



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE  
FACULTAD DE CIENCIAS DEL AMBIENTE Y LA SALUD  
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TESIS

Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital

Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” en Marzo 2023

Autora: Enf. Mirta Alejandra Curiñanco

Legajo N°: 133.848 E-mail: [alex87bom@gmail.com](mailto:alex87bom@gmail.com)

Directora: Lic. En Enf. Mirta Sonia Molina

Co directora: Mgr. en Nutrición Claudia V. Espinosa

Año: 2023

## Índice

Caratula.....	1
Índice.....	2
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	5
Abstrac.....	6
Capítulo I.....	7
Marco introductorio.....	7
Delimitación del tema.....	7
Definición de objetivos.....	7
Capítulo II.....	9
Antecedentes.....	9
Marco teórico.....	17
Capítulo III.....	23
Metodología de la investigación.....	23
Operacionalización de variables.....	24
Material y método.....	27
Aspectos éticos.....	27
Capítulo IV.....	29
Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	29

Resultados.....	29
Capitulo V.....	55
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	56
Bibliografia.....	59
Anexos.....	62

## Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por darme la sabiduría, por mantenerse fiel y nunca soltarme de su mano.

A mi esposo Bruno por haber estado siempre con un mate alentándome y dándome mi espacio para poder culminar mi formación académica.

Estoy eternamente agradecida a mi mamá Isabel por esperarme cada noche con un plato de comida calentito cuando llegaba de cursar.

Le agradezco a mis hermanos/as por estar de una u otra manera alentándome a lo largo de la carrera.

Gracias a mi abuelo Celedonio que por él comencé esta carrera y a mi papá Joaquín a quien le prometí no parar hasta ser Licenciada. Mis estrellas favoritas en el cielo y que llevo en mi corazón siempre presentes.

A mis sobrinos Melanie, Jonás, Agustina, Isaac y Lucio por entender cuando les falle en jugar o en estar simplemente, porque tenía que estudiar.

Estoy muy agradecida al acompañamiento de mi directora Sonia que siempre estuvo predispuesta para ayudarme en todo y mostrándome la salida en cada caos que me surgió.

Gracias a mis amigos y colegas que siempre estaban pendientes de mi tesis.

A mis profes que creyeron en mí y me dieron sus palabras de aliento.

Eternamente agradecida a mis compañeros de trabajo que siempre me han acompañado a lo largo de esta carrera.

Y finalmente a mi jurado evaluador que de una u otra manera han dejado huellas en mi formación. ¡GRACIAS INFINITAS!

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir cómo impacta la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” en Marzo de 2023.

La investigación fue de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, y de corte transversal. La población en estudio estuvo compuesta por personal de enfermería de los dos niveles de formación (enfermeros/as y licenciados/as en enfermería). Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de elaboración propia con su posterior validación.

Se observa que la mayoría de los agentes de enfermería encuestados son de género femenino, representando el 76.0% del total. Además, la distribución por edades muestra que la mayoría se encuentra en el rango de 31 a 40 años, con un 52.0%. En cuanto a la antigüedad en el trabajo, el 30.0% tiene entre 11 y 15 años de experiencia. Estos datos demográficos son esenciales para comprender la población estudiada y cómo podría influir la sobrecarga laboral en el desempeño de enfermería. Los resultados indican que la mayoría de los agentes de enfermería permanece de pie durante 4 horas de su jornada laboral de 6 horas. Por otro lado, la mayoría (74.0%) realiza desplazamientos de un servicio a otro tres veces durante su turno de trabajo, lo que podría ser un indicio de una mayor carga laboral. También, el 58.0% informa que realiza esfuerzo muscular tres veces en su turno, lo que sugiere una carga física importante. Lo que permite afirmar que la sobrecarga laboral impacta en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Palabras claves: Sobrecarga laboral, personal de enfermería.

## Abstract

The objective of this research was to describe the impact of work overload on the performance of nursing agents at the Trelew “Dr. Zonal Hospital. Adolfo Margara” in March 2023.

The research was quantitative, observational, descriptive, and cross-sectional. The study population was made up of nursing staff from both levels of training (nurses and nursing graduates). For data collection, a self-developed questionnaire was used with subsequent validation.

It can be seen that the majority of the nursing agents surveyed are female, representing 76.0% of the total. Furthermore, the age distribution shows that the majority is in the range of 31 to 40 years, with 52.0%. Regarding seniority at work, 30.0% have between 11 and 15 years of experience. These demographic data are essential to understand the population studied and how it could influence work overload. The results indicate that the majority of nursing agents remain on their feet for 4 hours of their 6-hour workday. On the other hand, the majority (74.0%) travel from one service to another three times during their work shift, which could be an indication of a greater workload. Also, 58.0% report that they perform muscular effort three times in their shift, which suggests a significant physical load. This allows us to affirm that work overload impacts the work performance of nursing staff.

Key words: work overload, nursing staff.

# Capítulo I

## Delimitación del Tema

La enfermería es un sector fundamental del sistema de salud, ya que tiene un vínculo estrecho y continuo con los pacientes en relación con los cuidados directos y las tareas de prevención en los tres niveles de Atención. Ese rol insustituible de la enfermería se hizo mucho más visible con la pandemia del Covid-19, dado su activo protagonismo en las tareas de rastreos, hisopados, cuidados durante las internaciones, comunicación con familiares y campañas de vacunación. A esta multiplicidad de tareas se le deben sumar otras dentro de un contexto de enfermedades, contagios, incertidumbres y escasez de personal, lo cual, según afirma Ramacciotti, K. (2022), se traduce en un aumento de la sobrecarga laboral.

Estas situaciones, potenciadas por la pandemia que aún se vive en los hospitales, generan situaciones duales entre los profesionales. Por un lado, se sienten parte de un momento único y particular, y por otro lado experimentan síntomas compatibles con un exceso de trabajo que se ve manifestado por cansancio físico, angustia, fobias, cambios de estados de ánimo, irritabilidad, entre otros, cuyas consecuencias impactan directamente en los cuidados brindados por parte de este personal.

Motivo por el cual surge el interés principal de este estudio analizar la sobrecarga laboral y cómo impacta en el desempeño de los agentes de enfermería que trabajan en el Hospital Zonal Trelew Adolfo Margara en Marzo del 2023. Todo lo expuesto nos lleva a proponer el siguiente objetivo general:

### **Objetivo General**



Determinar cuál es el impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería que trabajan en el Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” en Marzo de 2023.

### **Objetivos Específicos**

Caracterizar socio demográficamente la sobrecarga laboral de los agentes de enfermería que trabajan en el Hospital Zonal de Trelew “Dr. Adolfo Margara”.

Identificar la presencia de variables correspondientes a la sobrecarga laboral en agentes de enfermería del hospital zonal de Trelew “Dr. Adolfo Margara”

Describir la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara”.

## **Capítulo II**

## Antecedentes

A nivel internacional, Ezeh y Etodike (2017) desarrollaron su investigación titulada “*Work Overload and distributive injustice as predictors of occupational stress among Health workers*” (La sobrecarga de trabajo y la injusticia distributiva como predictores de estrés laboral en trabajadores de la salud) en el cual se tuvo como objetivo explorar la sobrecarga de trabajo y la injusticia distributiva como predictores de estrés entre los empleados del Hospital Docente de la Universidad de Nigeria (UNTH) Enugu, Nigeria. Se obtuvo una muestra de 213 participantes a través de un muestreo aleatorio de técnica simple. La edad de los participantes oscilaba entre los 25-49 años, con una edad media de 34,14 años y desviación estándar de 1,33 años. Como instrumentos para la recolección de datos se utilizaron el Inventario de estrés ocupacional de Salami (2003), la Escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) y la escala de sobrecarga de trabajo de Reilly (1982) mientras que se utilizó un diseño descriptivo y un análisis de regresión múltiple como herramienta estadística para analizar los datos. Los resultados confirmaron que la sobrecarga de trabajo y la injusticia distributiva de la carga física están relacionadas con el estrés. Este trabajo aporta diferentes modelos de cuestionarios para la obtención de datos. Además permitirá la comparación de los resultados entre culturas diferentes.

Rivera Tocto (2018) llevó adelante una investigación titulada: “*Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*”. El objetivo de la investigación fue comparar el nivel de sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo comparativo y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. El instrumento fue el cuestionario. La población fue conformada por 114

personales de salud. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento de sobrecarga laboral; se realizó la confiabilidad de Kr20 por ser variable dicotómica y procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). En el análisis descriptivo se observó que, el 24.6% presenta un nivel bajo, el 54.4% tiene nivel medio y el 21.1% presenta nivel alto de sobrecarga laboral del Personal del establecimiento de salud José Carlos Mariátegui y el 10.5% presenta nivel bajo, el 54.4% presenta un nivel medio, el 35.1% presenta un nivel alto de sobrecarga laboral del Personal del establecimiento de salud Cruz de Motupe. De acuerdo con las evidencias estadísticas, existen diferencias significativas en el nivel de sobrecarga laboral del Personal de los establecimientos José Carlos Mariátegui y Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho 2018; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y U de Mann Whitney es de 799,500. Este trabajo aporta un modelo de instrumento de recolección de datos, además de una caracterización de la muestra.

Arco Canoles (2018) desarrolló su tesis sobre “Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias” en la cual afirma que la sobrecarga laboral en profesionales de enfermería se ha venido identificando como un factor de interés a revisar en la salud y seguridad del profesional y en el impacto que puede generar en el cuidado y la seguridad del paciente. El objetivo de esta investigación fue identificar las fuentes de sobrecarga laboral en estos profesionales en tres Unidades de Cuidado Intensivo – UCI-, a través de un estudio descriptivo, de corte transversal, donde se utilizó el instrumento NASA TLX, que permite medir carga laboral y cuatro cuestionarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, que permitieron identificar las condiciones de trabajo. Los resultados muestran que la principal fuente de sobrecarga de trabajo está mediada por la presión temporal, seguida del esfuerzo que

deben realizar los profesionales para poder cumplir con las tareas asignadas y brindar un cuidado de calidad al paciente Este trabajo resultó muy útil para la descripción de la variable analizada.

González Salazar (2018) realizó su investigación titulada “Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima”. El objetivo de dicha investigación fue comparar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería de dichos servicios. La investigación fue básica, con alcance descriptivo comparativo y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. La población fue conformada por 60 profesionales de ambos servicios del hospital Dos de Mayo. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento de Sobrecarga Laboral; se realizó la confiabilidad de Kr 20 por ser variable dicotómica y procesamiento de datos se realizó con Software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la contrastación de hipótesis se estableció que del p\_value es  $p=.000<.05$  e indica diferencias significativas, por lo tanto,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), por lo que rechaza la hipótesis nula. Además en las encuestas de sobrecarga laboral del personal de enfermería se obtuvieron los siguientes puntajes en el servicio de medicina con un (promedio =23.02) a diferencia del personal de enfermería del servicio de cirugía con un (promedio=37.98) por lo cual determina que existen diferencias significativas en la percepción de sobrecarga laboral en el personal de enfermería de dichos servicio del Hospital Dos de Mayo. Este trabajo aporta el instrumento para poder medir la variable a investigar, el cual será adaptado a tal fin.

Jain (2019) llevó a cabo su investigación titulada “*Effects of Work Overload On Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations*” (Efectos de la Sobrecarga Laboral en la Satisfacción Laboral y el Estrés por Sobrecarga Laboral: Un Estudio de Caso de Diferentes Organizaciones) con el objetivo de establecer la relación entre la carga y la satisfacción laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. La

metodología fue cuantitativa, de tipo básica, correlacional, no experimental, transversal. Se tuvo una muestra de 100 enfermeros. Los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario para ambas variables estudiadas. Los resultados evidenciaron que la carga laboral tuvo un nivel medio en el 60% de la muestra y la satisfacción laboral tuvo un nivel medio en el 79% de enfermeras. Se concluyó que existe relación indirecta y significativa entre las dos variables con un  $\rho=0.366$ ,  $p=0.000$  (20). En este estudio se observa un detalle minucioso de la percepción por parte de los enfermeros de los efectos de la sobrecarga laboral y cuáles son los factores más estresantes.

Román Cruz (2020) afirma que la sobrecarga laboral es un tema preocupante hace ya varios años y en distintos sectores, dentro de ellos el sector salud, lo cual se vio reflejado con la llegada de la pandemia COVID-19 al colapsar los hospitales con pacientes que necesitaron una atención médica. A fines de analizar esta problemática desarrolló su tesis titulada: *“Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud”*: revisión sistemática y tuvo como objetivo principal, analizar el impacto de la pandemia COVID 19 en la sobrecarga laboral del personal de salud. La metodología utilizada fue la Revisión Sistemática, método inductivo, con enfoque cualitativo, de finalidad básico, y transversal, luego de realizaron búsquedas en la base de datos Pubmed donde se encontraron 200 de artículos y se seleccionaron 20 para el análisis crítico. Resultados: El estrés laboral fue leve en 34.4%, moderado 8.1% y severo en 26%; la prevalencia del síndrome de Burnout fue 76%, en áreas críticas de atención de COVID-19 en 66%, y en áreas no críticas 86%. Entre los efectos de la sobrecarga tenemos: Asociado a eventos adversos en 75%, ansiedad 70%, miedo en 40%, afectación de la salud mental en 26%, agotamiento 66% en las áreas críticas, seguido de 86% en áreas no críticas. La principal estrategia propuesta por los estudios para afrontar el COVID, es crear un programa de

salud mental, para asistencia de los trabajadores (54%). Conclusiones: La sobrecarga laboral de los trabajadores de salud, producto de la pandemia, se manifestó en estrés laboral y síndrome de Burnout, además de fatiga, ansiedad, miedo. La estrategia sugerida para afrontar este problema es la asistencia de un programa de salud mental. Este es un tipo de estudio diferente al planteado, aunque revela la importancia de analizar la variable propuesta, así como los efectos en el personal de salud.

Jiménez y Laredo (2020) realizaron un estudio titulado “*Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora en 2020*”. El objetivo general fue determinar si existía relación entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020, investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, el estudio tuvo una población de 476 y la muestra fue 213. Por otro lado, el instrumento con el que se recogió la información fue el cuestionario, el mismo que fue validado por juicio de expertos, cuyo resultado en la prueba binomial fue 0,002 lo que indica que el instrumento es válido porque es menor a 0,5 y fue encontrada la confiabilidad con Alfa de Cronbach, cuyos valores fueron: en el estrés laboral 0,989 y en la sobrecarga laboral 0,891. Los resultados fueron: En la variable estrés laboral, el nivel fue alto del 58,7%, en la segunda variable sobrecarga laboral el nivel fue medio de 75,1%, luego en las dimensiones: dimensión física nivel medio 55,9%, dimensión psicológica nivel medio 58,7%, dimensión comporta mental, nivel medio 82,6% y en la dimensión de afrontamiento, nivel medio del 72,8%. Se concluye que existe relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman cuyo valor es =0,782, lo que indica que existe correlación significativa, positiva y alta. Al tener una muestra mayor a la

esperada en el presente, se podría comparar los resultados para evaluar la conveniencia de replicar el estudio en una muestra más numerosa.

