoce con anticipación.					
23.	Su trabajo implica realizar guardias nocturnas					
24.	En su servicio se limita la programación de guardias nocturnas consecutivas.					

25.	Realiza horas extras en su servicio					
26.	Se realiza una evaluación del estado de salud de los licenciados(as) en Enfermería antes de ser incorporados al servicio de trabajo					
27.	Se toma en cuenta su opinión al momento de programar los turnos de trabajo					
28.	El equipo de trabajo en el servicio (médico, enfermera, técnico, etc.) son estables.					
29.	Los servicios, medios de protección y prevención en materia de seguridad son los mismos en todos los turnos de trabajo					
30.	Se respeta el ciclo de sueño y vigilia en su ambiente de trabajo					
IV.	SOBRECARGA POR ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					
31.	Su trabajo implica realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas					
32.	Su trabajo implica desarrollar varios procedimientos y actividades en la atención de los pacientes					
33.	Las funciones que realiza en su servicio son absorbentes					
34.	Conoces todos los procedimientos que debes realizar en tu servicio.					
35.	Pides ayuda al colega en algún procedimiento o actividad que por el tiempo no puedes realizar					
36.	Le informan sobre el trabajo que realiza en el servicio					
37.	Toman en cuenta su opinión al realizar la asignación de las funciones en el servicio					
38.	El ambiente de trabajo le permite mantener una relación amistosa con los colegas de servicio.					
39.	Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presentan en su servicio.					
40.	Buscas alternativas de solución cuando existen conflictos en el ambiente de trabajo.					

ANEXO 4

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**
"Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco - 2024"
- **Responsable de la Investigación.**
Beatriz Veti Omonte Albornoz.
- **Responsable de la investigación.**
El aporte de los datos que brindará el presente estudio está orientado a identificar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2024.
- **Participación**
Participarán los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- **Procedimientos**
Se le aplicará un cuestionario de características generales y una escala de sobrecarga laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 30 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / Incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio será recibir información actualizada sobre el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- **Alternativas**
La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la Información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 904699552.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, a los 18... días del mes de diciembre del 2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

"Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco - 2024"

- **Responsable de la investigación.**

Beatriz Veti Omonte Albornoz.

- **Responsable de la investigación.**

El aporte de los datos que brindará el presente estudio está orientado a identificar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2024.

- **Participación**

Participarán los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

- **Procedimientos**

Se le aplicará un cuestionario de características generales y una escala de sobrecarga laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 30 minutos en la recolección de datos.

- **Riesgos / Incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio será recibir información actualizada sobre el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

- **Alternativas**

La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la Información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 904699552.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, a los 18 días del mes de diciembre del 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

"Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco - 2024"

- **Responsable de la investigación.**

Beatriz Veti Omonte Albornoz.

- **Responsable de la investigación.**

El aporte de los datos que brindará el presente estudio está orientado a identificar el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2024.

- **Participación**

Participarán los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

- **Procedimientos**

Se le aplicará un cuestionario de características generales y una escala de sobrecarga laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 30 minutos en la recolección de datos.

- **Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio será recibir información actualizada sobre el nivel de sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

- **Alternativas**

La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la Información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 904699552.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Firma del Profesional de Enfermería



Firma del tesista

Huánuco, a los 18 días del mes de Diciembre del 2024.

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINA LUCAS MARTINEZ
De profesión LIC. ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de COORDINADORA PREV. Y CONTROL CANCER por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna **Omote Albornoz, Beatriz Vetí**, con DNI 71640531, aspirante al título de licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1:	
Cuestionario de características generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2:	
Escala sobrecarga laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador, Dr/ Mg: LUCAS MARTINEZ LINA

DNI: 27509873

Especialidad del validador: MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

CLAS MILCOMARCA
 Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gloria del Pilar Vela Guzmán
De profesión Lic. Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de
Cordinadora de Control y Cuentas por medio del presente hago constar
que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado
por la alumna **Omote Albornoz, Beatriz Veti**, con DNI 71640531, aspirante al
título de licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "**Nivel de
sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del hospital Hermilio
Valdizán Medrano , Huánuco - 2024**".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: Cuestionario de características generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2: Escala sobrecarga laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Gloria del Pilar Vela Guzmán

DNI: 73171362

Especialidad del validador: Mg. Gloria en salud



Lic. Enfermería
Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilmer Espinoza Torres
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Docente, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna **Omote Albornoz, Beatriz Veti**, con DNI 71640531, aspirante al título de licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2024"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: Cuestionario de características generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2: Escala sobrecarga laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
ESPINOZA TORRES Wilmer

DNI: 22513741

Especialidad del validador: Salvo Familia y C.

