



**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS
DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO
CHICLAYO 2020**

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

Autoras:

Bach. Calloma Barturen De Chavez Cecilia del Carmen

ORCID: 0000-0002-5123-4064

Bach. Leon Zamora Nadia Jakeline

ORCID: 0000-0002-3657-0473

Asesora:

Mg. Calderón Ruiz Myriam Elizabeth

ORCID: 0000-0002-57642288

Línea de Investigación:

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana

Pimentel – Perú

2020



**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS
DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO
CHICLAYO 2020**

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

Autoras:

Bach. Calloma Barturen De Chavez Cecilia del Carmen

ORCID: 0000-0002-5123-4064

Bach. Leon Zamora Nadia Jakeline

ORCID: 0000-0002-3657-0473

Asesora:

Mg. Calderón Ruiz Myriam Elizabeth

ORCID: 0000-0002-57642288

Línea de Investigación:

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana

Pimentel – Perú

2020

**ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID
DE UN HOSPITAL PÚBLICO CHICLAYO 2020**

Aprobación del jurado

**DRA. GALVEZ DÍAZ NORMA DEL CARMEN
PRESIDENTA**

**DRA. ARIAS FLORES CECILIA TERESA
SECRETARIA**

**MG. CALDERÓN RUIZ MYRIAM ELIZABETH
VOCAL**

Dedicatoria

A Dios, por mantenerme con vida día tras día, por mantenerme sana, por cuidarme de este virus que actualmente estamos pasando. A mis padres que me brindan este amor incondicional.

A nuestra querida y amada universidad señor de Sipán, que nos brinda todo el apoyo informativo, con sus excelentes docentes que nos ayuda y nos dan sus consejos para bien.

Cecilia del Carmen.

A Jesús mi padre el cual cada día me permite gozar de un día más de vida brindándome salud.

A mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional en cada etapa de mi formación me apoyaron y me impulsaron a seguir adelante y ahora hace realidad mi objetivo el cual es obtener el título profesional de licenciada en enfermería.

Nadia Jakeline.

Agradecimiento

A los docentes de la prestigiosa universidad Señor de Sipán quienes cada ciclo nos inspiró con sus experiencias a amar la carrera profesional de enfermería con conocimientos actualizados para poder ser profesionales competentes al servicio de la población brindando cuidado humano.

Primordialmente a las docentes Dra. Chávarry Ysla Patricia Del Rocío quien encaminó la realización del proyecto de investigación brindando sus conocimientos actualizados en investigación del mismo modo a la Dra. Arias Flores Cecilia que dirigió la realización del informe final, y quien estuvo en cada paso de la realización del proyecto e informe final corrigiendo e impulsando a seguir adelante hasta poder terminarlo correctamente la Mg. Myriam Elizabeth Calderón Ruiz y la Mg. Fátima Bernal Corrales.

A Dios, a nuestros padres quienes nos dieron las fuerzas para seguir cada día adelante y poder concluir satisfactoriamente nuestra meta de ser licenciadas en enfermería.

Cecilia del Carmen y Nadia Jakeline.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020; la metodología empleada fue de tipo cuantitativa con alcance correlacional, asimismo el diseño fue no experimental de corte transversal, la población muestral fue 56 enfermeros a quienes se les aplicó el cuestionario para la recolección de información correspondiente. Los resultados más representativos demostraron que las características sociodemográficas de los enfermeros del servicio Covid del Hospital Villa Essalud de Ferreñafe corresponden a un grupo poblacional de mujeres solteras, cuyas edades oscilan entre 25 y 36 años y con tiempo de servicio de 1 a 2 años. Asimismo, la actitud de los profesionales prevalece en un nivel inadecuado con 66%, ya que algunos de ellos no muestran una actitud favorable hacia los pacientes que son atendidos y sobre todo que no tienen la capacidad suficiente para adaptarse a los entornos cambiantes; además la sobrecarga laboral prevalece en un nivel alto con 70%, ya que la mayoría de los profesionales desarrollan actividades excesivas en su puesto de trabajo; por lo que sus tareas requieren de una alta concentración e incluso de ciertas habilidades para resolver cualquier incidente que pueda surgir en su centro laboral. Finalmente, se concluyó que existe relación negativa moderada y muy significativa entre la actitud y la sobrecarga laboral de ($Rho = -0,460$; $p = ,000$), lo cual indica que cuando los profesionales presentan una actitud favorable, es muy probable que disminuya la sobrecarga laboral.

Palabras clave: Actitudes, carga laboral, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between attitude and work overload in nurses from the Covid service of a Public Hospital in Chiclayo 2020; the methodology used was quantitative with a correlational scope, likewise the design was non-experimental cross-sectional, the sample population was 56 nurses to whom the questionnaire was applied to collect the corresponding information. The most representative results showed that the sociodemographic characteristics of the nurses of the Covid service of the Villa Essalud Hospital in Ferreñafe correspond to a population group of single women, whose ages range between 25 and 36 years and with service time of 1 to 2 years. Likewise, the attitude of the professionals prevails at an inadequate level with 66%, since some of them do not show a favorable attitude towards the patients who are treated and, above all, they do not have sufficient capacity to adapt to changing environments; In addition, work overload prevails at a high level with 70%, since most professionals carry out excessive activities in their job; Therefore, their tasks require high concentration and even certain skills to resolve any incident that may arise in their workplace. Finally, it was concluded that there is a moderate and very significant negative relationship between attitude and work overload ($Rho = -0.460$; $p = .000$), which indicates that when professionals have a favorable attitude, it is very likely that work overload will decrease. work overload.

Keywords: Attitudes, workload, job performance.

índice

Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
índice.....	ix
Índice de tablas.....	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.	29
1.7. Objetivos.	29
1.7.1. Objetivo General.....	29
1.7.2. Objetivos Específicos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO	30
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2. Población y muestra	31
2.3. Variables y operacionalización	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimiento de análisis de datos	35
2.6. Criterios éticos.....	35
2.7. Criterios de rigor científico	36
III. RESULTADOS.....	37
3.1. Resultados en tablas y figuras	37
3.2. Discusión de resultados.....	39
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
4.1. Conclusiones.....	42
4.2. Recomendaciones.....	43
V. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	32
Tabla 2. Tipologías sociodemográficas de los enfermeros del servicio covid de un hospital público de Chiclayo 2020	37
Tabla 3. Nivel de actitud de los enfermeros hacia el paciente del servicio Covid de un hospital público Chiclayo 2020	38
Tabla 4. Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros del servicio covid de un hospital público de Chiclayo 2020.....	38
Tabla 5. Relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un hospital público de Chiclayo 2020	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial el personal de enfermería y todo los profesionales de la salud, se vieron afectados severamente por la pandemia de la Covid 19; llegando a tener una sobrecarga laboral, por lo que no estuvieron preparados para enfrentar este virus letal que conllevó a la muerte de millones de seres humanos; y por ende el personal enfermero tuvo una actitud negativa, inadecuada, de rechazo, de indiferencia, etc. hacia la atención de los pacientes por la misma carga laboral manifestando agotamiento tanto físico como psicológico por las jornadas extensas que realizaban en sus respectivos establecimientos de salud, teniendo muchos riesgos de salud, mortalidad y morbilidad (1)(2).

Asimismo, según la Organización Mundial de la Salud, indicó que, en todos los países del mundo, el profesional de salud como enfermería fue muy afectado por la sobrecarga de trabajo durante la Covid 19, generándoles actitudes inapropiadas, estrés laboral, ansiedad, miedo, cansancio mental y físico entre otros efectos negativos que se vieron reflejados en la atención a los usuarios; todo esto fue corroborado mediante un estudio en México, ya que el personal enfermero no pudo soportar exigencias mentales, psicológicas y físicas por parte de los pacientes y de los directivos de los diferentes hospitales (3).