Rivera Crisóstomo (2021) realizó un estudio titulado “*Gestión de servicios en la sobrecarga laboral del personal en contexto de Pandemia en el Hospital de Puquío, 2021*”. Tuvo como objetivo determinar la influencia que tiene la gestión de servicios en la sobrecarga laboral del personal en contexto de Pandemia en el Hospital de Puquío, 2021. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental, que contó con una muestra de 53 trabajadores profesionales asistenciales del establecimiento. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, uno para Gestión de servicios De la Rosa y Arregoces (2015) y otro para sobrecarga laboral diseñada por Hart y Staveland (1988) que tuvieron una confiabilidad alta mediante coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.87 y Kr - 20 = 0.85. Los resultados para gestión de los servicios indican un predominio de frecuencia regular en 54,7%, mientras que para sobrecarga laboral un 71.7% con predominio regular. La prueba de hipótesis inferencial de regresión logística indicó un índice de Nagelkerke de ,160 y una sig., 000, lo cual permitió concluir que la Gestión de servicios influye en la sobrecarga laboral del personal en contexto de Pandemia en el Hospital de Puquío, 2021. Este trabajo nos ayudó, al destacar el papel que juega la gestión de los servicios, en la justificación. Además de proveer datos y contexto al desarrollo del marco teórico de nuestra investigación.

Lazo More (2022) desarrolló su tesis sobre “*Sobrecarga laboral extra hospitalaria del personal de enfermería y desempeño laboral en una clínica privada 2022*”; el cual tuvo como objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Clínica Privada – 2022. Para ello se realizó un estudio cuantitativo - transversal – correlacional, realizado en una Clínica Particular en la Ciudad



de Lima, se aplicó dos cuestionarios uno de sobrecarga laboral extrahospitalaria y otro cuestionario sobre desempeño laboral ambos instrumentos fueron de elaboración propia validándose a través de juicios de expertos, se aplicó a 207 personales asistenciales de enfermería, los datos se codificaron y se analizaron a través del programa estadístico SPSS, utilizándose el Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis. Donde se encontró que existía relación directa y significativa ( $p < 0.05$ ) entre sobrecarga laboral extrahospitalaria y desempeño laboral en el personal de enfermería, al relacionar la carga horaria y desempeño laboral se encontró relación directa pero no fue significativa ( $p < 0.5$ ), y al relacionar problemas de salud con desempeño laboral se encontró relación directa y significativa ( $p < 0.01$ ). Llegándose a la conclusión de que el 85.19% (161) de los profesionales presentaron sobrecarga laboral extrahospitalaria y del total de la población el 68.60% (142) trabajan en otra institución, repercutiendo en la atención que se brinda al paciente y en el desempeño laboral al brindarse al paciente solo un 7.25% (15) de atención de calidad de nivel alto. Este estudio nos aporta, además de una notable relación entre sobrecarga laboral y una disminución en la calidad de atención, un instrumento para mensurar la sobrecarga laboral.

A nivel Nacional, Sánchez (2019) realizó su investigación titulada “Relación entre la sobrecarga y el afrontamiento al estrés en cuidadores formales de pacientes gerontes con demencia en la ciudad de Paraná” la misma fue de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal, dado que sus objetivos pretendían describir y establecer si existen asociaciones entre las estrategias de afrontamiento y el nivel de sobrecarga en los cuidadores formales de pacientes gerontes con demencia de la ciudad de Paraná. La hipótesis de la misma fue que las estrategias de afrontamiento que utilizan los cuidadores formales de estos pacientes se relacionan con el nivel de sobrecarga que perciben en su labor y que la sobrecarga intensa se asocia con el uso de

estrategias de afrontamiento disfuncionales dirigidos a la emoción y evitación del problema. Para la recolección de los datos se administró la versión abreviada y adaptada al español de la escala de sobrecarga del cuidador de Zarit, el cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) de Sandín y Chorot y un cuestionario socio demográfico. Como resultado se halló que un 66,7% de los cuidadores presentaron ausencia de sobrecarga, mientras que un 33,3% de ellos presentó niveles de sobrecarga intensa. En lo que respecta a la estrategia de afrontamiento se encontraron asociaciones que comprueban que esos niveles de sobrecarga encontrados se encuentran relacionados con las estrategias que utilizan los cuidadores. Estos utilizan estrategias dirigidas a la emoción y evitación de problemas. Este estudio me aporta perspectivas de otras miradas donde la sobrecarga de una manera u otra impacta en la manera de realizar la labor diaria.

Martínez y Gonzalez-Argote (2022) desarrollaron su investigación titulada “Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” el objetivo de la misma es analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería, para ello se hizo un estudio descriptivo, de corte transversal en el periodo de junio-julio de 2021. La muestra estuvo constituida por 97 enfermeros. El instrumento utilizado fue el instrumento Job Content Questionnaire y el cuestionario de Font-Roja. Los resultados fueron que se encontró relación con el sexo de la población el mayor porcentaje de los encuestados un 73,2% de sexo femenino. La edad promedio fue de 44,9 años. Se encontró que a menor nivel de formación mayor es el estrés laboral que experimentan los encuestados. Destaca el hecho que a mayor antigüedad laboral menor es la satisfacción, sin embargo, mayor antigüedad en la institución mayor es la satisfacción laboral, ambos indicadores fueron estadísticamente significativos. Dicho estudio

aporta una perspectiva diferente para medir la variable sobrecarga, además brinda información de utilidad para desarrollar mi investigación.

## Marco Teórico

Con la finalidad de profundizar en esta problemática, se considera oportuno mencionar las teorías que fundamentan la variable sobrecarga laboral. En esa línea, se puede señalar, el modelo del trabajo equilibrado propuesto por Carayon, que involucra un conjunto de elementos relacionados con el individuo y las diversas acciones que realiza dentro de un ambiente físico específico y en función a determinadas condiciones laborales (Carayon, 2020). Así también, Alatalo (2018) considera que el bienestar individual de los trabajadores debe abordarse desde una visión centrada en el ser humano, mientras que el bienestar en el trabajo se puede entender como el producto que surge a partir de un sistema laboral equilibrado.

En este sentido; se entiende como sobrecarga al exceso de tareas o demanda de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en término de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico, que a la vez aumenta los niveles de cansancio físico como mental de los profesionales. La sobrecarga cuantitativa comprende exceso en la cantidad de actividades que se deben realizar durante la jornada laboral, mientras que la cualitativa hace referencia al exceso de demanda en las competencias, habilidades y conocimientos del trabajador. (Díaz, 2017)

Según Chuquichampi (2022) es necesario tomar en cuenta que los y las profesionales enfermeros/as trabajan en condiciones de alta demanda mental, física y psicológica, y en algunos casos no llegan a lograr una óptima atención a todos los pacientes que lo requieren, dado que la cantidad de requerimientos exceden su capacidad para asumirlos.

La variable “sobrecarga laboral de trabajo”, se asocia a cargas extremas que ocurren en el trabajo de los y las profesionales de salud (Monte y Peiró, 1997).

Según Díaz, Hernández y Rolo (2012), se reconocen dos tipos de sobrecarga laboral:

Sobrecarga laboral cuantitativa: aparece en situaciones en las que la presión temporal o ritmo de trabajo acelerado dificultan el desempeño de una tarea.

Sobrecarga laboral cualitativa: se produce en situaciones en las que las demandas mentales requeridas para realizar adecuadamente la tarea son muy complejas en función de los recursos disponibles del trabajador (conocimientos, habilidades, experiencias) y además su ejecución es percibida como excesivamente difícil.

La sobrecarga laboral de trabajo produce lo que se determina sobrecarga de rol, que según la OMS es: “una forma de conflicto de trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el tiempo total de demandas y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada y confortablemente dichos roles” (Organización Mundial de la Salud, 2001).

Por su lado, Velázquez (2022) señala que la sobrecarga laboral aparece cuando el conjunto de actividades que generan mayor demanda cognitiva y emocional, supera la capacidad de afrontamiento de la persona, afectando el estado de salud de los colaboradores y, por ende, la calidad asistencial y la seguridad de los pacientes.

Para realizar una correcta valoración de la carga laboral de cualquier trabajador y en este caso del personal de la salud, es necesario evaluar dos aspectos que derivan de la definición antes mencionada, es decir la carga física y la carga mental, ya que ambas coexisten en cualquier actividad, no obstante, en diferente proporción. Aunque, generalmente, en áreas de salud, los requerimientos mentales son predominantes, no deja de ser importante valorar también las

exigencias físicas a las que se ven expuestos estos trabajadores, con el fin de poder identificarla y así aplicar las medidas correctivas necesarias. (Chavarría, 1998)

A fin de analizar la sobrecarga laboral, se establecen como dimensiones de la misma, las descritas por Carayon (2009) que son: a) dimensión carga física que se refiere a las capacidades de los profesionales de salud y todas aquellas actividades que se deben realizar como la carga de materiales o recursos, esfuerzo físico excesivo, posición y otros que genera una carga que va más allá de las fuerzas del trabajo; así también a todos los elementos que hacen posible el desarrollo de la labor asignada, así como los recursos que pueden emplear para ello; b) dimensión carga mental que es todo el esfuerzo que realiza el personal de salud a nivel cognitivo, cumplimiento de protocolos, procedimientos y una serie de aspectos que, en demasía, pueden originar un nivel de saturación alto que podría generar estrés; c) dimensión nivel de trabajo a turnos que se refiere a los horarios asignados al personal y que muchas veces pueden ser excesivos y que se constituye en situaciones que se viven actualmente de manera reiterativa debido al insuficiente número de personal enfermeros/as que labora en las diversas instituciones de salud d) dimensión relaciones interpersonales se refiere al nivel de interacción que existe entre la persona y las personas que le rodean, tanto profesionales, como pacientes o familiares, entre otros, considerando aspectos como la comunicación, la afabilidad, la disposición, la afectividad y la empatía.

Este referente teórico se ajusta, según Brunelli (2022), a la labor que realiza el personal de salud dentro del área de hospitalización, dada la multiplicidad de acciones que lleva a cabo y que considera cuatro aspectos medulares: carga física, carga mental, nivel de trabajo a turnos y relaciones interpersonales, factores que se asumen como las dimensiones de este trabajo de investigación y que deben mantener un equilibrio entre el nivel de demandas o altura de la tensión y el control que se tiene sobre ellas entendido como la latitud de decisión.

Esta situación muchas veces excede sus fuerzas y alcances para la atención, remarcando que la preocupación se intensifica, pues se encuentran involucradas vidas humanas (Vieco & Abello, 2014).

Para facilitar el estudio de esta variable, se toman en consideración lo señalado en la teoría demanda-control (Portoghese et al, 2020) en la que se divide en tres dimensiones: a) físicos que considera todos los aspectos relacionados con la carga inherente al trabajo que se desarrolla y que pueden generar estrés en el personal de salud, especialmente por la escasez de recursos y la alta demanda que existe por parte de la institución y de los propios pacientes; b) psicológicos, que se encuentran directamente asociados a las situaciones de muerte y sufrimiento a las que se ven expuestas, a la insuficiente preparación, la falta de apoyo y la incertidumbre del trabajo; c) sociales, que son los factores relacionados con los problemas que se pueden suscitar en el personal de enfermería, quienes afrontan diversas situaciones

Que es necesario manejar para evitar caer en situaciones que perjudiquen su salud emocional, mental y física. Dentro de la teoría demanda-control (MDC), que se enfoca en la manera como se lleva a cabo el trabajo y cuál es el nivel de control que la persona tiene sobre él; Portoghese señala la existencia de dos factores: (1) oportunidad para desplegar habilidades individuales, que se orienta a potenciar las capacidades que tiene el ser humano con el fin de poder realizar mejor cada una de las actividades asignadas, buscando que los esfuerzos se enfoquen en las labores que mejor conocen, para estimular el involucramiento del trabajador y su creatividad.

(2) autonomía en la toma de decisiones, que pretende optimizar las competencias de los trabajadores para decidir acerca de las actividades que van a realizar.

Por otro lado, la teoría de Jean Watson afirma que la humanidad progresa cuando aumenta la capacidad de pensar y desarrollarse a sí misma. Esto involucra ciertos valores como la voluntad,

el conocimiento y el compromiso. En este sentido, para cuidar a cada individuo, la enfermería se constituye como una pieza fundamental para la atención de la salud con calidad y humanidad, sin que pese la demanda de los servicios ni las condiciones en las que se desarrollan los cuidados. Para eso, Watson sostiene que la Enfermería requiere conexión con cada usuario para promover su salud y la de sí mismo. Requiere compromiso para desarrollarse sirviendo al prójimo sin ningún tipo de distinción.

Según la teoría del “cuidado humanizado”, la carga laboral es el momento (el foco en el espacio y el tiempo) en que un enfermero/a y otra persona viven juntas de tal modo que la ocasión para el cuidado humano es creada. Ambas personas, con sus campos únicos fenomenológicos, tienen la posibilidad de experimentar una transacción humano - humano. En el campo fenomenal corresponde al marco de la persona o la totalidad de la experiencia humana consistente en sentimientos, sensaciones corporales, pensamientos, creencias espirituales, expectativas, consideraciones ambientales, y sentido/ significado de las percepciones de uno mismo todas las cuales están basadas en la historia pasada, el presente, y el futuro imaginado de uno mismo. La sobrecarga laboral impacta tanto en el profesional como en el paciente logrando que se sientan afectados de manera recíproca, por lo que la relación va más allá de un encuentro técnico entre sujeto y objeto. Sobre esta perspectiva, Watson define a la enfermería como una experiencia existencial vivida entre el profesional de la salud y el paciente.

En otras palabras este estudio pretende encontrar una alternativa que permita tener esa relación enfermera paciente como la que propone Watson donde se produzca ese vínculo adecuado entre ambos dándole el tiempo y protagonismo que cada paciente necesita. Teniendo el tiempo adecuado, los elementos de trabajo para poder brindar el cuidado adecuado a cada paciente, contrarrestando la sobrecarga laboral que suele existir a la hora de trabajar.

## **Capítulo III**



## Metodología

El presente estudio es de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, y de corte transversal.

La elección del enfoque es cuantitativa, y el objetivo es cuantificar si existe sobrecarga laboral en el personal de Enfermería y cómo impacta la misma en el desempeño de los mismos. Los datos que se obtuvieron a través del cuestionario son medibles y cuantificables.

Observacional porque el investigador no se involucra en la realidad de dicho estudio. Descriptivo porque se describen los datos y características de la población en estudio. Y de corte transversal porque se llevó a cabo en un tiempo determinado.