MINISTERIO DE SALUD
ASOCIACIÓN CLAS PUCU MARCA
Wilmer T. Espinoza Torres
Lic. Wilmer T. Espinoza Torres
CEP 37015

Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Rodríguez Peña
De profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la UDH, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna **Omote Albornoz, Beatriz Vetl**, con DNI 71640531, aspirante al título de licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Nivel de sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizán Medrano , Huánuco - 2024"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: Cuestionario de características generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2: Escala sobrecarga laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Percy Rodríguez Peña

DNI: 22518243

Especialidad del validador: Mg. Gerencia en Salud

Percy Rodríguez Peña
Mg. Gerencia en Salud

Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,.....DIZA PERRÍAS ESTEBAN.....
De profesión.....ENFERMERA....., actualmente ejerciendo el cargo de
.....DOCENTE D.P. ENFERMERA.....por medio del presente hago constar
que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado
por la alumna **Omote Albornoz, Beatriz Vetí**, con DNI 71640531, aspirante al
título de licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "**Nivel de
sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del hospital Hermilio
Valdizán Medrano , Huánuco - 2024**".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: Cuestionario de características generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2: Escala sobrecarga laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

DNI:.....82 515629.....

Especialidad del validador:.....Mg. Salud Pública y Gestión Sanitaria.....

Mg. Diza Perrías Esteban
Esp. en Neonatología
C.E.P. 19224 - R.N.E. 7234

Firma/sello

ANEXO 6

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SOLICITO: Carta de autorización para recolección de
datos de Proyecto de Investigación

M.C Fernando Alberto Amblodegui Garcia
Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco

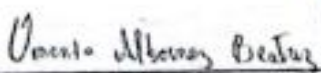
Atención: Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Yo, **OMONTE ALBORNOZ, BEATRIZ VETI** identificado con DNI N° 71640531 domiciliado En el Jr. Lomas de san Blas – la colectora , N° Celular: 904699552 investigador/estudiante de la Universidad de Huánuco ante usted, con el debido respeto y digo:

Que deseando ejecutar el Proyecto de Investigación, titulado: **NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN , HUANUCO – 2024** en todos los servicios de la institución que usted dirige, recorro a su despacho, a fin de sea evaluado por el Comité Institucional de Ética en Investigación, y se me expida la Carta de autorización para recolección de datos. Se adjunto los siguientes requisitos:

1. Derecho de pago por trámite S/ 60.00
2. Copia de DNI del/los investigador(es)
3. Resolución de Aprobación del Proyecto de Investigación de mi Universidad de procedencia, con fecha actualizada.
4. Copia del Proyecto de Investigación en Físico (en ambas caras), incluido consentimiento informado, instrumento y validación.
5. Carné de vacunación contra la COVID-19 (hasta cuarta dosis)
6. Declaración (según modelos):
 - Trabajos de investigación en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano
 - Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información

Huánuco, 16 de Diciembre 2024


(NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS
DNI) 71640531



ANEXO 7

AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO



Huánuco, 17 de diciembre del 2024

CARTA N° 083-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI

Srta.

OMONTE ALBORNOZ BEATRIZ VETI

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS -TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : a) SOLICITUD REG. N°- 5394712 TD N°181700

b) INFORME N°035-2024-CIEI-HRHVM

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso a) en la cual solicita autorización para la recolección de datos - trabajo de investigación; contando con la opinión favorable del Comité Institucional de Ética e Investigación, esta dirección **AUTORIZA** la recolección de datos del trabajo de investigación titulado "NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO-2024", para cuyo efecto debe de coordinar con la Jefatura de Enfermería y sus Servicios a Cargo; a fin de que le brinden las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 04 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).

Señalar que, durante el proceso de la investigación desarrollada se deberá de mantener el orden del área; se muestre total compromiso de asegurar el respeto al ser humano y a su entorno basado a los **PRINCIPIOS BIOÉTICOS**: Beneficencia, No Maleficencia, Justicia y Autonomía; preservando el carácter **RESERVADO y CONFIDENCIAL** de la información obtenida y los resultados alcanzados, utilizados solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única del investigador. Culminado el desarrollo del estudio el investigador debe alcanzar una copia del trabajo final desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital.

Para la recolección de datos (que involucren historias clínicas, encuestas, cuestionarios, entre otros) el investigador deberá utilizar códigos de identificación que garanticen la anonimización de la información. En ningún caso se divulgarán datos personales de los pacientes, tales como nombres completos, número de DNI, número de celular o número de Historia Clínica, ni datos de los profesionales de salud tratantes. Esta medida es fundamental para asegurar la confidencialidad, privacidad y protección de la información, cumpliendo así con los estándares éticos y de privacidad en la investigación académica.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Aterramiento,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Nivel II-3

M.C. Fernando Alberto Amblodegui García
CNP: 56083
DIRECTOR EJECUTIVO

GABS/LYRP/amsi
c.c. Archivo
INTERESADO (A)