En este efecto, la atención que brinda el profesional de enfermería a un paciente en estado de gravedad requiere de una atención que involucra aspectos humanos, espirituales e incluso el apoyo de la familia; es por ello que la actitud comunicativa de la enfermera con los familiares debe ser comprensiva y sobre todo, se les debe escuchar para resolver sus inquietudes o atender sus necesidades requeridas. De esa manera, se hace referencia que el personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización debe ser amable o cortés con el entorno familiar de la persona atendida, ya que esta requiere información oportuna sobre la salud de su paciente (4).

La atención a la familia y al paciente por parte de los profesionales de enfermería implica una preparación ética con el objetivo de garantizar un cuidado humano, que incluya la tolerancia, la sensibilidad, el respeto y el amor que cada paciente o individuo merece, ya que esto representa sus derechos y obligaciones como pacientes; asimismo, las enfermeras adquieren conocimientos y habilidades de comunicación en el proceso de su formación, lo cual garantiza una atención basada en conocimientos científicos y técnicos que suman o fortalecen el cuidado humanizado (5).

Cabe mencionar que, en Alemania el Instituto Calidad y Eficiencia del Cuidado de la Salud afirmó que el prestigio de los centros de salud muchas veces depende de los servicios que brindan los profesionales de enfermería, asimismo, señaló que su carga de trabajo y mala actitud afecta la salud de los pacientes. Además, estudios realizados en hospitales de EE. UU. han demostrado una relación entre la sobrecarga de labores profesionales de enfermería y las estadísticas de mortalidad de los pacientes, demostrando que los centros hospitalarios donde las enfermeras son responsables del cuidado de los pacientes tienen altas tasas de mortalidad; precisando que el paciente que requería más minutos de cuidado por la gravedad que se encontraba y por la carga laboral no se le atendió, la mortalidad fue de 31% (6).

En España, se afirmó que la atención sanitaria inadecuada es causada por los errores del profesional sanitario, los cuales son producidos por diferentes factores de riesgo, obteniendo que el 33.7% es producto de la sobrecarga laboral, el 13.6% por turnos de 24 horas sin poder descansar y un 67% ocasionado por malas actitudes con sus compañeros y pacientes; donde las enfermeras tenían toda la responsabilidad de enfrentarlos para evitar su nivel de aumento de los errores (7). También se mencionó que el profesional sanitario juega un papel fundamental en el cuidado y tratamiento de las personas que sufren dolor físico o mental, por lo que es necesario que dedique el tiempo y los cuidados necesarios para garantizar una atención de calidad (8).

En Colombia, los profesionales de enfermería ya no establecen relaciones de trabajo directo con las instituciones de salud, sino que se relacionan con agencias

intermediarias, las cuales sobrecargan al personal con excesivas responsabilidades provocan la limitación en su acceso a la formación y a las prestaciones o beneficios sociales. Todo esto se manifiesta en la baja calidad de la atención y en la insatisfacción de los usuarios; además, el ingreso a los servicios de salud es cada vez más restringido y los problemas de salud pública se han agravado significativamente, lo que ha generado un déficit en la atención a la población (9).

Asimismo, el personal sanitario de enfermería desempeña un papel esencial, especialmente en la atención de servicio Covid, con la finalidad de garantizar una correcta atención al paciente; sin embargo, cuando no disponen de un entorno de trabajo adecuado y tienen una sobrecarga de trabajo, se desencadenan síntomas de depresión, insomnio, estrés, malestar y sobre todo un bajo rendimiento en las funciones asignadas (10)

En Perú, los resultados de un estudio realizado en Lima sobre el incremento de las actitudes negativas del personal de enfermería hacia los usuarios por consecuencia de la sobrecarga laboral; se obtuvo que en los grupos que trabajaban de forma continuada de 1 a 5 años tuvo un 57,7%; los turnos de 12 horas representaron el 83,5%, la frecuencia de trabajo continuado de 6 horas representó el 57,9%. De tal modo, que, al relacionar la actitud inadecuada causado por la sobrecarga de trabajo, se obtuvo los problemas de hipertensión arterial en 0,6%, infarto de miocardio 4,9%, otras enfermedades cardiovasculares (1,2%), gastritis y / o digestión, úlceras (30,5%) y dermatitis (12,2%) (11).

En el Hospital del Ministerio de Salud de Lima, se demostró que cuando los trabajadores están sobrecargados de trabajo, se reduce la capacidad de desempeño y la productividad, e incluso se genera daños que pueden afectar a su salud mental en 21% y a su salud física en 66%. Además, se señala que la organización del trabajo es esencial, ya que es entendida como el estudio del conocimiento de las personas, del cuerpo, de los músculos, del ejercicio mental y de la ergonomía en el puesto de trabajo, puesto que este conocimiento se aplica al trabajo (12).

En el Hospital Villa EsSalud de la provincia de Ferreñafe, se evidenció que los profesionales de enfermería que atendían los casos de Covid-19 estaban sobrecargados de trabajo, ya que esta institución contaba con tan sólo 60 camas, un punto de oxígeno y poco personal capacitado de 15 profesionales para atender a los pacientes infectados por este virus; sin embargo, debido a la alta demanda de pacientes, los profesionales atendían a más de 60 usuarios en estado leve a moderado a diario. También se vieron afectados por los inadecuados ambientes de trabajo, la falta de recursos humanos, de equipos de protección, de materiales y de laboratorios especializados perturbando su desempeño laboral e incluso podrían ser los causantes de una actitud negativa al no poder ayudar a todos los usuarios que acudían a dicho hospital de Ferreñafe.

1.2. Antecedentes de estudio

Canales S, Pardo M y Solis S (13), en el 2021 realizaron su investigación en Chile titulada "Estrés por la carga laboral y actitudes en profesionales que trabajan en el servicio público de salud, en el contexto COVID-19", cuyo objetivo fue analizar las mencionadas variables; la metodología fue descriptiva y se tomó como población un total de 15 profesionales, que fueron sometidos a la aplicación de una encuesta. Los autores demostraron que más del 50% de los profesionales presentaban un alto grado de estrés, un comportamiento negativo, lo cual se debe a las exigencias generadas en su trabajo y también a que la demanda de servicios de salud en los tipos de Covid aumentaron significativamente. Concluyeron que el exceso de responsabilidades afecta al buen rendimiento del trabajador.

Spagnol et al (14), desarrollaron un estudio en Brasil en el año 2021, cuyo propósito fue analizar las condiciones de trabajo de enfermería, la desvalorización de la profesión ante la pandemia del Covid-19 y las actitudes en la promoción de ambientes de trabajo adecuados. La metodología fue reflexiva realizada a partir de conocimientos científicos y de análisis. Obtuvieron como resultados que la carga laboral de los profesionales solía ser agotadores y, en tiempos de la Covid la sobrecarga de trabajo fue aún más, siendo los turnos más desgastantes a raíz de diversos factores como información deficiente, el miedo a contagiarse, los escasos recursos materiales y humanos. Concluyeron que para que el profesional enfermero

tenga actitudes positivas y brinde una atención adecuada a sus pacientes, tiene que tener ambientes saludables de trabajo, se tiene garantizar y dar valor al trabajo que realiza no solo en tiempos de la Covid sino como medidas para un futuro mejor.