**Población:** estará compuesta por agentes de enfermería de los dos niveles de formación (enfermeros/as y licenciados/as en enfermería) que se encuentren trabajando en los servicios del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara”, en Marzo-2023, constituida por una población total de 262 agentes de enfermería entre área intra y extrahospitalaria.

**Muestra:** la muestra que se tomó fue probabilística, se realiza un muestreo considerando el 10% de cada nivel formativo, dicha muestra será de 50 agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew Dr. Adolfo Margara, procurando representatividad de la población total.

## Criterios de Inclusión

Se incluirán a los agentes de enfermería de los dos niveles de formación (enfermeros/as y licenciados/as en enfermería) que se encuentren trabajando en el Hospital Zonal Adolfo Margara en Marzo de 2023 y acepten participar en el estudio voluntariamente.

## Criterios de Exclusión

Quedará excluido el personal de enfermería de los dos niveles de formación (enfermeros/as y licenciados/as en enfermería) que se encuentren con licencias y los que no concurran a trabajar. Quienes no acepten participar del estudio y los que no acepten los términos del consentimiento informado y / o no firmen el mismo.

## Operacionalización de Variables

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala y medición	Niveles y rangos
persona	Una persona es un ser capaz de vivir en soledad, tiene sensibilidad, inteligencia y voluntad, aspectos típicos de la humanidad.	La persona es una unidad corporal física y mental, constituida por componentes biológicos, psicológicos, sociológicos y espirituales. En el meta-paradigma enfermero la mente y el cuerpo son inseparables. Define sus acciones como un proceso sistemático de valoración, diagnóstico, planificación, intervención y evaluación. Define las características de la persona que proporciona el cuidado enfermero, que siempre debe guardar una relación interpersonal con el/la receptora de cuidados.	Características sociodemográficas del personal de enfermería en estudio.	Sexo  Edad  Antigüedad  Nivel de formación	Femenino Masculino No binario 20 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 65 1 a 5 6 a 10 11 a 15 16 a más. Enfermer o/a Lic. En Enfermer ía	Alto 90 -100   Medio 60 – 89   Bajo 0 - 59

Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral aparece cuando el conjunto de actividades que generan mayor demanda cognitiva y emocional, supera la capacidad de afrontamiento de la persona, afectando el estado de salud de los colaboradores y, por ende, la calidad asistencial y la seguridad de los pacientes. Velázquez (2022)	Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable sobrecarga laboral con dimensiones como: carga física, carga mental, trabajo a turno y factores de organización, medido por un instrumento de escala ordinal con 20 ítems.	Carga física	Postura	2 horas 4 horas 6 horas 0 horas	Alto 90 – 100	
			Carga física	Desplazamientos	1 vez 2 veces 3 veces Ninguna		
				Esfuerzo muscular	1 vez 2 veces 3 veces Ninguna		Medio 60 – 89
				Aplicación de técnicas	Siempre A veces Nunca No recuerda		Bajo 0 - 59
				Colaboración	Siempre A veces Nunca No recuerda		
			Carga mental	Descanso laboral	4 horas 6 horas 8 horas 12 horas		
				Francos	1 día 2 días 3 días 4 días		
				Ritmo de trabajo	Experimentados De nuevo ingreso Jóvenes Cantidad suficiente		
				Tareas estandarizadas	Siempre A veces Nunca No sabe		
				Entorno físico	Siempre A veces Nunca No sabe		

			Trabajo a turno	Turno	Fijos Rotativos Nocturno fijo Fijo de mañana
				Planificación de calendario	Siempre A veces Nunca No sabe
				Carga laboral	6 a 12 12 a 18 18 a 24 24 a 6
				Cambio de francos	Siempre A veces Nunca No lo necesite
				Conformación de grupos	Siempre A veces Nunca No recuerda
			Factores de organización	Tareas superpuestas	Siempre A veces Nunca No sabe
				Tareas con antelación	Siempre A veces Nunca No sabe
				Capacitación	Siempre A veces Nunca No sabe
				Relaciones interpersonales amistosa	Siempre A veces Nunca No sabe
				Toma de decisiones	Siempre A veces

				Participación	Nunca No se me ocurrió	
					Siempre A veces Nunca No sabe	

## Material y Método

Se utilizará un cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable en estudio. En esa línea, el instrumento para medir la variable sobrecarga laboral será elaborado y posteriormente validado para poder obtener dicha muestra. Dicha validación se llevará a cabo en un prueba piloto llevada adelante en otro servicio independiente al que se llevará posteriormente el trabajo de investigación.

La primera acción para realizar la presente investigación, será la gestión de la autorización del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara”, con el fin de obtener el permiso para ingresar a la institución. Superadas estas instancias de permiso se realizará el muestreo con la inclusión del Consentimiento Informado y se comenzará con la aplicación del cuestionario.

### Procesamiento de datos

Los datos obtenidos serán recolectados a través del cuestionario y codificados en tablas de Excel para luego ser procesados y ser representados en tablas y/o gráficos. Se analizarán siguiendo la estadística descriptiva.

### Aspectos éticos

Siguiendo el lineamiento de los principios éticos, este estudio se basará en, que la participación al mismo es voluntaria y se respeta el anonimato de cada uno de los participantes. Para ello la encuesta es anónima y toda la información recabada es confidencial.

Antes de aplicar el cuestionario se explicará detenidamente los objetivos del estudio y se solicitará la firma del consentimiento informado. Se aclara que, de acuerdo al principio de autonomía, las personas incluidas en el estudio, podrán retirarse cuando deseen y se les respetará, ya que la participación será libre.

## Viabilidad

El presente estudio es viable, ya que, realizando los trámites correspondientes para acceder a las autorizaciones pertinentes, se podrá llevar adelante el mismo porque no es un estudio costoso, ya que solo implica la aplicación de un cuestionario y es posible de concretarlo en el tiempo planificado.

## Aporte de la investigación

Se espera que este estudio aporte a las autoridades sanitarias, la suficiente información si se llegara a la conclusión de que exista sobrecarga laboral se pueda tomar las medidas pertinentes para disminuirla y tenga en cuenta en qué condiciones físico y psicosocial, atienden a la comunidad, la cual demanda y merece cuidados de calidad por parte de todo el equipo de salud, pero sobre todo del personal de enfermería.

En ese sentido, podría evitar duplicar gastos económicos al hospital, a consecuencia de la sobrecarga laboral, los cuales muchas veces deben ser cubiertos por otro enfermero/a ante la ausencia de los mismos.

Igualmente representa un aporte a la sociedad en razón que el destinatario final de los cuidados de enfermería son personas que se encuentran envueltas en una problemática de salud.

Además, los resultados darán pie a que se continúen los estudios en este campo y quizá se puedan estudiar otras variables que acá no se han considerado y con otros grupos de personas.

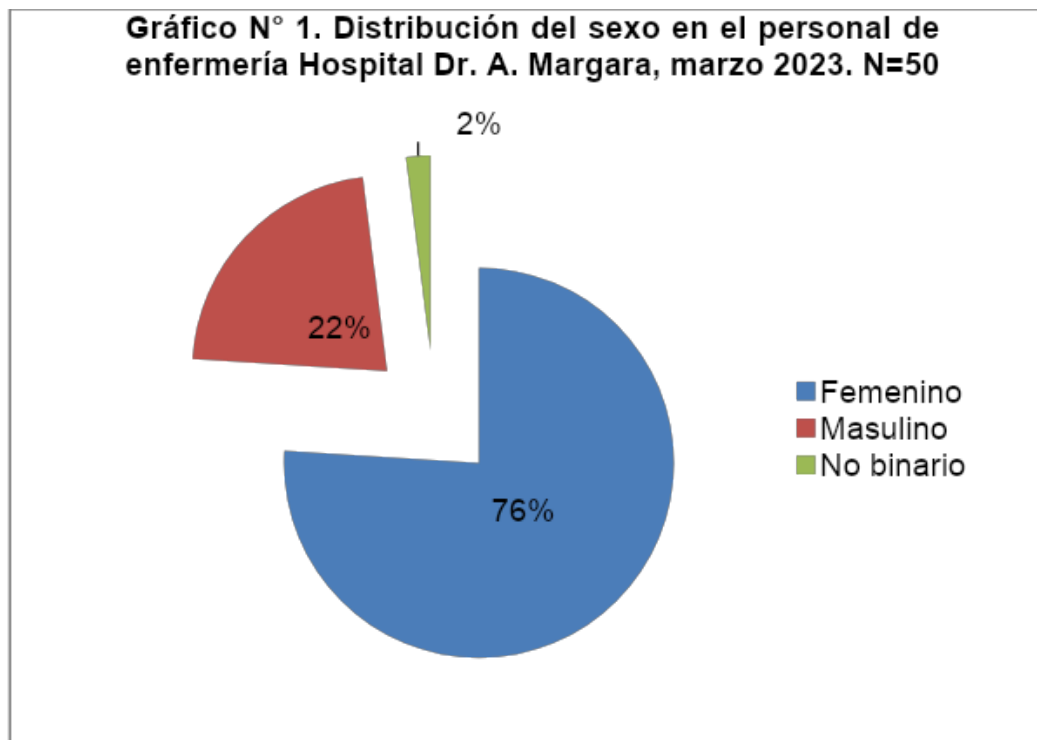
## **Capítulo IV**

El objetivo general de este estudio se centró en determinar el impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería en el Hospital Zonal de Trelew "Dr. Adolfo Margara". Los resultados recopilados a través de la encuesta proporcionan los datos que contribuyen a la situación en estudio.

## Resultados

A continuación se exponen las tablas y gráficos de cada una de las variables consideradas en el estudio:

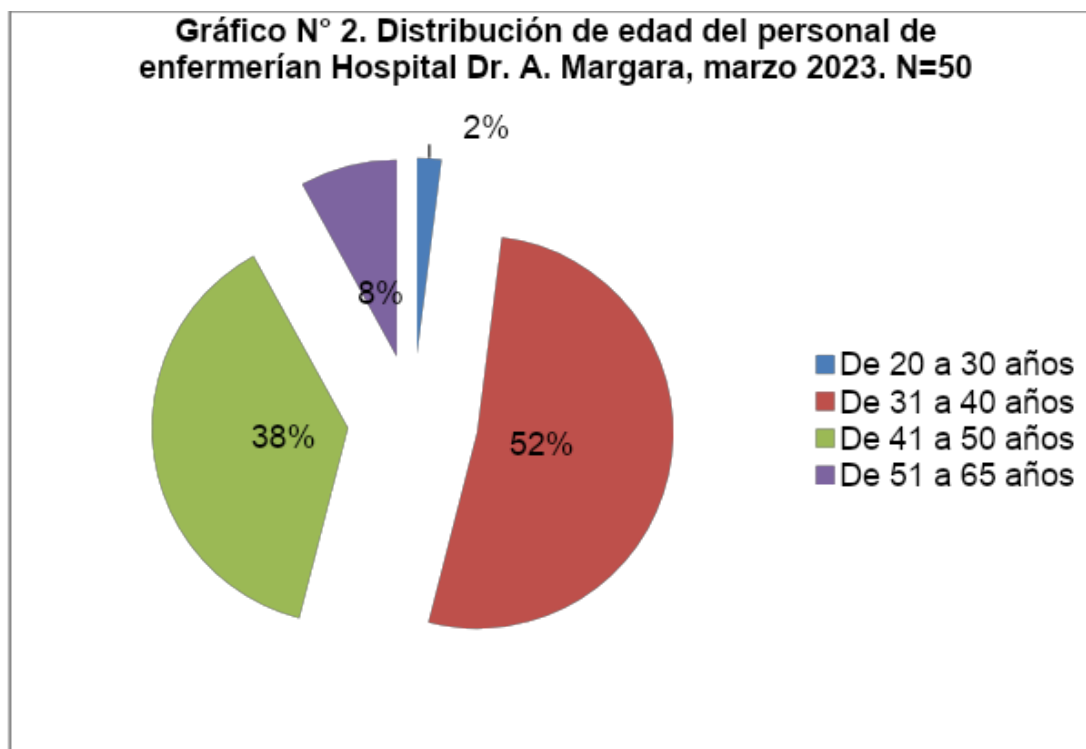
1.-Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Zonal Dr. Adolfo Margara, del año 2023:





Fuente: Los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023

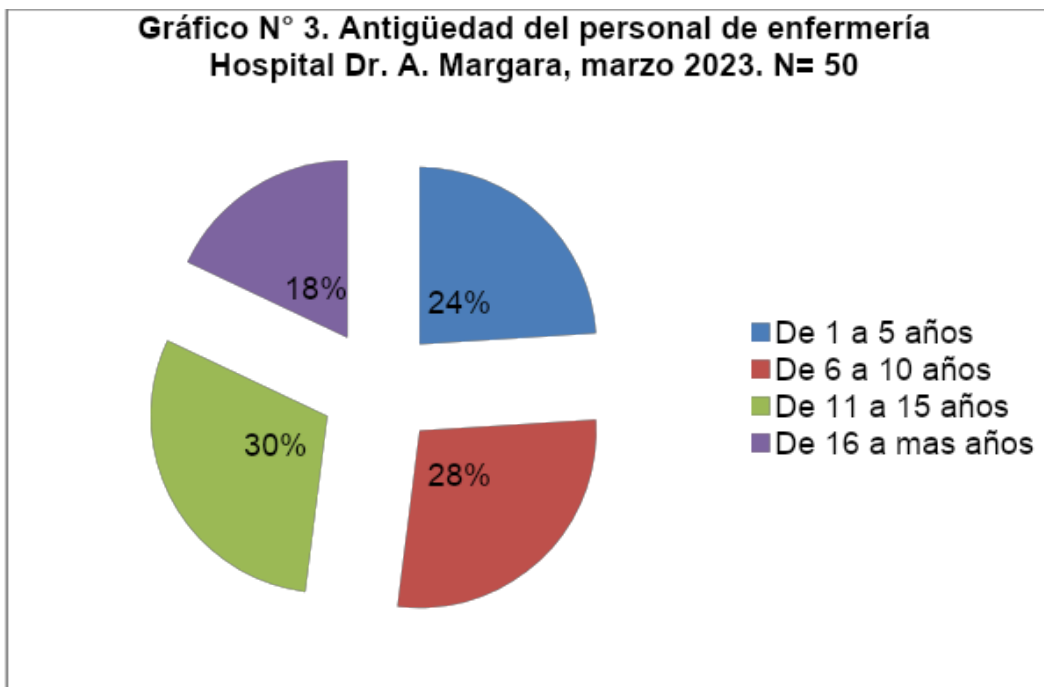
Análisis e interpretación: en el gráfico N° 1, los datos demográficos demuestran que la mayor parte del personal de enfermería es de sexo femenino 76% ( $38/50 \cdot 100$ ), mientras que el 22% ( $11/50 \cdot 100$ ) es de sexo masculino y un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) se reconoce no binario. Los datos obtenidos nos reflejan que el sexo femenino sigue siendo pionera en esta profesión.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: en el gráfico N° 2 se observa que la edad del personal de enfermería tiene un promedio de 20 a 30 años de un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) de 31 a 40 años un 52 % ( $26/50 \cdot 100$ ),

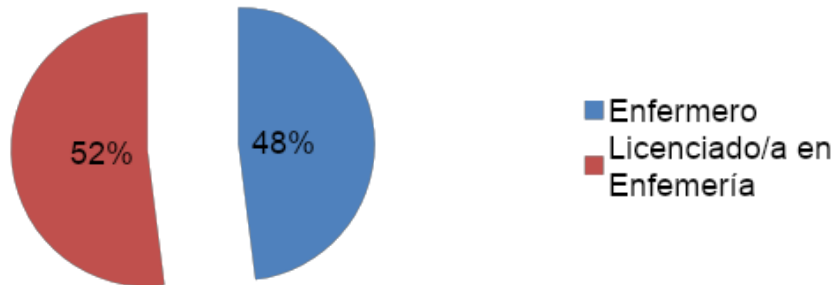
de 41 a 50 años un 38% ( $19/50 \cdot 100$ ) y de 51 a 65 años es de 8% ( $4/50 \cdot 100$ ). Mayormente el personal es joven que oscila entre 31 a 40 años.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: en el gráfico N° 3 se puede observar que el personal tiene una antigüedad de 1 a 5 años representada en un 24% ( $12/50 \cdot 100$ ) del total, de 6 a 10 años por un 28% ( $14/50 \cdot 100$ ), de 11 a 15 años un 30% ( $15/50 \cdot 100$ ) y de 16 a más años un 18% ( $9/50 \cdot 100$ ). Se puede apreciar que el mayor porcentaje del personal tiene una antigüedad de entre 5 a 15 años brindando sus servicios a dicha institución.