DOC: 05456020
EXP: 03224158
FOL: 09

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO
Jr. Hermilio Valdizán N° 950 - HUÁNUCO

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
docenciaeinvestigacion.hrhvm23@gmail.com

Jr. Hermilio Valdizán N° 950

www.hrhvm.gob.pe

(062) 512400

Escaneado con

ANEXO 8

BASE DE DATOS

Nº	Sociodem.			Laborales			SOBRECARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA																																							
							SOBRECARGA FÍSICA										SOBRECARGA MENTAL										SOBRECARGA POR TURNOS										SOBRECARGA POR ORGANIZACIÓN DE TRABAJO									
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	5	3	5	2	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	2	2	3	3	5	1	1	3	4	4	1	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	2	3	2	2	4	3	2	2	5	4	4	3	2	2	2	4	4	
3	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	2	2	2	3	5	2	2	5	4	5	2	2	2	2	3	3
4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2	5	3	5	4	3	2	4	5	5	3	5	3	2	2	2	3	5	2	1	5	4	5	2	2	4	3	3	3
5	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	1	3	2	3	4	2	1	5	4	5	3	2	2	2	3	3
6	2	2	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	5	2	5	3	4	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	3	3	4	5	1	1	5	4	5	1	2	3	2	3	3
7	2	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	5	3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	2	1	3	3	3	5	1	1	5	4	5	1	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	1	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	5	1	5	3	5	4	2	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	4	5	1	1	5	4	5	1	3	3	3	5	5
9	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	5	3	3	2	5	2	5	2	5	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	1	1	5	4	5	2	3	3	4	3	3
10	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4
11	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	2	5	2	5	4	3	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	1	5	4	5	2	2	3	3	3	3
12	2	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	4	4	5	4	2	3	4	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	1	2	5	4	5	2	3	3	4	3	3
13	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	5	2	5	3	4	4	2	3	4	5	5	3	5	3	2	3	4	3	5	2	2	5	4	5	2	3	3	3	3	3
14	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	5	3	5	3	1	2	2	3	5	2	1	5	4	5	2	4	3	3	4	4
15	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	5	2	4	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	3	2	5	4	5	1	3	4	4	4	4
16	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	1	5	4	5	2	4	4	4	4	4
17	2	2	2	2	1	2	5	3	3	2	2	2	4	3	3	4	5	2	4	3	5	4	2	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
18	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	2	5	4	5	2	4	4	3	5	5
19	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	2	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	1	5	5	5	3	3	3	2	3	3

20	3	1	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	4	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
21	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	1	5	4	5	2	3	3	3	4	4	
22	3	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	2	3	5	3	3	5	2	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	
23	1	1	1	1	1	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3
24	2	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	2	3	4	4	4	4	
25	1	1	1	2	1	2	5	4	2	4	4	2	3	4	3	2	5	2	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	2	3	3	3	5	2	2	5	4	5	2	3	3	4	4	4	
26	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	2	2	5	4	5	3	3	3	3	5	5	
27	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	3	2	3	3	3	4	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	4	
28	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	5	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	5	
29	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	2	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	
30	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	5	2	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	5	5	5	3	3	3	4	4	3	
31	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	5	1	1	4	4	5	1	3	3	3	3	3	
32	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	2	5	4	5	3	2	3	3	4	4	
33	2	2	2	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	2	5	4	5	2	3	3	4	4	4	
34	2	2	3	1	2	1	5	4	1	3	3	1	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	2	1	4	3	3	4	2	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	
35	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	5	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	5	2	2	5	4	5	1	3	3	4	4	5	
36	3	2	2	1	3	2	5	4	1	3	3	1	4	4	1	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	1	3	4	3	4	2	2	5	4	5	1	3	4	4	4	4	
37	2	2	3	1	3	1	5	4	2	3	4	2	3	4	3	5	5	3	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	
38	1	2	1	2	1	1	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	5	2	3	3	4	4	4	
39	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	2	2	5	4	5	2	4	3	4	4	5	
40	3	1	3	1	2	1	5	4	2	3	4	2	4	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	2	2	3	3	3	4	2	1	5	4	5	2	3	3	4	4	4	
41	2	2	1	2	1	2	5	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	2	5	3	4	2	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	2	5	4	5	2	3	3	4	5	5	
42	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
43	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	5	4	3	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	5	3	2	4	4	5	1	3	3	3	5	5	
44	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	5	3	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	4	5	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	4	
45	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	3	

46	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4
47	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	2	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	2	5	4	5	2	2	3	3	4	4
48	2	2	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	2	3	3	5	2	2	4	4	5	2	3	4	5	5	5
49	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	3	3	2	3	4	5	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
50	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4
51	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
52	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
53	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4
54	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	5	3	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	2	3	4	4	5	5
55	1	1	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4
56	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4		
57	2	1	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
58	3	2	1	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
59	1	2	3	2	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4
60	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4
61	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4
62	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3
63	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	5	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
64	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
65	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	3	3
66	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
67	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4
68	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3
69	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	5	5
70	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	5	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2
71	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2