Tobase et al (15), en su artículo desarrollado en Brasil en el 2021, tuvo como objetivo reflexionar sobre el uso de la empatía como estrategia de mejora de las actitudes de los profesionales de enfermería para afrontar la carga laboral durante la pandemia de la Covid. El método empleado en el estudio es de reflexión, basada en teorías e información actual. Como resultados se obtuvo que el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 fue agotador, ya que el personal de enfermería se encuentra con actitudes inadecuadas, con sobrecarga laboral, estrés de ocupación, angustias y sufrimientos ocultos, siendo complicaciones para la salud de los enfermeros, que pueden mejorar con actitudes de empatía.

Berent D, Skoneczny M, Macander M, Marcind W (16), en su artículo realizado en el 2021, cuyo propósito fue examinar las conductas coherentes con la salud y su relación con el trabajo actual en turno de noche y la morbilidad crónica entre las enfermeras. La metodología utilizada es de análisis, cuya muestra estuvo conformada por 472 profesionales. Teniendo como resultado a las actitudes asociadas con la salud en el HBI (actitud positiva, comportamientos preventivos, hábitos de dieta saludable y prácticas en relación con la salud) fueron medios $(83,49 \pm 14,33)$. Por lo que, el 41,5% de las enfermeras presentaron sobrepeso y/u obesidad, el 24% de enfermeras fumaban y el 36% no realizaban actividad física recreacional. Concluyendo que es necesario implementar estrategias de promoción de la salud para contribuir con los controles de peso y promover conductas positivas asociadas con la salud entre el personal de enfermería.

Asimismo, Barrios S y Catoni M (17) en el 2017, desarrollaron su investigación en Chile denominado "Sobrecarga laboral de las enfermeras y actitudes hacia el usuario en un hospital de Chile", cuyo objetivo fue analizar la carga de trabajo de los profesionales de enfermería. La población estaba formada por 151 pacientes, quienes respondieron a las preguntas establecidas en un cuestionario. Los resultados mostraron que la mayoría de los pacientes indicaron que no estaban contentos con los cuidados recibidos, que la profesional tenía comportamientos

inapropiados durante la atención; además, los profesionales indicaron que las tareas asignadas requieren de habilidades adecuadas para poder realizarlas satisfactoriamente, y que se debería asignar un responsable que garantice el buen desempeño del trabajador.

A nivel nacional: Asencios (18), realizó un trabajo investigativo en Lima en el 2021, cuyo propósito fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y la actitud afectiva, conductual negativa del personal del área de emergencia Covid en el hospital Nivel II. El estudio empleó el tipo básica, de método cuantitativo, diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional; para lo cual tuvo como muestra a 100 enfermeros y enfermeras del servicio de urgencias de Covid; aplicando una encuesta como técnica y como instrumentos utilizó un cuestionario para ambas variables. Como resultados el autor obtuvo respecto a la sobrecarga laboral teniendo un nivel alto de 67.0%, respecto a la actitud se obtuvo un nivel medio de 58%. Llegando a la conclusión que existió una relación media de $Rho = 0,416$ y un valor de significancia de 0.000 entre ambas variables estudiadas.

Gutierrez (19), desarrolló un estudio en la ciudad del Cusco en el 2021, cuya finalidad fue conocer las actitudes y barreras percibidas de la carga laboral sobre prácticas preventivas en el contexto de la pandemia de COVID-19 en internos de Medicina. Se empleó el tipo investigativo descriptiva, transversal. Como técnica se usó la encuesta y como instrumento al cuestionario, aplicando a 85 participantes profesionales de la salud. Teniendo como resultado frente a una actitud moderada de 58% y respecto al desempeño laboral durante la pandemia el personal manifestó una actitud positiva de 42% y actitud regular de 1%; esto debido a las exigencias de trabajo.

Román R (20), en el 2020 realizó su investigación en Lima, teniendo como fin "analizar el Impacto de la pandemia COVID 19 en la sobrecarga laboral y la actitud del personal de salud". El método usado es el cualitativo inductivo de revisión, con tipo básica transversal. Para dicho estudio empleó 200 artículos de revisión de los cuales seleccionó 20. La autora tuvo como resultados un nivel leve de 34.4%, nivel severo de 26% y un nivel moderado de 8.1% respecto a la sobrecarga laboral (estrés); en relación a los indicadores de la actitud obtuvo: en asociado a eventos

adversos a un 75%, ansiedad 70%, miedo 40%, afectación mental de 26%, debilitación 66%.

Solorzano R (21), desarrolló en Lima en el 2019 un estudio sobre "Actitud y carga laboral del personal de enfermería hacia los pacientes de UCI en un Hospital del MINSA" tuvo como objetivo conocer la asociación de las variables; enfocado a una metodología correlacional donde se tomó 59 profesionales para la obtención de datos. Según los resultados se pudo demostrar la relación de las variables de -0,590 y es significativa con un valor p menor a 0,05; además, demostró que la actitud de los profesionales fue regular con un 52%, que son mujeres 87%, donde las edades oscilan dentro de los parámetros de 26 y 35 años, así como su estado civil de soltero 45,76%. Finalmente, manifestó que la sobrecarga laboral se debió a las altas exigencias y también a la falta de una buena actitud para enfrentarla.

Campusano M y Huamán M (22), desarrolló en el 2018 en Lima, realizaron su investigación titulada "Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería", cuyo objetivo principal fue sistematizar la evidencia sobre el impacto de la sobrecarga de trabajo en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Se aplicó un sistema cuantitativo observacional y retrospectivo, que fue sometido a una selección crítica. De los resultados se pudo evidenciar que, el 100% manifestaron que el exceso de trabajo; sobrecarga, tiene una influencia negativa dentro del desempeño y la actitud del personal de la salud. Finalmente, concluyó que el impacto de la sobrecarga laboral afecta de forma significativa el desempeño del personal de la salud en sus labores, llegando a reducir la productividad de estas, esto provoca graves problemas de salud física y mental y dañando su salud.

A nivel local: Calderón F (23), en su investigación realizado en el 2018 en la provincia Ferreñafana sobre carga laboral y satisfacción de los usuarios del Hospital Referencial de Ferreñafe; donde su objetivo enfocó la relación de sus variables, dentro de una metodología descriptiva con una población fue de 31 profesionales, quienes respondieron a las preguntas que fueron manifestadas en un cuestionario. Los resultados mostraron que la sobrecarga de trabajo alcanzó un nivel medio con un 41,9%, ya que algunos trabajadores se caracterizan por mostrar un desempeño

y una actitud deficiente en las actividades asignadas, lo cual se debe a las excesivas responsabilidades que cumplen dentro de su centro de trabajo. En conclusión, señaló que la falta de capacitación y la infraestructura inadecuada generan un bajo rendimiento de los trabajadores de enfermería.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Smith, en su teoría sobre el diseño del trabajo equilibrado mencionó que los elementos de un sistema de trabajo como las personas, las tareas, las herramientas, la tecnología, el entorno físico y la organización pueden crear cargas y estrés al interactuar y pueden tener efectos tanto negativos como positivos en los profesionales de enfermería. Así mismo, la interacción de desiguales componentes dentro de la producción de sobrecarga de trabajo puede generar problemas físicos y psicológicos, que se manifiestan en deficiencias en el entorno social de actividad física, salud mental, experiencia y desarrollo profesional (24).