**Gráfico N° 4. Formación académica del personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**

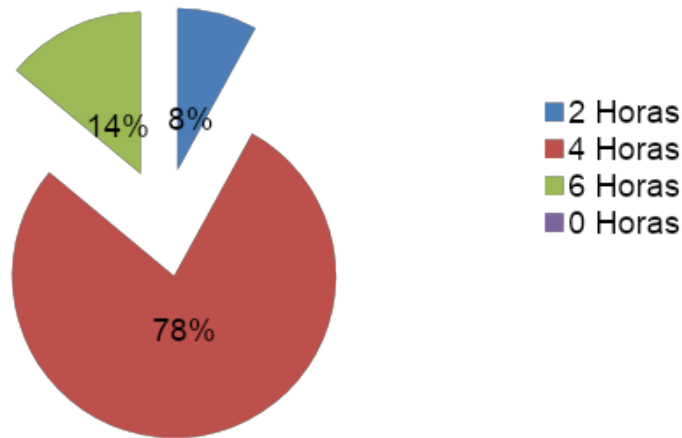


Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 4 se observa que el personal de enfermería poseen una formación de pregrado que representa un 52% ( $26/50 \cdot 100$ ) del total, mientras que el personal restante posee titulación de grado representando un 48% ( $24/50 \cdot 100$ ). Lo que nos representa que el personal siempre busca seguir formándose en esta profesión.

2. Características de las variables relacionadas con la sobrecarga laboral en relación a la carga física del personal de enfermería del hospital zonal Dr. Adolfo Margara. Marzo, 2023.

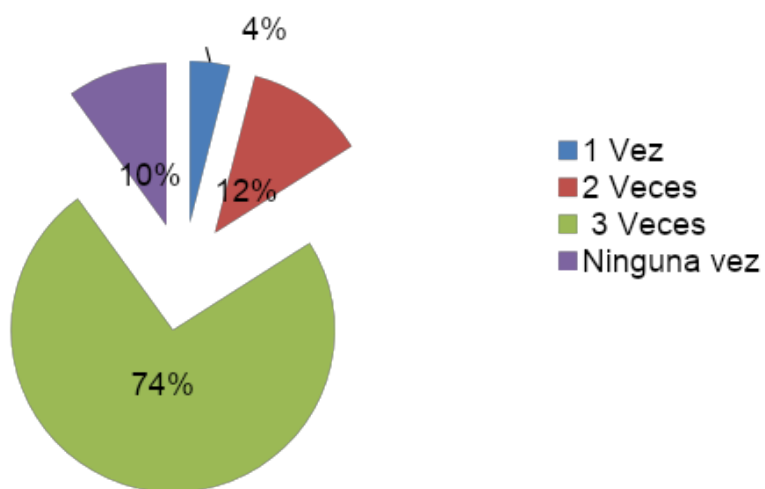
**Gráfico N° 5. Según la postura en la que mayor tiempo desempeña su labor el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: en el gráfico N° 5 se observa que la mayoría de los agentes de enfermería permanece de pie durante 4 horas en su jornada laboral de 6 horas representada por 78% ( $39/50 \cdot 100$ ) Mientras que un 8% ( $4/50 \cdot 100$ ) solo pasa 2 horas y un 14% ( $7/50 \cdot 100$ ) permanece de pie toda su jornada laboral. Para la opción de 0 hs no se encontraron resultados. Lo que representa que en gran parte de la jornada laboral de enfermería permanece en bipedestación prolongada. (Está de pie mucho tiempo). En tal sentido (**Carayon, 2009**) hace referencia en su análisis de las dimensiones hace mención a la posición en la que se realiza la labor diaria de enfermería.

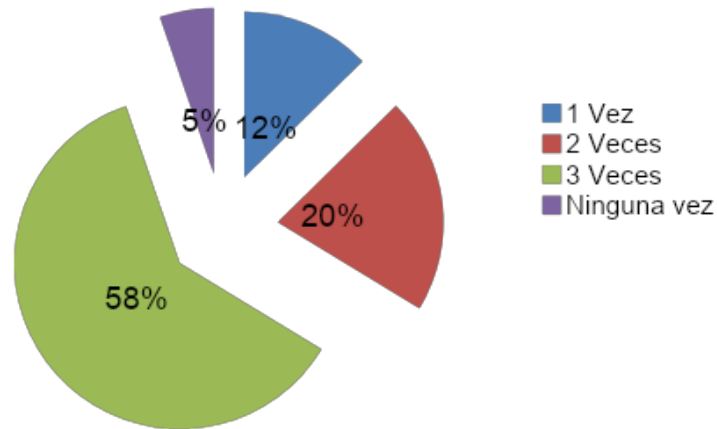
**Gráfico N° 6. Desplazamientos de un lugar a otro del personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

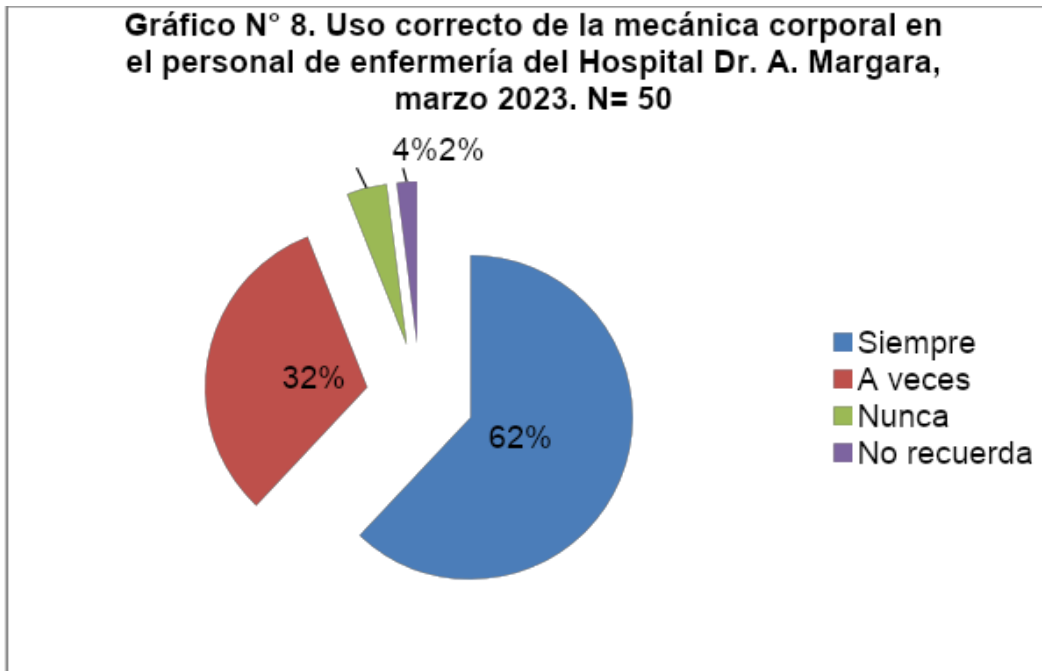
Análisis e interpretación: el gráfico N° 6 representa que el 74.0% ( $37/50 \cdot 100$ ) del total del personal de enfermería realiza desplazamientos de un servicio a otro tres veces durante su turno, a su vez otros solo una vez representado por un 4%, ( $2/50 \cdot 100$ ), mientras dos veces 12% ( $6/50 \cdot 100$ ) y ninguna vez 10% ( $5/50 \cdot 100$ ). En cuanto a esta variable (**Monte y Peiró, 1997**) dicen que la sobrecarga laboral del trabajo se da por las cargas externas por parte de los profesionales, ya que en algunos servicios cuentan con el personal idóneo pero siempre enfermería realiza trabajo de otras áreas.

**Gráfico N° 7. Esfuerzo muscular durante la jornada laboral en el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

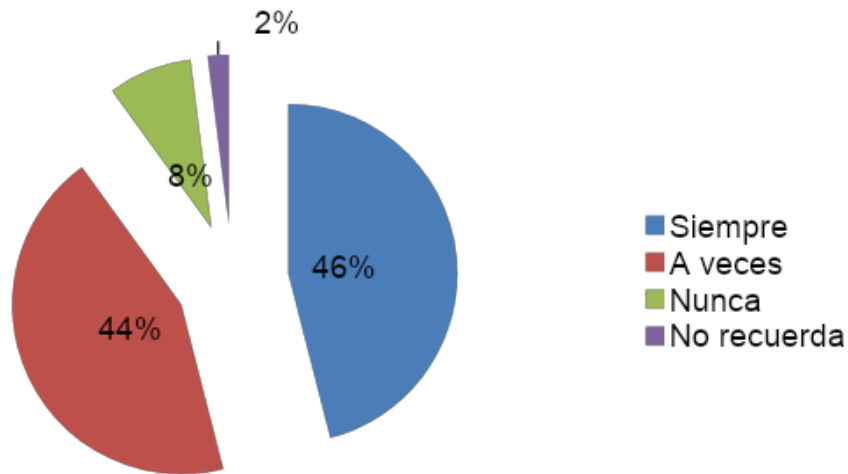
Análisis e interpretación: el gráfico N° 7 nos refleja que el personal de enfermería representado en un 12% ( $6/50 \cdot 100$ ) al menos una vez realiza esfuerzo muscular, mientras que un 20% ( $10/50 \cdot 100$ ) realiza dos veces, mientras un 58% ( $29/50 \cdot 100$ ) tres veces experimenta esfuerzo muscular, por su parte un 10% ( $5/50 \cdot 100$ ) del total no realiza esfuerzo muscular durante su turno laboral. En tal sentido (**Carayon, 2009**) habla de dicho esfuerzo que puede ser excesivo.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N°8 de la población estudiada representada por el 62% ( $31/50 \cdot 100$ ) de los encuestados afirma que siempre aplica la mecánica corporal en sus acciones, mientras que un 32% ( $16/50 \cdot 100$ ) a veces la aplica, un 4% ( $2/50 \cdot 100$ ) nunca lo hace y un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) no lo recuerda. Lo que podría estar relacionado con una mejor gestión de la carga física y un posible impacto positivo en el desempeño de su labor diario. (Carayon, 2009) en el análisis de la dimensión carga física reconoce que el profesional pone en práctica sus capacidades mentales como física en su labor.

**Gráfico N° 9. Colaboración a la hora de movilizar pacientes entre el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



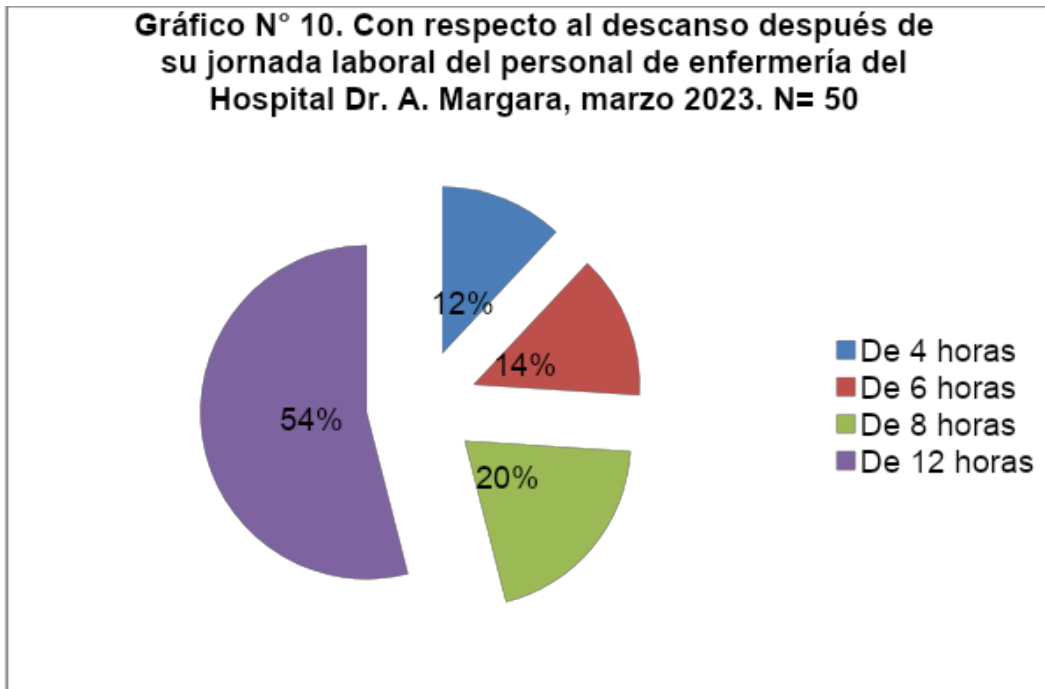
Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: el gráfico N° 9 se representa en un 46% ( $23/50*100$ ) del total de los encuestados que siempre recibe ayuda para movilizar a los pacientes. Mientras que un 44% ( $22/50*100$ ) recibe a veces ayuda, un 8% ( $4/50*100$ ) dice nunca haber recibido ayuda y el 2% ( $1/50*100$ ) restante de la población no recuerdo haber recibido colaboración a la hora de movilizar pacientes. Al analizar la variable sobrecarga en relación a la dimensión carga física puedo decir que coinciden con las descritas por **(Carayon 2009)** ya que dice que realizar esfuerzo físico también genera una carga que va más allá de la que genera normalmente el trabajo.