72	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	5	3	5	2	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	2	2	3	3	5	1	1	3	4	4	1	2	2	2	2	2
73	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	2	3	2	2	4	3	2	2	5	4	4	3	2	2	2	4	4
74	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	2	2	2	3	5	2	2	5	4	5	2	2	2	2	3	3
75	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2	5	3	5	4	3	2	4	5	5	3	5	3	2	2	2	3	5	2	1	5	4	5	2	2	4	3	3	3
76	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	1	3	2	3	4	2	1	5	4	5	3	2	2	3	3	
77	2	2	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	5	2	5	3	4	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	3	3	4	5	1	1	5	4	5	1	2	3	2	3	3
78	2	1	1	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	5	3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	2	1	3	3	3	5	1	1	5	4	5	1	3	3	3	3	3
79	2	2	2	2	1	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	5	1	5	3	5	4	2	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	4	5	1	1	5	4	5	1	3	3	3	5	5
80	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	5	3	3	2	5	2	5	2	5	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	1	1	5	4	5	2	3	3	4	3	3
81	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4
82	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	2	5	2	5	4	3	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	1	5	4	5	2	2	3	3	3	3
83	2	1	1	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	4	4	5	4	2	3	4	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	1	2	5	4	5	2	3	3	4	3	3
84	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	5	2	5	3	4	4	2	3	4	5	5	3	5	3	2	3	4	3	5	2	2	5	4	5	2	3	3	3	3	3
85	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	5	3	5	3	1	2	2	3	5	2	1	5	4	5	2	4	3	3	4	4
86	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	5	2	4	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	3	2	5	4	5	1	3	4	4	4	4
87	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	1	5	4	5	2	4	4	4	4	4
88	2	2	2	2	1	2	5	3	3	2	2	2	4	3	3	4	5	2	4	3	5	4	2	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
89	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	3	2	5	4	5	2	4	4	3	5	5
90	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	2	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	1	5	5	5	3	3	3	2	3	3
91	3	1	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	5	5	5	1	1	2	4	4	5	2	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3
92	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	1	5	4	5	2	3	3	3	4	4
93	3	1	2	2	2	2	5	4	3	3	3	2	3	5	3	3	5	2	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4
94	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3
95	2	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	2	3	4	4	4	4
96	1	1	1	2	1	2	5	4	2	4	4	2	3	4	3	2	5	2	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	2	3	3	3	5	2	2	5	4	5	2	3	3	4	4	4
97	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	2	2	5	4	5	3	3	3	3	5	5

98	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	3	2	3	3	3	4	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	4
99	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	5	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	5
100	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	2	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3
101	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	5	2	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	5	5	5	3	3	3	4	4	3
102	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	5	1	1	4	4	5	1	3	3	3	3	3
103	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	5	5	3	3	2	3	4	5	4	2	5	4	5	3	2	3	3	4	4
104	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	2	5	4	5	2	3	3	4	4	4
105	2	2	3	1	2	1	5	4	1	3	3	1	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	2	1	4	3	3	4	2	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4
106	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	5	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	5	2	2	5	4	5	1	3	3	4	4	5
107	3	2	2	1	3	2	5	4	1	3	3	1	4	4	1	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	1	3	4	3	4	2	2	5	4	5	1	3	4	4	4	4
108	2	2	3	1	3	1	5	4	2	3	4	2	3	4	3	5	5	3	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
109	1	2	1	2	1	1	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4
110	1	1	1	1	1	2	5	3	2	3	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	2	2	5	4	5	2	4	3	4	4	5
111	3	1	3	1	2	1	5	4	2	3	4	2	4	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	2	2	3	3	3	4	2	1	5	4	5	2	3	3	4	4	4
112	2	2	1	2	1	2	5	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	2	5	3	4	2	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	5	5
113	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
114	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	5	4	3	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	5	3	2	4	4	5	1	3	3	3	5	5
115	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	5	3	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	4	5	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	4
116	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3	
117	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4
118	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	2	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	2	2	5	4	5	2	2	3	3	4	4
119	2	2	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	2	3	3	5	2	2	4	4	5	2	3	4	5	5	5

12 0	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	3	3	2	3	4	5	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
12 1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4
12 2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
12 3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4
12 4	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4
12 5	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	5	3	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	2	3	4	4	5	5
12 6	1	1	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4
12 7	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
12 8	2	1	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12 9	3	2	1	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
13 0	1	2	3	2	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	
13 1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4
13 2	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4

ANEXO 9

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BEATRIZ VETI OMONTE ALBORNOZ, de la investigación titulada "NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO - 2024", con asesor(a) EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2962-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de mayo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004