Asimismo, Hoonakker señaló que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería genera problemas de estrés, angustias, alteraciones y actitudes negativas que interfieren en la seguridad de los pacientes hospitalizados en los servicios de UCI. Además, esto incide directamente en el desempeño de tareas y labores, donde el paciente es el afectado, y el de salud física y el estado emocional del profesional se ve involucrado realizando una atención deficiente e incluso complicando la atención y la relación enfermera (o) – paciente sobre el estado de salud del mismo (25).

El exceso de trabajo o sobrecarga laboral es un cúmulo de exigencias psicológicas y físicas que los colaboradores soportan durante el trabajo o jornadas laboral. Es así como las actividades complementan el trabajo físico y emocional; y se diferencian en función de la actividad a realizar (25). La sobrecarga laboral enfocado al personal de enfermería ha sido reconocido a nivel mundial. Durante estos dos últimos años se ha reconocido que la enfermera (o) es una pieza fundamental en los servicios de salud; pero a su vez a nivel global hay un déficit de profesionales enfermeros.

Las dimensiones de la sobrecarga laboral son: Sobrecarga mental: indicó que consiste en el aumento de las tareas laborales que involucra la información sobre la jornada laboral y la recepción del tratamiento, además involucra los recursos mentales de los trabajadores, los cuales deben ser utilizados para la realización de las actividades asignadas. También depende de la cifra del proceso necesarios para ejecutar óptimamente una tarea, especialmente en un tiempo determinado, con el objetivo de que la persona especifique y recuerde las respuestas a las preguntas planteadas. La demanda de trabajadores hoy en día está aumentando y sus capacidades de procesamiento de información deberían ser óptimas. Es decir, el personal responsable de las labores cognitivas debe de publicar respuestas concretas y soluciones de apoyo (26).

Las características de la carga mental son las siguientes: Presión de tiempos: manifestó que hace referencia a que, si el proceso de respuesta a los estímulos está saturado, necesitará descansar para poder responder, recuperando así su capacidad de evitar la sobrecarga mental. El exceso de tareas resulta de privar a los trabajadores de mantener una cadencia impuesta para obtener un determinado nivel de desempeño en la actividad propuesta; el trabajo con descansos de más de dos horas se considera lo suficientemente flexible como para no obligar o coaccionar a los trabajadores (26).

Atención: Es la orientación mental o psicológica selectiva que implica la mejora de la eficiencia de una actividad, mientras afecta la capacidad de otras actividades simultáneamente. Complejidad: Puede entenderse como la cantidad y los tipos de tareas; además, está relacionado con los requisitos de enseñanza, la capacidad intelectual y la probabilidad de realizar las tareas de forma errónea. Por otro lado, consiste en la dificultad para comprender la información recibida será más o menos limitada o dificultosa con la posibilidad de respuesta automática tras el periodo de estudio o investigación (26).

Monotonía: Hace referencia al mantenimiento, sin interrumpir operaciones, situaciones o tareas. Más concretamente, se puede entender como la falta de diversidad de acciones, ritmos, estímulos ambientales o contenidos de trabajo al realizar las tareas. Iniciativa: Capacidad de conducirse o intervenir de una forma

autónoma según el plan de trabajo habitual, lo que significa tomar una resolución en nombre de los trabajadores para establecer rutinas de trabajo adecuadas. No se trata de limitaciones a la capacidad del empleador para tomar decisiones y elegir métodos de trabajo (26).

Aislamiento: Significa mantenerse separado de otros servidores o no poder contactarse fácilmente con ellos. Horario de trabajo: El horario nocturno es el que conduce al abarrotamiento mental de los colaboradores de la salud, además de ser conocido porque impone una mayor carga mental a los trabajadores, los puntos como: control de calidad y trato con el público. Así mismo los horarios y la disposición de estas constituyen una influencia cierta en el ámbito de la cantidad, calidad de las labores desempeñados, así como la fatiga, e incluso restringir la intimidad de la persona (26).

Relaciones dependientes del trabajo: Es la falta de influencia de la capacidad comunicativa social del personal, sabiendo que es necesaria para el trabajo. La calidad de las relaciones verbales horizontales con los compañeros o verticales con los directivos suele estar relacionada con su naturaleza. Procesos centrales: Control y supervisión de procesos, diseño de sistema de trabajo y planificación de actividades de terceros, lo cual constituye actividades de naturaleza compleja, incluyendo requisitos para implementar estrategias de terapia cognitiva y perceptiva y reglas de toma de decisiones (25). Demandas Generales: enfocado a la gerencia, con grado de control de esta sobre el personal, a menudo no tienen poder para experimentar las diferencias obvias de sus responsabilidades, perspectivas y sus beneficios; donde sus requerimientos muchas veces son distintos a otras labores (26).

Dimensión de sobrecarga laboral física: según la definición de Parra se trata de una serie de requisitos físicos que la persona tiene que soportar durante toda la jornada laboral; incluyendo posturas estáticas adoptadas durante el trabajo, tales como acciones realizadas, fuerza aplicada, carga o manejo de acciones (26). La apreciación sobre la sobrecarga física en el desempeño de las labores permite tener una perspectiva holística de la exigencia física impuesto dentro de las tareas y actividades relacionadas dentro de un entorno donde se determinará límites tanto

fisiológicos como biométricos, como si puede superar la capacidad de resistencia del cuerpo humano y, por tanto, constituye un peligro constante a la salud.

Las características de la sobrecarga física son: Esfuerzo muscular estático o trabajo estático: Significa que el encogimiento muscular es perenne y constata durante un largo ciclo de tiempo. Es determinante que el cuerpo cuando mantiene una postura o incluso más, necesita mantener ciertos músculos de forma estática. Por lo tanto, el método de cálculo de la carga estática es posturas como de pie e incluyendo sentada, tiene que evitar el agotamiento ocasionado por la tensión (26).

El espacio de trabajo: entorno donde se facilita el flujo del cuerpo. El esfuerzo muscular dinámico: En este caso, sus músculos activos experimentan una serie de tensiones y relajaciones. Las determinadas tareas son realizadas dentro del enfoque de trabajo muscular en un entorno de carácter dinámico, a saber, "sobrecargas accionadas manualmente y tareas de movimientos repetitivos". Así, levantar objetos pesados y colocarlos en el suelo implica un ejercicio dinámico. Por lo tanto, la sobrecarga dinámica se examina mediante: Esfuerzo muscular: Es el que se encarga de determinar la labor de trabajo de los músculos, ligamentos y articulaciones; este ejercicio requiere instrumentos y herramientas de trabajo adaptados a la fisiología eficaz del trabajo (26).

Manejo de las sobrecargas: Se entiende como el manejo manual de tres kilogramos o más. Se hace referencia, que no se debe superar los límites de manipulación establecidos en cuanto al sexo, y también a la edad de la persona. Condiciones de manejo: Es aquello que incluye enganche, trayecto plano y vertical, deslizamiento de sobrecarga horizontal, giro del tronco y periodicidad de funcionamiento. Repetitividad: Es aquel que permite utilizar nuevos métodos de trabajo para ajustar la repetitividad de la tarea, de modo que aparezcan alternativamente diferentes grupos de músculos y se introduzca la rotación de la tarea (26).

La sobrecarga de trabajo, es definida como las actividades o intervenciones realizadas por el personal de enfermería, que están relacionadas con el entorno físico, la escasez de recursos humanos y suministros, así como el déficit en la atención prestada a las necesidades del paciente. En la mayoría de los casos, el personal de enfermería no puede satisfacer las necesidades o requisitos de trabajo,

a veces por falta de tiempo (26). Como efecto del incremento de labores, sobrecarga, en las actividades realizadas por el personal de la salud, profesionales de enfermería. El exceso de trabajo de las enfermeras y enfermeros determinó que es la causante e influyente en el estrés del personal, el cual interfiere con la seguridad del paciente.