### 3. Descripción de la carga mental del personal de enfermería del hospital zonal Dr. Adolfo

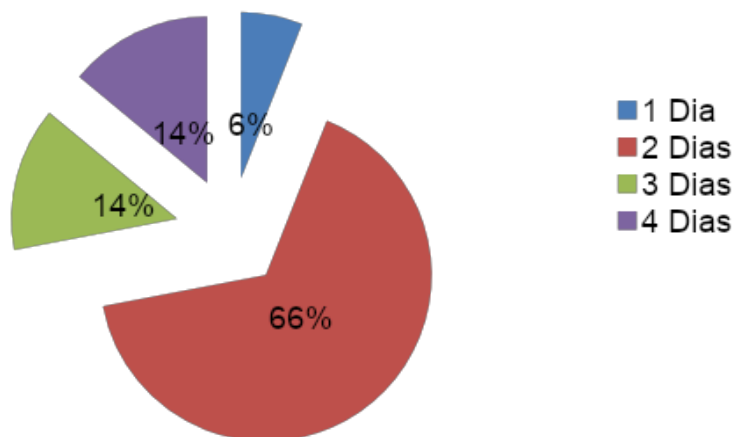
Margara. Año 2023



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

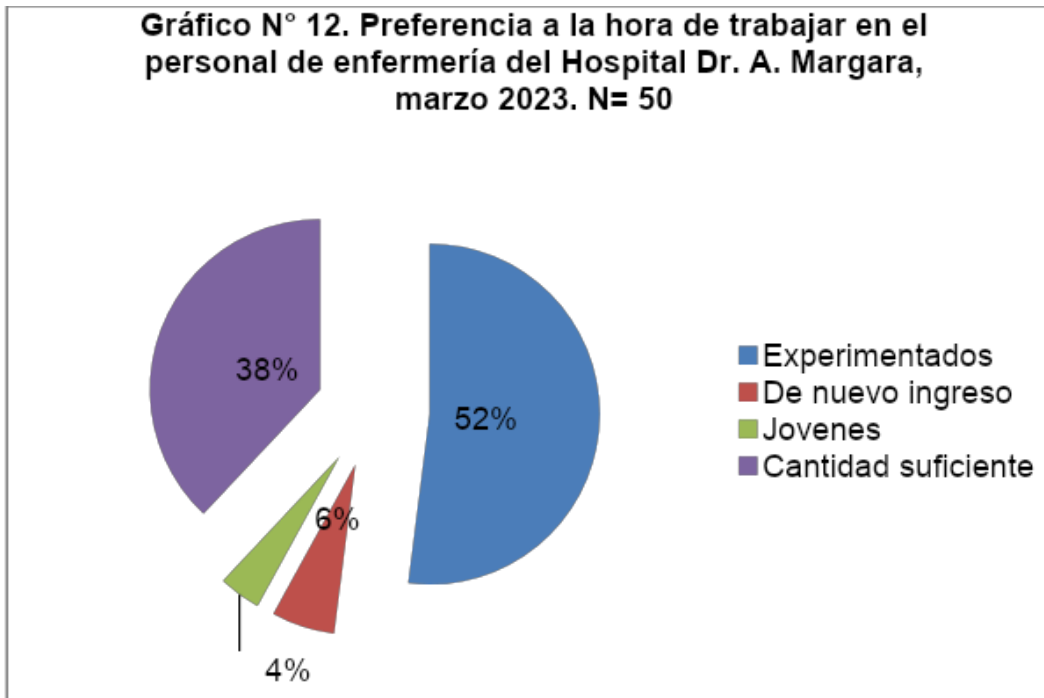
Análisis e interpretación: el gráfico N° 10 nos indica que el personal de enfermería tiene un descanso adecuado, representado por un 54% ( $27/50 \cdot 100$ ) del total del personal que tiene un descanso mayor a 12 hs con respecto a lo laboral. Por otra parte representado por el 12% ( $6/50 \cdot 100$ ) descansa 4 horas, mientras que un 14% ( $7/50 \cdot 100$ ) tiene un descanso de 6 horas y solo el 20% ( $10/50 \cdot 100$ ) descansa 8 horas después de su jornada laboral. (OMS, 2001) hace referencia a una sobrecarga de roles entre trabajar y atender a la familia, lo que indica que el tiempo de descanso es necesario para poder estar a la altura de todas las responsabilidades laborales como familiar.

**Gráfico N° 11. Distribución de francos semanales en el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



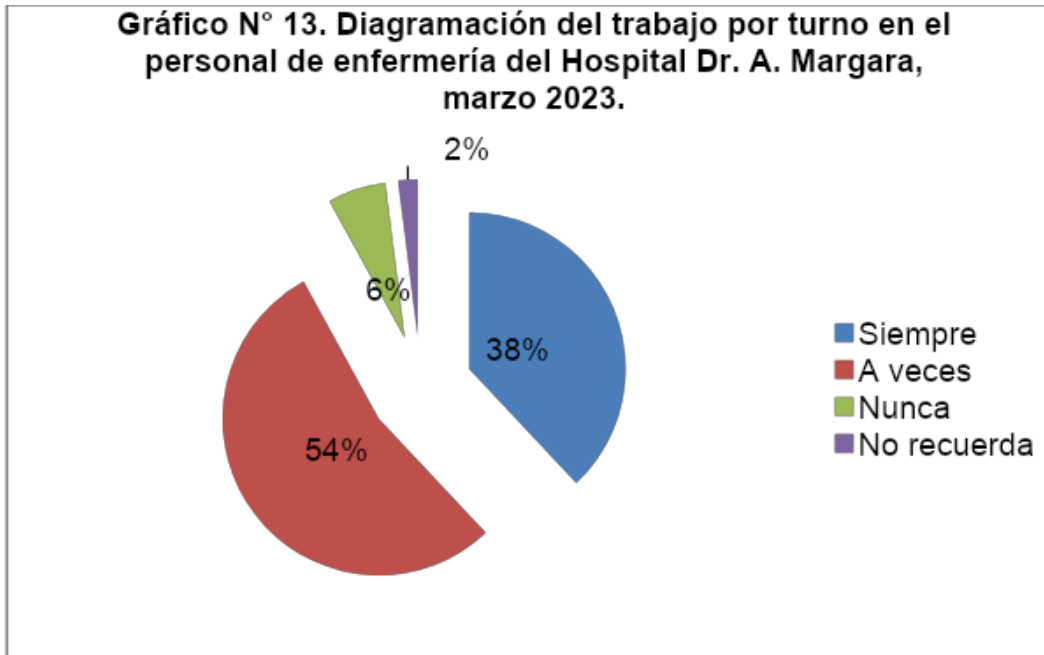
Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 11 refleja que general el personal de enfermería tiene al menos dos francos de manera semanal que representando un 66% ( $33/50*100$ ) del total encuestado, mientras que un solo franco 6% ( $3/50*100$ ), y de 3 a 4 francos semanales un 14% ( $7/50*100$ ). En esta línea (**Carayon 2009**) en la descripción de las dimensiones trabajo a turno que realiza hace referencia a la distribución de los horarios de trabajo del personal.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

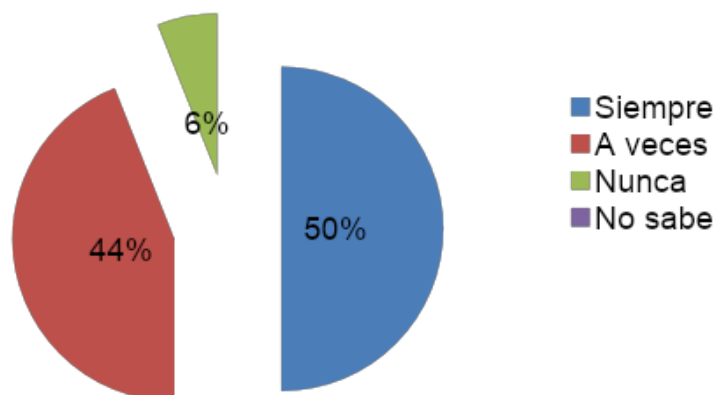
Análisis e interpretación: el gráfico N° 12 el personal de enfermería prefiere en lo general trabajar con colegas con experiencia representado por un 52% ( $29/50 \cdot 100$ ) del total de los encuestados en el quehacer laboral, mientras que otros eligen que el servicio tenga la cantidad adecuada del personal un 38% ( $19/50 \cdot 100$ ) un 6% ( $3/50 \cdot 100$ ) prefiere trabajar con los nuevos ingresantes y un 4% ( $2/50 \cdot 100$ ) con el personal joven. (Portoghese, 2020) su teoría demanda-control habla de cómo se lleva a cabo el trabajo haciendo referencia a las habilidades individuales con el fin de realizar mejor las tareas asignadas.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 13 el trabajo de enfermería por turno en gran parte de los servicios se encuentra estandarizado representado por un 54% ( $27/50 \cdot 100$ ) del total que refiere que a veces está diagramado el trabajo. Mientras que un 38% ( $19/50 \cdot 100$ ) dice que siempre está organizado, un 6% ( $3/50 \cdot 100$ ) concluyen que no está organizado y un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) refiere no recordar. En este sentido (**Brunelli 2022**) en su teoría habla sobre la labor que realiza el personal dentro del área hospitalaria.

**Gráfico N° 14. Comprende el entorno físico adecuado en el que trabaja el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**

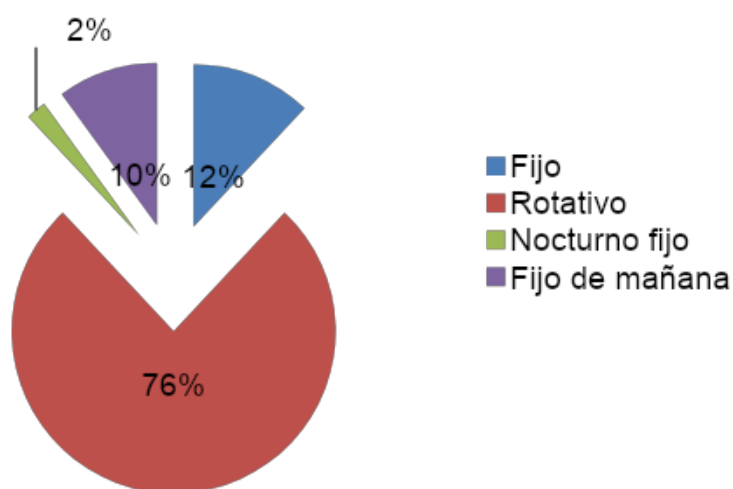


Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 14 se observa que el entorno físico favorecen un 50% ( $25/50*100$ ) al personal de enfermería en la labor diaria. Mientras que un 44% ( $22/50*100$ ) a veces y un 6% ( $3/50*100$ ) dice que nunca influye el entorno físico para trabajar. Cabe mencionar que para la opción no sabe no se obtuvieron respuestas. Con respecto a la dimensión carga mental podemos decir que (**Carayon 2020**) en su modelo del trabajo equilibrado coincide con el mismo ya que se realizan diversas tareas que se relacionan con el paciente dentro de un entorno físico determinado.

4. Descripción del nivel de trabajo a turno en las jornadas laborales del hospital zonal Dr. Adolfo Margara, Marzo 2023.

**Gráfico N° 15. Distribución de lo turnos de trabajo del personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N=50**



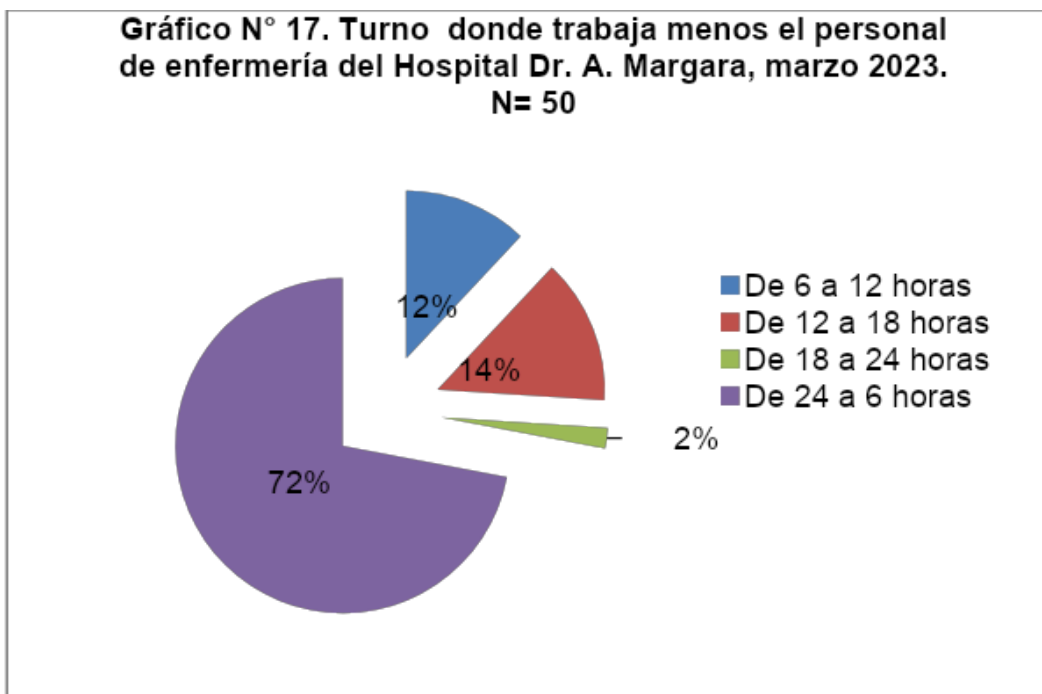
Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 15 con una representación del 76% ( $38/50 \times 100$ ) total del personal de enfermería trabaja en turnos rotativos y en determinados servicios hay personal que tiene un turno de trabajo fijo representado por el 12% ( $6/50 \times 100$ ), mientras que otros tiene turno nocturno fijo 2% ( $1/50 \times 100$ ) y un 10% ( $5/50 \times 100$ ) trabaja en turno fijo de mañana.

Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

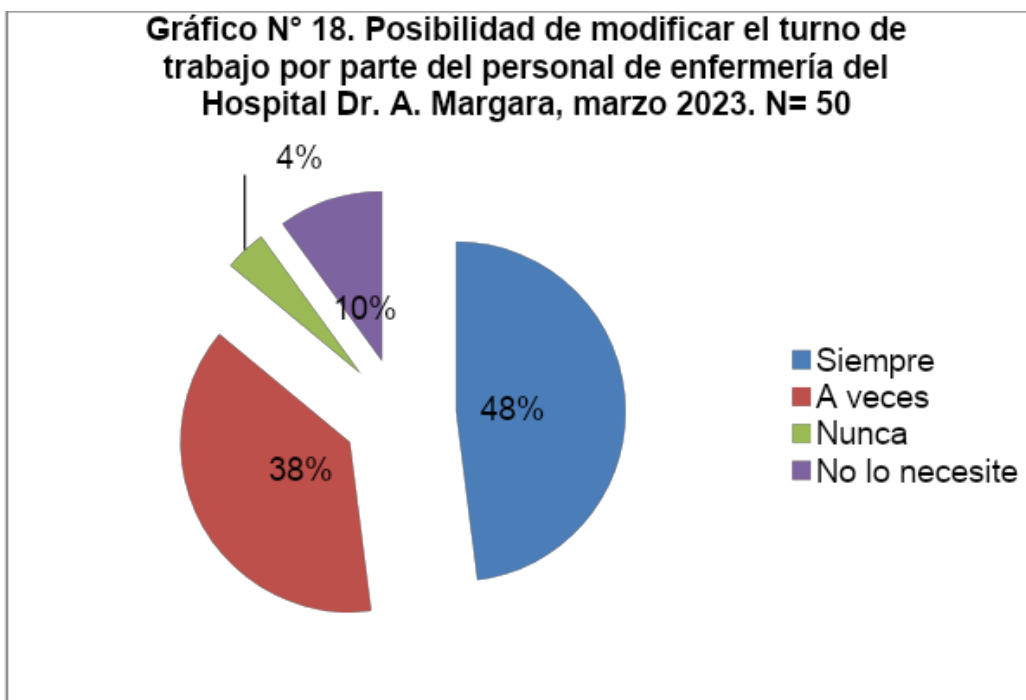
Análisis e interpretación: gráfico N° 16 se observa al personal de enfermería representado en un 76% del total ( $38/50 \times 100$ ) conoce con antelación los francos y días festivos facilitando la

organización familiar para realizar alguna actividad recreativa, por otro lado un 20% ( $10/50*100$ ) dice saberlo a veces, mientras que otro nunca o no le cuentan 2% ( $1/50*100$ ). De acuerdo a las dimensiones descritas por (Carayon 2009) habla de los horarios asignados al personal de enfermería.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

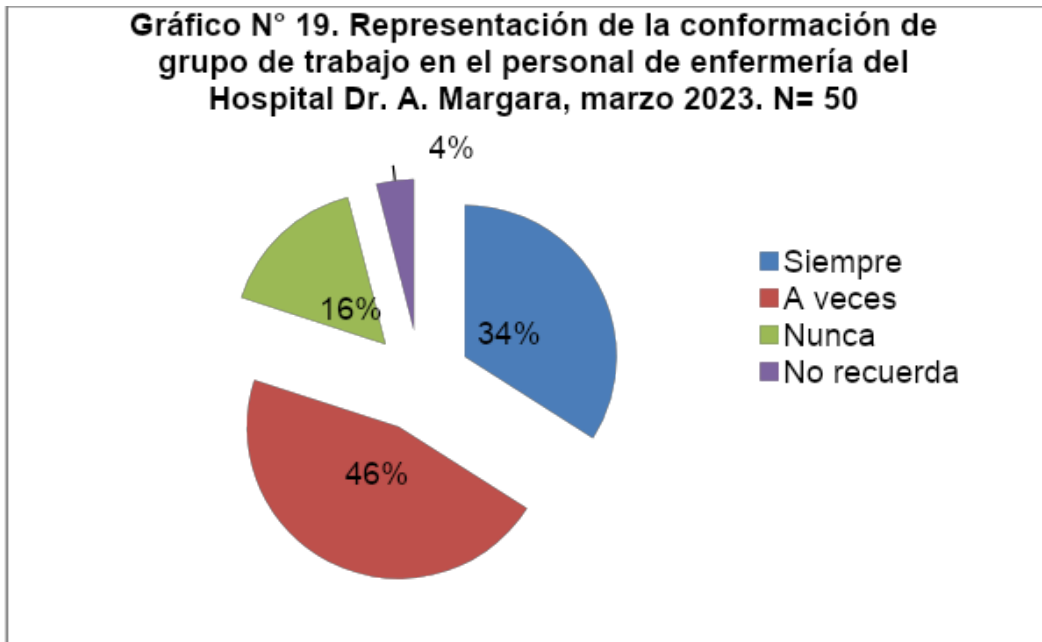
Análisis e interpretación: gráfico N° 17 el personal de enfermería encuestado refiere que en el turno de 24 a 06 es menor la carga de trabajo representado por un 72% ( $36/50*100$ ) del total de encuestados. Mientras que de 6 a 12 dice que 12% ( $6/50*100$ ) es menor el trabajo, de 12 a 18 un 14% ( $7/50*100$ ) y de 18 a 24 un 2% ( $1/50*100$ ). Esto varía según el servicio. En este sentido (Chuquichampi 2022) dice que los profesionales trabajan con una alta demanda mental, física y psicológica. Y esto puede influir en el horario de trabajo donde más trabajo tiene el personal.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: en el gráfico N° 18 se pudo observar que cuando el personal de enfermería a tenido alguna eventualidad puede cambiar con algún compañero de trabajo el turno representado por 48% ( $24/50 \cdot 100$ ) Siempre que sea factible ha podido arreglar su jornada laboral, mientras que a veces representado por el 38% ( $19/50 \cdot 100$ ). Algunos nunca 4% ( $2/50 \cdot 100$ ) por su parte hay quienes nunca lo necesitaron que representan el 10% ( $5/50 \cdot 100$ ). Principalmente esto habla de la flexibilidad que tiene el personal de poder modificar el horario de trabajo con sus compañeros sin que esto influya en el ritmo de trabajo.



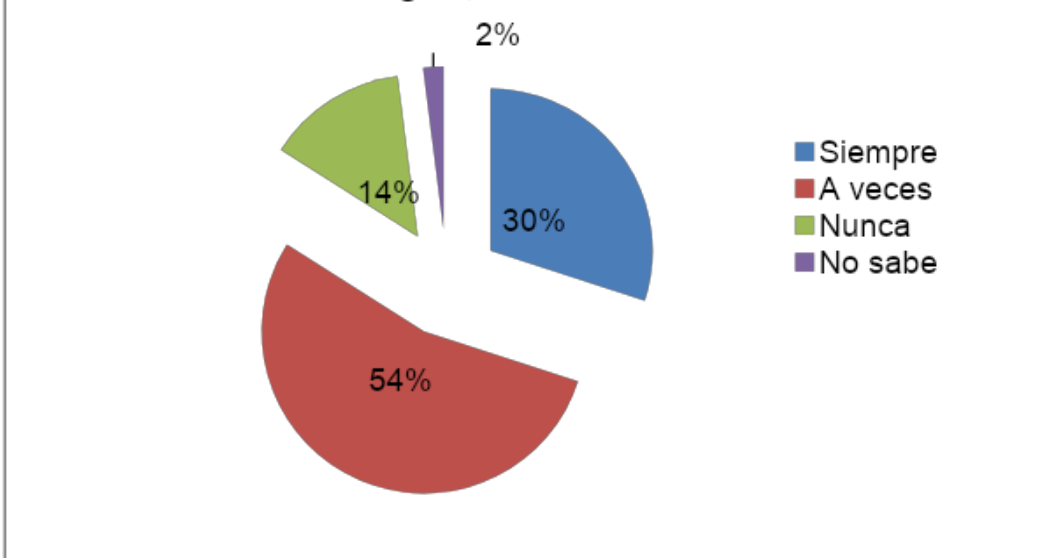


Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 19 se observó que a veces representado por 46% ( $23/50 \cdot 100$ ) del personal de enfermería participa en la conformación del grupo de trabajo, cuando en cambio el 34% ( $17/50 \cdot 100$ ) Siempre elegir con quien trabajar durante su jornada de trabajo. Por su parte un 16% ( $8/50 \cdot 100$ ) nunca participa y el 4% ( $2/50 \cdot 100$ ) no recuerda haber participado en la conformación de grupo. Siguiendo la línea de (Carayon, 2020) sobre la dimensión nivel de trabajo se puede decir que los turnos de trabajo, la frecuencia del mismo y la falta a veces de personal suficiente genera malestar y mayor sobrecarga de trabajo.

5. Descripción sobre la sobrecarga laboral en relación a los factores de organización en el personal de enfermería del Hospital Zonal Dr. Adolfo Margara. Marzo del 2023.

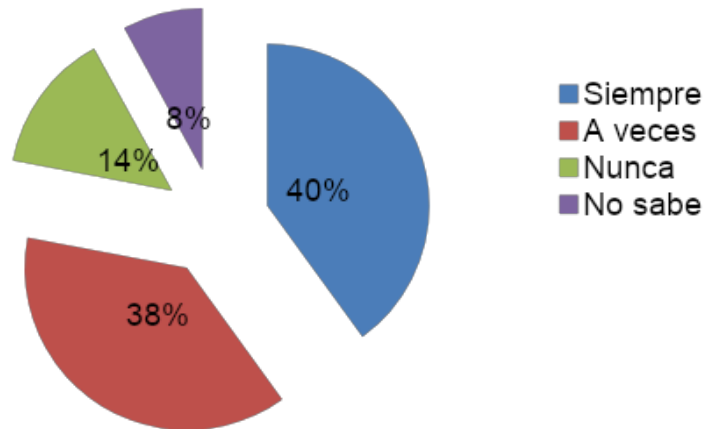
**Gráfico N° 20. Actividades que realiza de manera simultánea el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico n° 20 se observó que a veces representado por un 54% ( $27/50*100$ ) el personal de enfermería realiza actividades súper puestas, un 30% ( $15/50*100$ ) lo hace siempre y un 14% ( $7/50*100$ ) solo realiza una actividad, mientras que 2% ( $1/50*100$ ) no sabe.

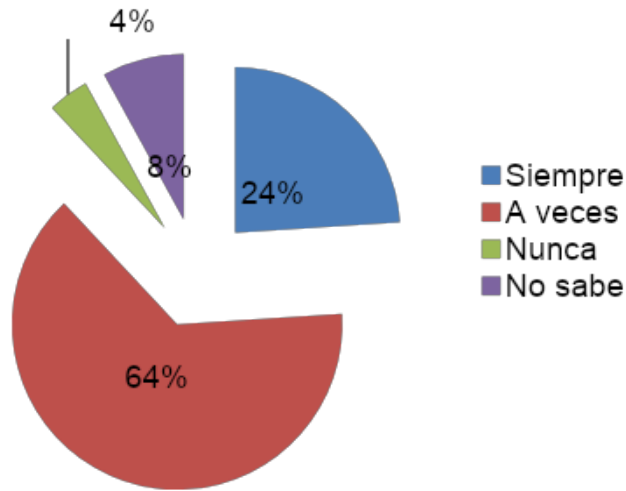
**Gráfico N° 21. Organización del trabajo por turno por parte del personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 21 se observó representado por un 40% ( $20/50 \cdot 100$ ) que el trabajo de enfermería siempre está organizado con antelación, un 38% ( $19/50 \cdot 100$ ) a veces, por su parte en un 14% ( $7/50 \cdot 100$ ) nunca y 8% ( $4/50 \cdot 100$ ) no sabe, ya que hay servicio que es impredecible saber que pasara durante la jornada laboral.

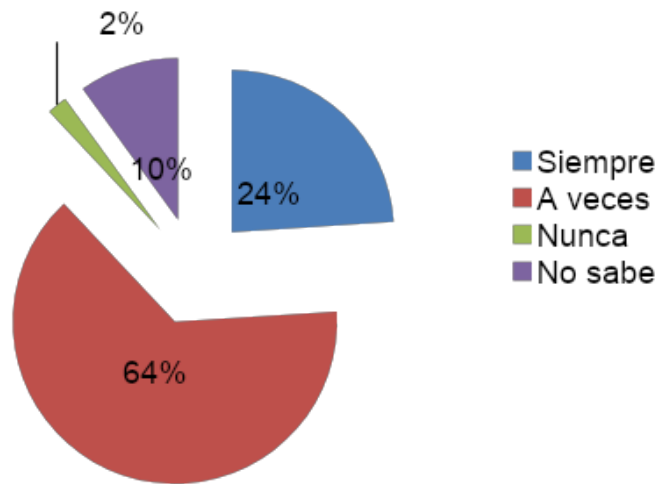
**Gráfico N° 22. Capacitaciones que recibe el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023.**  
N= 50



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 22 se observó que el personal de enfermería representado por un 64% ( $32/50 \cdot 100$ ) recibe a veces capacitaciones, mientras que un 24% ( $12/50 \cdot 100$ ) siempre es capacitado y un 4% ( $2/50 \cdot 100$ ) nunca lo recibe y un 8% ( $4/50 \cdot 100$ ) no sabe si en su servicio ha habido capacitaciones.

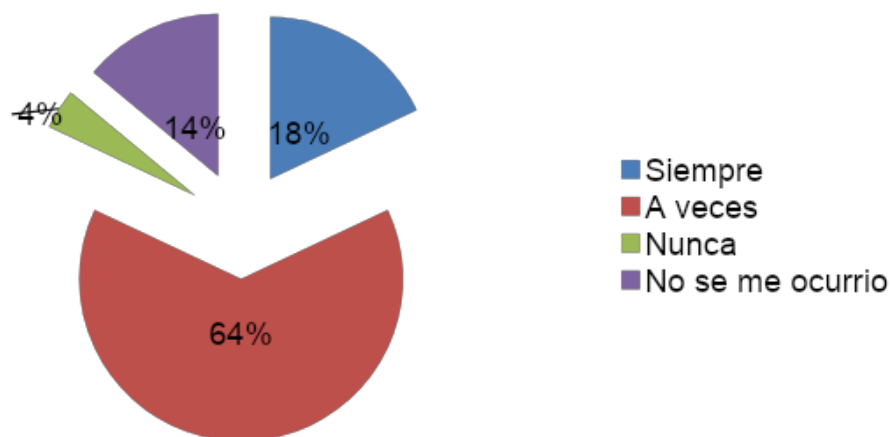
**Gráfico N° 23. Representa la relación laboral del personal de enfermería en el Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo del 2023.