El impacto de la excesiva carga de trabajo de las enfermeras mantiene relación con el escaso tiempo que tiene el personal para realizar las actividades establecidas, lo que a su vez incluye complicaciones, mal pronóstico de los pacientes y aumento de la mortalidad. En los servicios de hospitalización, primero se identificaron los denominados estresores, relacionados con las condiciones de trabajo y sus características específicas. La carga de trabajo excesiva relacionada con las necesidades del paciente y los recursos humanos disponibles constituye un factor psicosocial importante para el riesgo laboral, especialmente en entornos hospitalarios (27).

De acuerdo a Adrián (27), plantea dos tipos de sobrecarga laboral: Sobrecarga laboral cuantitativa: Aparece bajo la existencia de tiempo o trabajo acelerado y tareas difíciles de realizar, es medida en cantidades numéricas. Sobrecarga laboral cualitativa: se basa en datos informativos, cuando esto sucede, en función de los recursos disponibles de los trabajadores (conocimientos, habilidades y experiencia), los requisitos mentales necesarios para realizar plenamente la tarea son muy complicados y se consideran demasiado difíciles de realizar. Estos dos tipos son los que afrontan siempre los profesionales de la salud.

De la misma manera, García (28), en cuanto a los factores de sobrecarga de trabajo en la enfermería, propuso lo siguiente: Aumento de tareas: indicó que consiste en el tiempo de atención del profesional de enfermería que está directamente relacionado con la dedicación que ejerce, por lo que se debe garantizar la alta calidad de los profesionales para asegurar los más altos estándares de calidad. El tiempo de contacto con el paciente y sus requisitos de complejidad se deben a que proporciona cuidados intensivos y de larga duración, donde se brinda la responsabilidad debida y tener un alto índice de concentración, y el resultado es el agotamiento físico y mental.

Intensificación del ritmo de trabajo: La mayoría de las condiciones pueden causar exceso de trabajo y fatiga. El experto de enfermería es la herramienta de manejo y transporte del paciente porque necesita realizar varios días de ejercicio, levantamiento y cambios de postura. La labor de pie es muy generalizada. Se estima que el 80% del trabajo de enfermería se realiza en este puesto, y suele ir acompañado de la aplicación de fuerza muscular, manejo y desplazamiento de cargas, lo que conlleva lesiones lumbares y el cansancio, lo que significa la necesidad de detenerse o reducir Intensidad y ritmo de trabajo (28).

Amplitud de las horas de trabajo: La ampliación de la jornada laboral es voluntaria y se utiliza para reducir el impacto del déficit de enfermeros en la entidad. Pero el exceso de trabajo en horas extras deteriora la capacidad para brindar una atención segura y personalizada a los pacientes. Los profesionales de la enfermería tienen una carga de trabajo excesiva debido a la falta de recursos humanos necesarios para satisfacer las necesidades de atención a los pacientes. Por ello, las enfermeras deben organizar estos turnos en función de sus necesidades, organizar las horas extraordinarias y los puestos de control, y cubrirlos ellas mismas. El número de horas se asigna en función de las leyes, los reglamentos y las necesidades de cada una de ellas y de su situación económica (28).

Finalmente, según el examen diagnóstico realizado por el autor, concluyó que el estrés por sobrecarga o sobre estimulación puede ser objetivo o subjetivo. Se considera sobrecarga laboral al ejercicio de funciones importantes y les conlleva mucho más tiempo de realizar, como la responsabilidad de tareas o decisiones de otras personas. En comparación con las personas que sólo son responsables de los objetos, estas personas suelen estar más estresadas, por lo que tienden a tener adicciones como el tabaquismo y, en consecuencia, padecen hipertensión, hipercolesterolemia debido a la rutina laboral (28).

El autor manifestó que la sobrecarga laboral puede provocar nerviosismo actitudes inapropiadas, asfixia, irritabilidad, toma de decisiones arriesgadas, inquietud, confusión, lentitud, falta de atención, insatisfacción, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, aceleración de los latidos del corazón, elevación del colesterol, consumo de nicotina y otras adicciones, tratando de hacer frente al

exceso de demanda. Desde el punto de vista laboral, conduce a una menor motivación en el trabajo, brinda una deficiente atención hacia los usuarios, genera daños en las relaciones interpersonales y absentismo (28).

La Real Academia Española concreta la actitud en un enfoque de "un estado de nerviosismo y mentalidad, que se organiza en base a la experiencia y orienta o instruye las reacciones de los sujetos en rotundos hechos; además de contemplar una motivación enfocado a lo social y no a lo biológico. Por práctica, las personas han adquirido una cierta tendencia que les permite hacer frente a estímulos" (29).

Dentro del enfoque de la psicología, se considera la actitud como conducta frecuente, que se da en desiguales situaciones para determinar la mentalidad de cada persona y mantener un correcto equilibrio de esta, donde se aplica la personalidad de una persona como algo congénito o adquirido (30). Es importante conocer el tipo de actitud. Las actitudes adquiridas por los individuos se verán afectadas por diversos motivos, como: las relaciones, creencias y vivencias que siempre han existido en cada persona; esto impulsa a las personas a comportarse de diferentes formas en situaciones muy similares, considerando así distintas características de las actitudes (30).

Actitud positiva del enfermero(a) intensivista: Presenta e impulsa a los individuos enfrentarse a una situación que les permite enfocarse únicamente en los beneficios de la situación que están viviendo y enfrentar la realidad, manteniendo una actitud extremadamente optimista pese a las dificultades para obtener los objetivos deseados (30). Actitud negativa del enfermero(a) intensivista: Ante determinadas situaciones, las personas muestran emociones negativas, con un pesimismo interminable sobre el derrotismo, lo que impide que las personas obtengan algún beneficio de las situaciones de su vida e incluso provocando frustraciones con el resultado obtenido. Esto no es propicio para que se logren las metas establecidas (30).

Las características de las actitudes expresaron a las siguientes: La actitud es el resultado de la experiencia y el conocimiento continuo del individuo conseguido en el desarrollo de su vida y ayuda a indicar una predisposición a responder de un

modo más que de otra. Las actitudes son de carácter flexibles y fáciles de cambiar, esencialmente cuando tienen una marca en el entorno donde ocurre el comportamiento. La actitud es la fuerza impulsora del comportamiento, y es la tendencia a responder o actuar ante diversos estímulos del entorno. Las actitudes son transferibles; es decir, a través de una actitud, puedes lidiar con muchas situaciones diferentes en el entorno. Nuestra actitud determina si aceptamos o rechazamos el objetivo (30).

Durante el ingreso de un familiar al área de cuidados intensivos influye en el comportamiento de la percepción y conducta que se tiene de la enfermera durante el periodo de desarrollo de las labores afectando el círculo familiar; ya que, existe insuficiencias que deben de ser atendidas y valoradas oportunamente antes de poder ser solucionadas. En el ingreso de un familiar al área de UCI es deducible la frustración de carecer de información, comunicación, personalización, seguridad y espiritual-religiosa aspectos que integran los familiares inmersos en la situación crítica de su familiar. Actuar en una crisis situacional, la enfermería es un enfoque estratégico implícito que proporciona asistencia de tratamiento inmediato para ayudar a los pacientes y las familias a hacer frente a las situaciones que causan preocupación y restablecer el equilibrio familiar (31).

El autor indicó que hoy en día, es inaceptable observar cómo ciertos profesionales de la enfermería abandonan sus efectos humanos sobre los pacientes, se dejan abandonar por los avances tecnológicos y olvidan su esencia. Estas esencias incluyen el cuidado holístico y deben ser consideradas constantemente. La familia es un sistema totalmente funcional, por lo que las necesidades de uno de sus miembros, problemas tanto en el ambiente de la salud como en los cambios repentinos de la sociedad afectarán a su estructura. Por tanto, en el primer contacto con los familiares, las enfermeras deben tener una actitud amigable para que sientan la confianza de sus familiares. En ocasiones, la integración del afecto o contacto es lo que realza, anima y reconforta al paciente; por ende, la carencia de necesidades de sus familiares se ve estable en esa integración de confort (31).

la Organización Mundial de la Salud precisó a la familia como "un grupo de personas que viven bajo un mismo techo, organizados en un rol fijo, con parentesco

consanguíneo, con una forma común de supervivencia económica y social, y que tienen la capacidad de hacerlos con sentimientos emocionales de unidad". Por otro lado, Ramírez mencionó que la familia es el lugar donde todos comienzan a vivir, a experimentar por primera vez y a aprender a estar estrechamente relacionados con la sociedad y, por lo tanto, se comienza a establecer la identidad de las personas (32).

Por lo tanto, el ingreso en la unidad de cuidados intensivos ejerce presión sobre el paciente y sus familiares, y genera obstáculos físicos y psicológicos en la relación entre la familia y el paciente. También desencadena ansiedad, preocupaciones, miedo y expectativas, relacionadas en el avance del proceso y con la escasez de conexión directa con el paciente (33). La familia manifiesta un contraste de creencias, patrones de comportamientos que influyen con relación a la salud, por lo que los problemas de salud no pueden separarse del entorno familiar; para los pacientes, la familia es un recurso médico precioso y un cimiento de apoyo y atención. Dentro del entorno sanitario; es decir, personal sanitario, enfoca la participación de esta en forma voluntario, participativa y totalmente planificada donde engloba contar con potenciales aliados terapéuticos (34).

Por otra parte, indicó que se ha determinado que las familias que apoyan en cubrir los requerimientos de su familiar que se encuentra dentro de UCI, se ven dañados emocionalmente; depresión. Así mismo, se estableció que la experiencia dentro de hospitalización; UCI, es un acontecimiento que integra a la familia en una iteración dentro del entorno del paciente, donde se manifiesta algunos síntomas producto de la experiencia como: ansiedad y depresión, o en muchos casos producir trastorno de estrés postraumático en los familiares. Palacios añadió lo siguiente: "El entorno de la UCI y el estado crítico del paciente son factores estresantes para la familia" (35).

El profesional de la enfermería, es quien proporciona la información real a los familiares sobre el estado existente del paciente; signos vitales, confort, tratamiento y descanso; convertirse en una parte importante del cuidado de los miembros de la familia; transmitir la información de la forma más honesta, compasiva y sensible; y proporcionar apoyo emocional cuando sea necesario. Los miembros de la familia

en la unidad de cuidados intensivos se consideran roles importantes para los pacientes, por lo que es necesario que los familiares comprendan plenamente la situación, tengan un entorno saludable y se mantengan en contacto con sus pacientes (36).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación fue fundamental, ya que su realización ayudó a identificar la influencia de este problema en la salud, seguridad y su posible impacto en la atención y seguridad del paciente en un servicio Covid. Por lo tanto, el estudio contribuyó a obtener información y el Hospital comprenda en base a los resultados y motive en la participación de modelos; de producción y prestación de servicios, en este caso el servicio Covid conformado por temas para fortalecer el uso de mecanismos de afrontamiento en relación al trabajo, responsabilidades y tiempo de descanso con el fin de manejar la sobrecarga de trabajo del personal de enfermería.

La investigación contribuyó como fuente de consulta para conocer la calidad de los servicios que se deben brindar a los usuarios; y para distribuir mejor la carga de trabajo en enfermeros; ya que los resultados será facilitado a los responsables del departamento de enfermería para que conozcan la actitud y la sobrecarga de trabajo de los profesionales; con ello, puedan instaurar acciones de intervención o cualquier otra estrategia encaminada a promover una actitud favorable y, sobre todo, a gestionar adecuadamente las diferentes tareas asignadas para garantizar el buen desempeño del profesional; asimismo el estudio servirá para futuras investigaciones similares que deseen desarrollar en un futuro.

1.6. Hipótesis.

H1: Existe relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

H0: No existe relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar las características sociodemográficas de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

Identificar el nivel de actitud de los enfermeros hacia el paciente del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

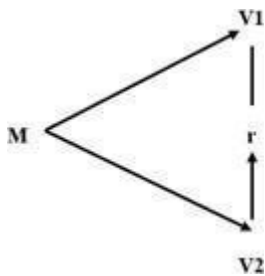
Medir el nivel de sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo porque utilizó procesos para explicar eventos a través de la causalidad y a través de grandes cantidades de datos, que pueden confirmar una hipótesis confiable; entre actitud y sobrecarga laboral (37). Por lo que en la investigación se midió y se analizó resultados con cantidades numéricas.

Por otro lado, tiene un diseño no experimental - transversal, porque no se manipuló intencionadamente las variables, además de tener una visión del fenómeno en su ambiente natural y luego fue analizado; también es transversal porque se recolectó los datos en un solo momento (37). Además, es de alcance correlacional porque se determinó la relación entre dos variables, es decir, El diseño ha sido el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

V1: Actitud

V2: Sobrecarga laboral

r: Relación entre variables

2.2. Población y muestra.

Población Muestral: la población “es un grupo de elementos, con mismas especificaciones o características comunes que se van a estudiar” (37). En la investigación, la población fueron 56 enfermeros del servicio Covid del Hospital Villa de Ferreñafe; además, al ser un número reducido no se contempló la extracción de la muestra, por lo que se abordó al 100% de la misma.

2.3. Variables y operacionalización.

Variable 1: Actitud.

Definición conceptual: Según la psicología, la actitud se considera un comportamiento habitual, Se da en distintas situaciones para determinar la mentalidad de cada persona y mantener una buena proporción de una persona, esto tiene una aplicación muy especial en el estudio de la personalidad de una persona como algo congénito o adquirido. Siente y actúa de cierta manera (30)

Definición operacional: La variable fue medida mediante un cuestionario de 20 ítems con respuestas de Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), con niveles de actitud inadecuada de 20 a 40 puntos y nivel de actitud adecuada de 41 a 60 puntos.

Variable 2: Sobrecarga laboral.

Definición conceptual: El exceso de trabajo es un conjunto de requisitos psicológicos y físicos que soportan los trabajadores durante toda la jornada laboral. En las actividades y tareas laborales coexistían la labor física y emocional y se diferencian en función a la actividad a realizar (25).

Definición operacional: La variable fue mediada mediante un cuestionario de 36 ítems con respuestas de Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), con niveles de nivel bajo de 0 a 36 puntos, nivel regular de 37 a 72 puntos y nivel alto de 73 a 108 puntos.

Tabla 1.*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
V1: Actitud	Cognitivo	Conocimiento	1, 2, 3, 4, 5	Encuesta -Cuestionario de Actitud.
		Creencias, valores.	6	
	Emocional	Sensibilidad	7	
		Temor	8	
		Ansiedad	9	
	Conductual	Responsabilidad	10	
		Comodidad	11, 12, 13	
		Aceptación	14,15	
		Vocación	16, 17, 18, 19, 20.	
	V2: Sobrecarga Laboral	Sobrecarga Mental	Presión de Tiempos	
		Atención	4, 5, 6.	