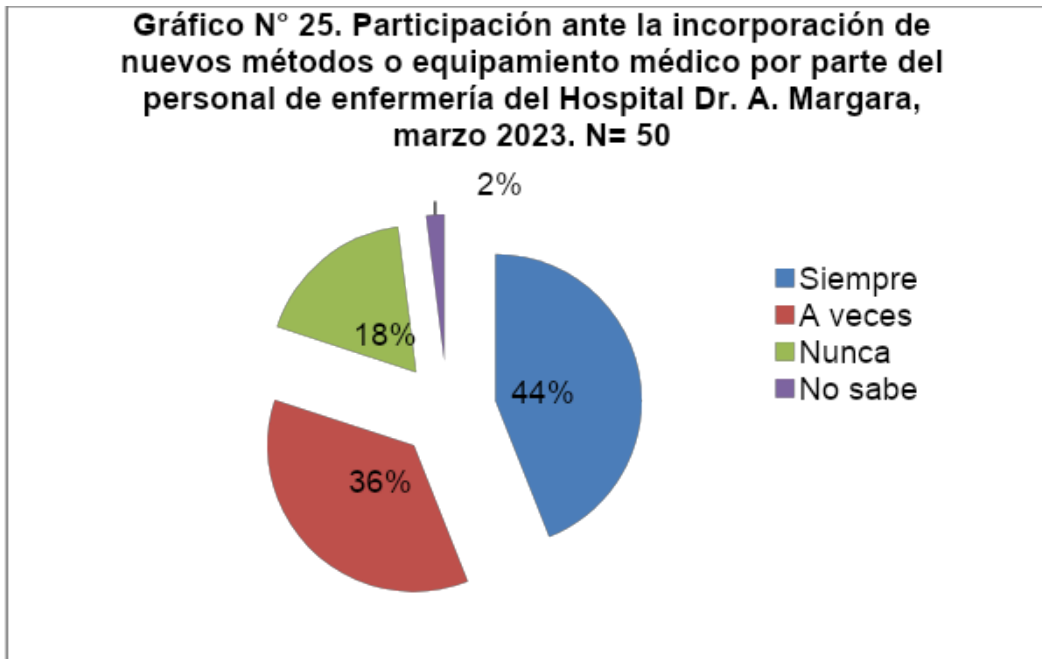
Análisis e interpretación: gráfico N° 23 se observó que a veces representado por un 64% ( $32/50 \cdot 100$ ) el ambiente de trabajo permite tener una relación amistosa entre el personal de enfermería, un 24% ( $12/50 \cdot 100$ ) dice que siempre es amistosa la relación de trabajo, un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) dice que el ambiente no influye en la relación amistosa y un 10% ( $5/50 \cdot 100$ ) no sabe.

**Gráfico N° 24. Sugirió alguna ve un nuevo método de trabajo el personal de enfermería del Hospital Dr. A. Margara, marzo 2023. N= 50**



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 24 se observa representado por un 63% ( $32/50*100$ ) del total del personal a veces sugiere nuevos métodos, mientras que un 18% ( $9/50*100$ ) siempre lo hace, un 4% ( $2/50*100$ ) nunca sugirió y un 14% ( $7/50*100$ ) no se me ocurrió nunca hacer alguna sugerencia.



Fuente: los datos obtenidos corresponden a la encuesta realizada en los servicios de internación y prevalentes del hospital zonal Dr. Adolfo Margara en marzo de 2023.

Análisis e interpretación: gráfico N° 25 se contempla representado por un 44% ( $22/50 \cdot 100$ ) siempre participa en la incorporación de nuevos métodos o equipamiento médico, sin embargo un 36% ( $18/50 \cdot 100$ ) a veces lo hace, 18% ( $9/50 \cdot 100$ ) nunca participa y un 2% ( $1/50 \cdot 100$ ) no sabe. En cuanto a esta última dimensión de **(Carayon, 2009)** de las relaciones interpersonales, está claro que el personal siempre que pueda elige con quién trabajar. Es aquí donde se ve la afabilidad y la empatía del personal. Por su parte **(Portoghese et al, 2020)** dentro de su teoría demanda-control hace referencia a la importancia de dar oportunidad para desplegar mayores habilidades para estimular al trabajador.

## **Capítulo V**



## Conclusiones

En base al análisis de los resultados del presente estudio, se derivan las siguientes conclusiones:

En cuanto al perfil demográfico, la mayoría de los agentes de enfermería en el hospital son mujeres de entre 31 y 50 años, con una experiencia laboral promedio de 6 a 15 años y con una formación de pregrado y de grado en enfermería. Esta información demográfica es esencial para determinar que la fuerza laboral del hospital Dr. Adolfo Margara está compuesta en su mayoría por el sexo femenino. El hecho de predominar el sexo femenino que ya trae consigo una carga doméstica y familiar, sumado a la carga laboral institucional impacta de alguna manera en su desempeño laboral.

En relación a la sobrecarga laboral física, la mayoría de los encuestados experimenta desafíos relacionados con la carga física de su trabajo, como permanecer de pie durante largos períodos (78.0%) y realizar desplazamientos y/o traslados de pacientes de un servicio a otro frecuentes (74.0%). Esto sugiere que la sobrecarga física puede ser una preocupación significativa para los agentes de enfermería.

En lo que se refiere a la mecánica corporal y ayuda para movilizar pacientes aproximadamente el 62.0% de los encuestados informa que siempre aplica la mecánica corporal en sus acciones, lo que indica una conciencia de la importancia de las prácticas ergonómicas. Además, el 46.0% recibe ayuda de sus colegas para movilizar a los pacientes. Este aspecto es importante para respetar el principio de la mecánica corporal y solidaridad entre compañeros de trabajo para hacer una labor más llevadera.

Referido al desempeño, los resultados proporcionan una visión inicial del impacto de la sobrecarga laboral y el desempeño de los agentes de enfermería. Para llegar a conclusiones sólidas sobre la situación estudiada. Lo que puede requerir a futuro, un análisis estadístico más detallado y evaluaciones específicas del desempeño laboral de enfermería.

Este estudio destaca la importancia de explorar más a fondo el impacto de la sobrecarga laboral y el desempeño de las funciones de enfermería, así como considerar otros factores que puedan influir en el bienestar y la eficacia del personal de enfermería. Además, es necesaria la implementación de estrategias de gestión que aborden la sobrecarga laboral para mejorar la calidad del trabajo y el ambiente laboral.

En resumen, este análisis proporciona una visión inicial de la situación de la sobrecarga laboral en el Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara", que requiere un estudio más profundo y análisis adicionales para comprender completamente su impacto en el desempeño del personal de enfermería y desarrollar estrategias efectivas de gestión y apoyo institucional que permita mitigar el cansancio mediante espacios de relajación psicofísica del personal de enfermería.

Esto nos invita a reflexionar siguiendo este lineamiento sobre posibles estudios o nuevas investigaciones que nos permitan repensar si la sobrecarga laboral es por ser mujer y tener que atender las cosas de la casa o porque tiene que trabajar, es un supuesto pero es tan así, siendo que hoy en día tanto hombres como mujeres comparten responsabilidades y muchas veces hombres llevan adelante un hogar solos.

## Recomendaciones

A partir de los datos obtenidos, se desprenden las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se deberá realizar una evaluación exhaustiva de la carga de trabajo de los agentes de enfermería, para identificar los servicios con mayor volumen de trabajo y redistribuir las responsabilidades según demanda de cada servicio.
- ✓ Diseñar los turnos de modo que permitan un equilibrio eficaz y efectivo entre la carga laboral y el tiempo de descanso.
- ✓ Realizar capacitaciones continuas, gestionar y posibilitar el acceso a capacitaciones, jornadas, congresos, otros, para el desarrollo profesional.
- ✓ Fomentar e implementar el uso constante de prácticas ergonómicas y mecánica corporal efectiva en las tareas diarias.
- ✓ Proporcionar recursos humanos suficientes y recursos materiales.
- ✓ Diseñar una planificación de horarios que sea eficaz y efectiva.
- ✓ Fomentar un ambiente de trabajo que promueva la amistad y el apoyo mutuo entre los colegas.
- ✓ Establecer canales de comunicación abiertos y efectivos entre la administración, el personal de enfermería.

- ✓ Involucrar al personal de enfermería en la toma de decisiones relacionadas con lo laboral.

Estas recomendaciones pueden contribuir a la mejora de las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería del Hospital, permitiendo un impacto positivo en su desempeño y en la calidad de la atención de enfermería proporcionada en el Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara".

## Bibliografía

Alatalo, S. O. (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226-233. Disponible en: <https://brandattachment.com/wpcontent/uploads/2018/04/13.Linkingconcepts-of-playfulness-and-well-being-at-work-in-retail-sector.pdf>

Arco Canoles, O. d. C. d. (2018). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2017.

Brunelli, M. V., Bonorino, C. A., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rivarola, M. R. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 33-48.

Carayon, P. (2009). The Balance Theory and the Work System Model Twenty Years Later. *Internacional de Interacción Hombre-Computadora*. 25(5) 313-327. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10447310902864928?src=rec>

Chavarría, R (1998). NTP 177: la carga física del trabajo. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Chuquichampi Mamani, C. (2022). Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabajan en el hospital II Vitarte Essalud, Lima.

Díaz, W. (2017). Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un Hospital de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego: Trujillo, Perú.

Díaz, D., Hernández, E y Rolo, G. (2012). Guías de intervención. Carga mental del trabajo. Madrid, España: síntesis, S.A.

Ezeh, L.N. & Etodike, C.E. (2017). Workoverload and distributive injustice as predictors of occupational stress among health workers. *International Journal in Management and Social Science*, 5(7). Disponible

en:[https://www.researchgate.net/publication/338844402\\_WORK\\_OVERLOAD](https://www.researchgate.net/publication/338844402_WORK_OVERLOAD)

[\\_AND\\_DISTRIBUTIVE\\_INJUSTICE\\_AS\\_PREDICTORS\\_OF\\_OCCUPATIONAL\\_STRESS\\_AMONG\\_HEALTH\\_WORKERS](https://www.researchgate.net/publication/338844402_WORK_OVERLOAD)

Gil Monte P.R. y García Juesas, J.A. (2008). Efecto de la sobrecarga laboral y el autoeficiencia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de psicología*, 25(2)329-337.

González Salazar, E. M. (2018). Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017.

Jain, A. (2019). Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(3), 1705-1707. Disponible en: doi: 10.21275/SR21326142426

Jiménez Castillo, S. L. y Laredo Cuya, J. T. (2020). Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. Lima: Tesis de titulación: Universidad César Vallejo.

Martínez, S. M., y González Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Revista de información científica para la dirección en Salud. INFODIR*, (38).

Lazo More, Y. M. (2022). Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de enfermería y desempeño laboral en una clínica privada 2022.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS. Contextualizados, prácticas y Literaturas de soporte. Ginebra.

Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., D'Aloja, E., y Campagna, M. (2020). Job Demand Control Support Latent Profiles and Their Relationship with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *Int. J. Environ Res Public Health*, 17(24), 9430. Disponible es: <https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17249430>

Ramacciotti, K. (2022). Trabajar en enfermería durante la pandemia de la covid-19. *Cuadernos de H ideas*, 16(16), e060-e060.

Rivera Crisóstomo, F. (2021). Gestión de servicios en la sobrecarga laboral del personal en contexto de pandemia en el Hospital de Puquio.

Rivera Tocto, D. (2018). Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018.

Román Cruz, R. Y. (2020). Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: Revisión sistemática.

Sánchez, E. N. (2019). Relación entre la sobrecarga y el afrontamiento al estrés en cuidadores formales de pacientes gerontes con demencia en la ciudad de Paraná.

Velásquez Chávez, C. (2022). Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021.

Vieco, G.F. y Abello, F. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Disponible es: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

Watson, J. (2007). Watson's theory of human caring and subjective living experiences: Carative factors/ caritas processes as a disciplinary guide to the professional nursing practice.

Texto & Contexto- enfermagem 16,129-135. Disponible en: 10.1590/S0104-07072007000100016. [Enlaces]



## Anexos

### Anexo 1: Consentimiento informado

A través del presente cuestionario se pretende identificar la variable de sobrecarga laboral en esta investigación titulada “Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” en Marzo de 2023

Se pretende describir si hay sobrecarga laboral en los agentes de enfermería. Para ello, se aplicará un cuestionario que nos indicarán los aspectos que hacen a la labor diaria, verificar si hay presencia de sobrecarga laboral, como así también si la misma influye en el desempeño de los trabajadores.

Se trata de garantizar la confidencialidad esto quiere decir que siempre se guardará el anonimato de los informantes. Los resultados obtenidos podrán ser publicados en un informe de investigación sin que consten los datos personales de las personas que colaboraron con el mismo. Con la firma de esta hoja de consentimiento, da su permiso para participar en este estudio.

LUGAR Y FECHA:

NIVEL DE FORMACIÓN:

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDO DE LA INVESTIGADORA:

FIRMA

Anexo 2: Instrumento (presentación)

El presente documento forma parte del estudio que se estará realizando sobre “Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” en Marzo de 2023.-

En caso de aceptar participar, deberá firmar el consentimiento informado y luego responder el cuestionario. Todos los datos obtenidos son estrictamente confidenciales y se utilizarán sólo en ámbitos académicos.

Cuestionario:

Marque con un círculo según corresponda:

	DIMENSIONES E INDICADORES	VALORES			
1	<b>Datos sociodemográficos</b>				
	Ud. es de sexo:	femenino	masculino	No binario	No lo Dice
	Su edad es entre:	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
	Su antigüedad en el trabajo es entre:	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a más
	Su nivel de formación es:	Enfermero/a profesional	Licenciad a /o en enfermería		
2	<b>Carga física</b>				

Dentro de la jornada laboral de 6 horas, Ud, permanece de pie.	2 hs.	4 hs.	6 hs.	0 hs
Los desplazamientos de un lugar a otro durante su turno laboral son frecuentes	1 vez	2 veces	3 veces	ninguna
En su turno, el esfuerzo muscular realizado en cada tarea ocurre:	1 vez	2 veces	3 veces	ninguna
Ud. aplica la mecánica corporal, en sus acciones	siempre	A veces	nunca	no recuerda
En su turno le ayudan a movilizar a los pacientes	siempre	A veces	nunca	no recuerda
<b>Carga mental</b>				
Su descanso laboral por día es de:	4 hs	6 hs	8 hs	12 hs
Su francos semanales al mes, son	1 día	2 días	3 días	4 días
El ritmo de trabajo es fácil y llevadero cuando se trabaja con compañeros, si son:	Experimenta -dos	De nuevo ingreso	jóvenes	cantidad suficien- te
El trabajo se realiza en forma estandarizada en todos los turnos.	siempre	A veces	nunca	no lo sabe
El entorno físico: iluminación, ventilación, aseo, seguridad, estructura edilicia, facilita el trabajo	siempre	A veces	nunca	No sabe

	<b>Trabajo a turnos</b>				
	Los turnos laborales son:	fijos	rotativos	nocturno fijo	fijo de mañana
	La planificación de francos, licencias y días festivos se conoce con anticipación.	siempre	A veces	nunca	no sabe
	La carga laboral es menor en los turnos	06 - 12	12 - 18	18 - 24	24 - 06
	Ante eventualidades Ud, puede cambiar los francos con sus compañeros.	siempre	A veces	nunca	no lo necesite
	Ud, participa en la conformación de los grupos de trabajo:	siempre	A veces	nunca	no recuerda
5	<b>Factores de organización</b>				
	Durante su trabajo se realizan varias tareas superpuestas.	siempre	a veces	nunca	no sabe
	Las tareas se encuentran organizadas con antelación según el turno de trabajo	siempre	A veces	nunca	no sabe
	La capacitación que recibe el personal se realiza:	siempre	A veces	nunca	no sabe
	El ambiente de trabajo permite tener una relación amistosa	siempre	A veces	nunca	no sabe
	Usted sugiere nuevos métodos de trabajo	siempre	A veces	nunca	no se me ocurrió

	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	siempre	A veces	nunca	no sabe
--	---	---------	---------	-------	---------

Anexo 3

Autorización por parte del director del Hospital zona de Trelew Dr. Adolfo Margara

Trelew, Chubut 6 de Septiembre 2022

**Cristian SETEVICH**  
Director Hospital Zonal  
Adolfo Margara  
S.....D:

Fecha:	06/09/22
Hora:	11:00
Firma:	Gisela

MESES DE FORTALECIMIENTO  
FIRMAS

Quien suscribe CURIÑANCO Mirta A. DNI N° 33.222.551 me presento como estudiante de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional del Comahue, que en este momento me encuentro cursando la última instancia de la carrera por lo cual estoy elaborando un trabajo de investigación en carácter de Tesis de Grado.