	Complejidad	7, 8, 9.
	Monotonía	10, 11, 12.
	Iniciativa	13, 14, 15.
	Aislamiento	16, 17, 18.
	Horario de Trabajo	19, 20, 21.
	Relaciones dependientes de trabajo.	22, 23, 24.
	Demandas Generales	25, 26, 27.
Sobrecarga Física	Sobrecarga Estática.	28, 29, 30, 31.
	Sobrecarga Dinámica.	32, 33, 34, 35, 36.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Como técnica se utilizó en la investigación a la encuesta con la finalidad de investigar la opinión de los profesionales enfermeros y enfermeras del Hospital Villa Essalud de Ferreñafe. Por lo tanto, el estudio permitió obtener información a través de dos instrumentos, uno para cada variable tanto para la actitud y para la sobrecarga laboral, la recopilación de los datos fue mediante las respuestas proporcionados por la población objeto de estudio a través de Google Forms, participando de manera voluntaria y de manera anónima.

Asimismo, para la medición de la sobrecarga laboral, se utilizó como instrumento al cuestionario desarrollado por la autora Santillan (38), el cual comprende 36 preguntas, 27 para la dimensión sobrecarga mental y 9 preguntas para la sobrecarga física. Las condiciones de interpretación son de niveles: Bajo = 0 a 36 puntos, medio 37 a 72 puntos y alto 73 a 108 puntos (**Ver Anexos**). Seguidamente, para evaluar la actitud de los enfermeros hacia los pacientes con Covid; respecto con la sobrecarga laboral, se consideró como instrumento a un cuestionario de los autores Guerrero, Huaman y Manrique (4), el cual consta de 20 preguntas cerradas, con respuestas de Nunca, A veces y Siempre. Condiciones de interpretación son niveles de: Inadecuada = 20-40 puntos y Adecuada = 41-60 puntos (**Ver Anexos**).

Además, los instrumentos se sometieron para una validez por 3 expertos, quienes basados en la experiencia brindaron la conformidad del instrumento para su posterior aplicación. Para determinar la confiabilidad respecto a la variable sobrecarga laboral de los enfermeros, se aplicó el alfa de Cronbach donde resultó 0.807, lo cual indicó que el instrumento ha sido muy confiable. Así mismo, para la variable actitud de los enfermeros hacia el paciente, se obtuvo una confiabilidad de un alfa de Cronbach de 0.803.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para este criterio, se empleó la estadística descriptiva, donde los datos obtenidos fueron procesados en Microsoft Excel 2021 para posteriormente realizar la distribución en tablas y figuradas; además, también se consideró necesario el programa SPSS versión 25, el mismo que ayudó a conocer la asociación entre la variable actitud y la sobrecarga laboral.

2.6. Criterios éticos.

Enfocados en el informe de Belmont se determinaron los elementos para la aplicación de esta investigación (39), donde se identificaron 3 principios éticos básicos:

Respeto a las personas: el informe se enfoca en convicciones éticas, es decir, las personas deben de ser tratados con autonomía y las que tengan escasez de ella, deberán ser protegidas de forma completa o parcial según su voluntad y conciencia donde dependerá de la probabilidad del beneficio (39).

Beneficencia: engloba el respeto por las decisiones; así como, la protección frente a daños a las personas. Se incluyó este principio en la toma de datos; encuestas a enfermeros del Hospital Villa Essalud Ferreñafe proporcionando en todo momento el respeto debido; así mismo, se mantuvo el decoro y obvió las injurias en las preguntas planteadas en las encuestas, logrando acceder y mantener las opiniones expresadas por el personal encuestado, con la finalidad de alcanzar datos viables sobre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros, con ello se avaló el principio de la beneficencia en práctica (39).

Justicia: nos enfoca un determinante complejo de igualdad, abarcando el entorno de ser tratados igualmente frente a las diferentes percepciones de la vida. Es por ello, el enfoque de este principio en la investigación teniendo de forma responsable los datos obtenidos de cada encuesta realizada al personal del Hospital Villa Essalud Ferreñafe; enfermeros. Además, de poner énfasis en el respeto a cada uno de los participantes (39).

Consentimiento informado: los sujetos de investigación participaron en la aplicación de los instrumentos de manera voluntaria sin obligación, brindando su información confidencial y de manera anónima con fines únicamente para dicho estudio (39).

2.7. Criterios de rigor científico.

Para la investigación se utilizó los criterios de rigor, de Guba y Lincoln, ya que se debe de garantizar la calidad (40).

Credibilidad: Los resultados conseguidos mediante los datos sobre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid del Hospital Villa Essalud Ferreñafe fueron totalmente verídicos; ya que, ningún dato fue manipulado logrando así información viable sobre los hallazgos encontrados (40).

Transferibilidad: Mediante los resultados conseguidos del total de la población; ya que, es una población reducida se determinó el sentir del personal de que se desempeña en el área encuestada; enfermeros de un servicio Covid del Hospital Villa Essalud Ferreñafe (40).

Conformabilidad: Se indicó la realidad del problema, y el hallazgo de resultados en un enfoque neutral, lo que nos brindó un entorno viable; fidedigna, para el desarrollo disciplinario de la investigación (40).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras.

Tabla 1.

Tipologías sociodemográficas de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020

Datos sociodemográficos	F	%
Sexo	56	100%
Masculino	4	7%
Femenino	52	93%
Edad	56	100%
18-25	2	4%
26-35	44	79%
36 a más	10	18%
Estado civil	56	100%
Soltero	36	64%
Casado	2	4%
Conviviente	18	32%
Tiempo de servicio	56	100%
1 a 2 años	39	70%
3 a 4 años	11	20%
5 años a más	6	11%

Fuente: Cuestionario realizado a enfermeros del Hospital Villa Essalud Ferreñafe.

De los profesionales evaluados, el 93% corresponden al género femenino, el 7% es de género masculino; se encontró que el 85% indicó tener entre 26 y 35 años, el 4% entre 18 y 25 años; el 64% indicó ser soltero, el 4% casado y el 70% señaló tener entre 1 y 2 años de tiempo de servicio.

Tabla 2.

Nivel de actitud de los enfermeros hacia el paciente del servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020.

Categorías	N	%
Inadecuada	37	66%
Adecuada	19	34%
Total	56	100%

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Villa Essalud Ferreñafe.

En la tabla, los resultados evidencian que la actitud de los profesionales se sitúa en un nivel inadecuado con un 66%; mientras que un 34% se encuentra en un nivel de actitud adecuada.

Tabla 3.

Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020

Categorías	N	%
Bajo	1	2%
Regular	16	28%
Alto	39	70%
Total	56	100%

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Villa Essalud Ferreñafe.

Los resultados de la figura muestran que la sobrecarga laboral prevalece dentro del 70% como nivel alto, mientras que 28% nivel de sobrecarga laboral regular; sin embargo, existe un 2% que se sitúa en un nivel bajo respecto a la sobrecarga laboral.

Tabla 4.

Relación entre la actitud hacia el paciente con Covid y la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo 2020.

		Sobrecarga laboral	
Rho de Spearman	Actitud	Coefficiente de correlación	-,460**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Fuente: Exportado del SPSS V.25.

La tabla muestra que existe relación entre actitud y sobrecarga laboral, con un coeficiente de -0.460, siendo una relación negativa moderada y muy significativa con 0.000, lo cual indica que a mayor puntuación en la variable actitud es muy probable que disminuya la sobrecarga laboral.