Por tal motivo es que me dirijo a usted con el fin de solicitarle la respectiva autorización para realizar dicho trabajo en el servicio de Clínica Quirúrgica para poder realizar encuestas de manera individual al personal de salud que realicen prestaciones en los tres niveles de atención (auxiliar, técnico en enfermería y Lic. En Enfermería)

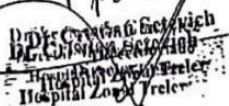
Dicha información será recolectada de manera anónima y confidencial, siendo utilizada con fines académicos. Para poder culminar mi formación universitaria.

Sin otro particular y a la espera de su respuesta lo saludo muy atentamente.

  
CURIÑANCO Mirta Alejandra  
Enfermera MP: 2855

2804531963  
alex 87 bar@gmail.com

13/09/22 ✓ = Autorizado, fse y autorización de  
doña M. B. Enf. x  
Varios nota 5/122 (Coitaneos)

  
Dr. Cristian Setevich  
DNI 33.222.551  
Hospital Zonal Trelew

Anexo 4:

Validación del instrumento utilizado para recolectar datos

Se adjuntan 3 (tres) copias del modelo del instrumento el cual fue validado en una prueba piloto en el servicio de adolescencia perteneciente al área externa del Hospital Zonal Dr. Adolfo Margara.

**Anexo 2**  
**Instrumentos**  
**Presentación**

El presente documento forma parte del estudio que se está realizando sobre "Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en Marzo de 2023.-

En caso de aceptar participar, deberá firmar el consentimiento informado y luego responder el cuestionario. Todos los datos obtenidos son estrictamente confidenciales y se utilizarán sólo en ámbitos académicos.

**Cuestionario:**

Marque con un círculo según corresponda:

DIMENSIONES E INDICADORES		VALORES			
<b>1</b>	<b>Datos sociodemográficos</b>				
	Ud. es de sexo :	femenino	masculino	No binario	no lo dice
	Su edad es entre:	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 65
	Su antigüedad en el trabajo es entre:	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o más
	Su nivel de formación es:	Enfermero/a profesional	lacenciad o/a en enfermería	-----	-----
<b>2</b>	<b>Carga física</b>				
	Dentro de la jornada laboral de 6 horas, Ud. permanece de pie.	2hs	4 hs	6 hs	0 hs
	Los desplazamientos de un lugar a otro durante su turno laboral son frecuentes	1vez	2 veces	3 veces	ninguna
	En su turno, el esfuerzo muscular realizado en cada tarea ocurre:	1vez	2 veces	3 veces	ninguna
	Ud. aplica la mecánica corporal, en sus acciones	siempre	a veces	nunca	no recuerda
	En su turno le ayudan a movilizar a los pacientes	siempre	a veces	nunca	no recuerda
<b>3</b>	<b>Carga mental</b>				

Su descanso laboral por día es de:	4 hs	6 hs	8 hs	12 hs
Sus francos semanales al mes, son	1 día	2 días	3 días	4 días
El ritmo de trabajo es fácil y llevadero cuando se trabaja con compañeros, si son:	experimentados	de nuevo ingreso	jóvenes	cantidad suficiente
El trabajo se realiza en forma estandarizada en todos los turnos.	siempre	a veces	nunca	no lo sabe
El entorno físico: iluminación, ventilación, aseo, seguridad, estructura edilicia, facilita el trabajo	siempre	a veces	nunca	no sabe
<b>4 Trabajo a turnos</b>				
Los turnos laborales son:	fijos	rotativos	nocturno o fijo	fijo de mañana
La planificación de francos, licencias y días festivos, se conocen con anticipación	siempre	a veces	nunca	no sabe
La carga laboral es menor en los turnos:	06-12	12- 18	18 - 24	24-06
Ante eventualidades Ud. puede cambiar los francos con sus compañeros.	siempre	a veces	nunca	no lo necesité
Ud. participa en la conformación de los grupos de trabajo	siempre	a veces	nunca	no recuerda
<b>5 Factores de organización</b>				
Durante su trabajo se realizan varias tareas superpuestas.	siempre	a veces	nunca	no sabe
Las tareas se encuentran organizadas con antelación según el turno de trabajo.	siempre	a veces	nunca	no sabe
La capacitación que recibe el personal se realiza:	siempre	a veces	nunca	no sabe
El ambiente de trabajo permite tener una relación laboral amistosa	siempre	a veces	nunca	no sabe
Usted sugiere nuevos métodos de trabajo.	siempre	a veces	nunca	no se me ocurrió
Cuando se introducen nuevos métodos o equipamiento médico se consultan o discuten con los trabajadores	siempre	a veces	nunca	no sabe



Anexo 5:

Validación del instrumento utilizado para recolectar datos

Se adjuntan 3 (tres) copias del modelo del instrumento el cual fue validado en una prueba piloto en el servicio de adolescencia perteneciente al área externa del Hospital Zonal Dr. Adolfo Margara.

**Anexo 2**  
**Instrumentos**  
**Presentación**

El presente documento forma parte del estudio que se está realizando sobre "Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en Marzo de 2023.-

En caso de aceptar participar, deberá firmar el consentimiento informado y luego responder el cuestionario. Todos los datos obtenidos son estrictamente confidenciales y se utilizarán sólo en ámbitos académicos.

**Cuestionario:**

Marque con un círculo según corresponda:

DIMENSIONES E INDICADORES		VALORES			
1	<b>Datos sociodemográficos</b>				
	Ud. es de sexo :	femenino	masculino	No binario	no lo dice
	Su edad es entre:	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 65
	Su antigüedad en el trabajo es entre:	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o más
	Su nivel de formación es:	Enfermero/a profesional	Licenciad o/a en enfermería	-----	-----
2	<b>Carga física</b>				
	Dentro de la jornada laboral de 6 horas, Ud. permanece de pie.	2hs	4 hs	6 hs	0 hs
	Los desplazamientos de un lugar a otro durante su turno laboral son frecuentes	1 vez	2 veces	3 veces	ninguna
	En su turno, el esfuerzo muscular realizado en cada tarea ocurre:	1 vez	2 veces	3 veces	ninguna
	Ud. aplica la mecánica corporal, en sus acciones	siempre	a veces	nunca	no recuerda
	En su turno le ayudan a movilizar a los pacientes	siempre	a veces	nunca	no recuerda
3	<b>Carga mental</b>				

	Su descanso laboral por día es de:	4 hs	6 hs	8 hs	12 hs
	Sus francos semanales al mes, son	1 día	2 días	3 días	4 días
	El ritmo de trabajo es fácil y llevadero cuando se trabaja con compañeros, si son:	experimentados	de nuevo ingreso	jóvenes	cantidad suficiente
	El trabajo se realiza en forma estandarizada en todos los turnos.	siempre	a veces	nunca	no lo sabe
	El entorno físico: iluminación, ventilación, aseo, seguridad, estructura edilicia, facilita el trabajo	siempre	a veces	nunca	no sabe
4	<b>Trabajo a turnos</b>				
	Los turnos laborales son:	fijos	rotativos	nocturno o fijo	fijo de mañana
	La planificación de francos, licencias y días festivos, se conocen con anticipación	siempre	a veces	nunca	no sabe
	La carga laboral es menor en los turnos:	06-12	12- 18	18 - 24	24-06
	Ante eventualidades Ud. puede cambiar los francos con sus compañeros.	siempre	a veces	nunca	no lo necesite
	Ud. participa en la conformación de los grupos de trabajo	siempre	a veces	nunca	no recuerda
5	<b>Factores de organización</b>				
	Durante su trabajo se realizan varias tareas superpuestas.	siempre	a veces	nunca	no sabe
	Las tareas se encuentran organizadas con antelación según el turno de trabajo,	siempre	a veces	nunca	no sabe
	La capacitación que recibe el personal se realiza:	siempre	a veces	nunca	no sabe
	El ambiente de trabajo permite tener una relación laboral amistosa	siempre	a veces	nunca	no sabe
	Usted sugiere nuevos métodos de trabajo.	siempre	a veces	nunca	no se me ocurrió
	Cuando se introducen nuevos métodos o equipamiento médico se consultan o discuten con los trabajadores	siempre	a veces	nunca	no sabe

Anexo 6:

Validación del instrumento utilizado para recolectar datos

Se adjuntan 3 (tres) copias del modelo del instrumento el cual fue validado en una prueba piloto en el servicio de adolescencia perteneciente al área externa del Hospital Zonal Dr. Adolfo Margara.

Anexo 2  
Instrumentos  
Presentación

El presente documento forma parte del estudio que se está realizando sobre "Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en Marzo de 2023.-

En caso de aceptar participar, deberá firmar el consentimiento informado y luego responder el cuestionario. Todos los datos obtenidos son estrictamente confidenciales y se utilizarán sólo en ámbitos académicos.

Cuestionario:

Marque con un círculo según corresponda:

DIMENSIONES E INDICADORES	VALORES			
<b>1 Datos sociodemográficos</b>				
Ud. es de sexo :	<input checked="" type="radio"/> femenino	<input type="radio"/> masculino	<input type="radio"/> No binario	<input type="radio"/> no lo dice
Su edad es entre:	20 a 30	31 a 40	<input checked="" type="radio"/> 41 a 50	51 a 65
Su antigüedad en el trabajo es entre:	<input checked="" type="radio"/> 1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o más
Su nivel de formación es:	<input checked="" type="radio"/> Enfermero/a profesional	<input type="radio"/> Licenciad o/a en enfermería	-----	-----
<b>2 Carga física</b>				
Dentro de la jornada laboral de 6 horas, Ud. permanece de pie.	2hs	<input checked="" type="radio"/> 4 hs	6 hs	0 hs
Los desplazamientos de un lugar a otro durante su turno laboral son frecuentes	1 vez	2 veces	<input checked="" type="radio"/> 3 veces	ninguna
En su turno, el esfuerzo muscular realizado en cada tarea ocurre:	1 vez	2 veces	<input checked="" type="radio"/> 3 veces	ninguna
Ud. aplica la mecánica corporal, en sus acciones	<input checked="" type="radio"/> siempre	<input type="radio"/> a veces	<input type="radio"/> nunca	<input type="radio"/> no recuerda
En su turno le ayudan a movilizar a los pacientes	siempre	<input checked="" type="radio"/> a veces	<input type="radio"/> nunca	<input type="radio"/> no recuerda
<b>3 Carga mental</b>				

Su descanso laboral por día es de:	4 hs	6 hs	8 hs	12 hs
Sus francos semanales al mes, son	1 día	2 días	3 días	4 días
El ritmo de trabajo es fácil y llevadero cuando se trabaja con compañeros, si son:	experimentados	de nuevo ingreso	jóvenes	cantidad suficiente
El trabajo se realiza en forma estandarizada en todos los turnos.	siempre	a veces	nunca	no lo sabe
El entorno físico: iluminación, ventilación, aseo, seguridad, estructura edilicia, facilita el trabajo	siempre	a veces	nunca	no sabe
<b>4 Trabajo a turnos</b>				
Los turnos laborales son:	fijos	rotativos	nocturno o fijo	fijo de mañana
La planificación de francos, licencias y días festivos, se conocen con anticipación	siempre	a veces	nunca	no sabe
La carga laboral es menor en los turnos:	06-12	12- 18	18 - 24	24-06
Ante eventualidades Ud. puede cambiar los francos con sus compañeros.	siempre	a veces	nunca	no lo necesité
Ud. participa en la conformación de los grupos de trabajo	siempre	a veces	nunca	no recuerda
<b>5 Factores de organización</b>				
Durante su trabajo se realizan varias tareas superpuestas.	siempre	a veces	nunca	no sabe
Las tareas se encuentran organizadas con antelación según el turno de trabajo,	siempre	a veces	nunca	no sabe
La capacitación que recibe el personal se realiza:	siempre	a veces	nunca	no sabe
El ambiente de trabajo permite tener una relación laboral amistosa	siempre	a veces	nunca	no sabe
Usted sugiere nuevos métodos de trabajo.	siempre	a veces	nunca	no se me ocurrió
Cuando se introducen nuevos métodos o equipamiento médico se consultan o discuten con los trabajadores	siempre	a veces	nunca	no sabe

Anexo 7:

Imagen del Hospital Zonal Dr. A. Margara



Anexo 8:

Imagen del servicio de clínica quirúrgica y traumatología



Anexo 9:

Imagen del servicio de pediatría



## CRONOGRAMA

MES ACTIVIDADES	Julio 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022	Octubre 2022
Búsqueda y contacto con mi directora de tesis.	X			
Recolección bibliográfica.	x	x		
Delimitación del problema. Elaboración del plan de tesis.		x	x	
Revisión y aprobación de la directora de tesis.			x	
Solicitud de autorización. Presentación de tesis.				X

MES ACTIVIDADES	9/22	03/23	08/23	11/23	01/24	02/24	03/24
Solicitud de autorización al director del hospital.	x						
Recolección y análisis de los datos.		x					
Procesamiento y análisis de los datos: categorización.			x	x			
Elaboración del informe final.				x	x		
Aprobación y publicación de resultados.						x	
Defensa							x



## Hoja de firmas

---

Molina Mirta Sonia

Directora de tesis

DNI: 12.834.732

---

Espinosa Claudia Verónica

Co directora de tesis

DNI: 30.065.651

---

Curiñanco, Mirta Alejandra

Tesista

DNI: 33.222.551