3.2. Discusión de resultados.

Los resultados coinciden con los encontrados por Solorzano R (2019) quien ejecutó su investigación sobre la actitud hacia el usuario y carga laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital del MINSA - Lima y logró concluir que la mayoría de su población evaluada se caracterizó por ser de género femenino, y estar entre los 26 y 35 años y de estado civil soltero. Por lo tanto, es evidente que la totalidad de los profesionales de enfermería son mujeres, con edades percibidas por los 25 y los 35 años.

Se identificó que la actitud de los profesionales enfermeros prevalece en un nivel inadecuado con un 66%, ya que algunos profesionales no muestran una actitud favorable hacia los pacientes que son atendidos y sobre todo que no tienen la capacidad suficiente para adaptarse a los entornos cambiantes o afrontar cualquier adversidad que se presente en su entorno laboral. Sin embargo, los hallazgos difieren con el estudio de Gutierrez (19), teniendo como resultado frente a una actitud moderada de 58% y respecto al desempeño laboral durante la pandemia

por la Covid el personal manifestó una actitud positiva de 42% y actitud regular de 1%; esto debido a las exigencias de trabajo. Asimismo, concuerda con los encontrados por Solorzano R (2019) quien realizó su investigación sobre la actitud y carga laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital del MINSA – Lima y logró concluir que la actitud de los enfermeros alcanzó un nivel regular con un valor estadístico del 52%, lo cual también le permitió hacer referencia que algunos profesionales se caracterizan por no tener la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios que se pueden generar en el entorno laboral e incluso muestran una actitud desfavorable hacia las exigencias del trabajo.

Se obtuvo que la sobrecarga laboral prevalece por los 70%; nivel alto, determinando mayoría de los profesionales desarrollan actividades excesivas en su puesto de trabajo, sus tareas requieren de una alta concentración e incluso de ciertas habilidades para resolver cualquier incidente que pueda surgir en su centro laboral y sobre todo que en ocasiones el cumplimiento de sus actividades requiere de esfuerzo muscular, lo cual puede generar agotamiento y por lo tanto afectar la calidad de su desempeño. En concordancia se cita al estudio de Sánchez M (2020), quien realizó su investigación relacionada con la sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería de UCI en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray y logró concluir que la sobrecarga de trabajo prevaleció en un nivel alto con un valor del 39%, lo que le permitió precisar que los enfermeros (as) realizan funciones excesivas, lo cual se debe a la alta rotación del personal y a la alta demanda de pacientes que necesitan ser atendidos.

Sin embargo, los hallazgos difieren de los encontrados por Calderón F (2018) quien realizó su estudio sobre la carga laboral en los profesionales del Hospital Referencial de Ferreñafe y concluyó que el 41,9% de los evaluados presentó un nivel regular de carga de trabajo, lo que indica que solo algunos profesionales consideran que tienen excesivas responsabilidades en su puesto laboral.

Se determinó que existe relación entre actitud y sobrecarga laboral, con un coeficiente de -0.460, siendo una relación negativa moderada y muy significativa con 0.000, lo cual indica que cuando los profesionales presenten una actitud favorable, es muy probable que disminuya la sobrecarga laboral. Los resultados

coinciden con los encontrados por Asencios (18), quien realizó un trabajo investigativo en Lima en el 2021; como resultados el autor obtuvo respecto a la sobrecarga laboral un nivel alto de 67.0%, respecto a la actitud se obtuvo un nivel medio de 58%. Llegando a la conclusión que existió una relación media de $Rho=0,416$ y un valor de significancia de 0.000 entre ambas variables estudiadas. Asimismo, se compara con el estudio de Canales S, Pardo M y Solis S (13), en el 2021 realizaron su investigación en Chile; donde los autores demostraron que más del 50% de los profesionales presentaban un alto grado de estrés, un comportamiento negativo, lo cual se debe a las exigencias generadas en su trabajo y también a que la demanda de servicios de salud en los tipos de Covid aumentaron significativamente. Concluyeron que el exceso de responsabilidades afecta al buen rendimiento del trabajador.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó que, si existe una relación inversa moderada y significativa entre la actitud hacia el usuario y la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo, teniendo un coeficiente ($Rho = -0,460$; y un p valor = ,000); determinando que mientras exista sobrecarga laboral, la actitud será inadecuada frente a los pacientes.

Se identificó que las características sociodemográficas de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital de Ferreñafe corresponden a un grupo poblacional de mujeres solteras, cuyas edades oscilan entre 25 y 36 años y con tiempo de servicio de 1 a 2 años.

Se identificó que la actitud de los enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo se sitúa en un nivel inadecuado con 66%, seguido del nivel adecuado de 34%. Para que mejore la actitud de los profesionales tienen que estar con un horario establecido que no afecte sus horas de descanso, deben realizar motivación, mejorar los ambientes y deben ser valorados como profesionales de cabecera brindándoles seguridad y protección.

La sobrecarga laboral en enfermeros del servicio Covid de un Hospital Público de Chiclayo prevalece en un nivel alto con 70%, seguido del nivel medio con 28% y nivel bajo con 2%. Para que no exista carga de trabajo, tiene que aumentar el personal de enfermería y mejorar sus condiciones laborales, con la finalidad que todos los pacientes sean atendidos de la mejor manera y se sientan satisfechos.

4.2. Recomendaciones

Al hospital, desarrollar trimestralmente programas motivacionales que ayuden a los profesionales a mantener una actitud favorable ante las distintas adversidades que puedan surgir en su entorno laboral; además es importante que las condiciones de trabajo sean las más adecuadas posibles y fomentar constantemente las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

Al hospital, desarrollar talleres que involucren actividades direccionadas a mejorar las habilidades sociales, con la finalidad de garantizar que los profesionales de enfermería puedan interactuar y relacionarse con las demás personas de manera afectiva y satisfactoria.

Al hospital, asignar las funciones adecuadas a cada profesional para evitar la carga de trabajo y el incumplimiento de dichas actividades; además, se debe disponer de personal adicional para cubrir cualquier necesidad o requerimiento en cualquier especialidad del servicio.

A los profesionales de enfermería, desarrollar sus actividades de manera organizada, evitar los pensamientos negativos, utilizar su creatividad y confiar en sus capacidades para cumplir las responsabilidades asignadas.

V. REFERENCIAS

1. UNODC. COVID-19. El trabajo y los derechos humanos del personal de salud deben ser respetados: ONU México. [Internet]. 2020. [Acceso 10 septiembre del 2020]. Disponible en: https://www.unodc.org/mexicoandcentralamerica/es/webstories/2020_04_COVID19_DDHH_O NUMexico.html
2. Organización Mundial de la Salud. Preparación y respuesta ante emergencias. [Internet]. 2020. [Acceso 10 sep 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/csr/don/17-january-2020-novel-coronavirus-japan-ex-china/es/>
3. Jackson D, Usher K. COVID-19: Resiliencia y la Fuerza Laboral de los Profesionales de enfermería. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo. [Internet] 2020: [Acceso 30 sep 2020]: (22). Disponible en: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/22%20\(2020\)/145263339002/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/22%20(2020)/145263339002/)
4. Guerrero L, Huaman C, Manrique C. Carga Laboral y Actitud del profesional de Enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos en una clinica privada. Tesis. Lima - Perú: Universidad Privada Cayetano Heredia., Facultad de Enfermería; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/718>
5. Ramirez J, Idrogo Y. Ética del cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del familiar Cuidador del paciente en estado crítico. Tesis. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.; 2016.
6. German Institute for Quality and Efficiency in Health Care. [Online].; 2017 [cited 2020 9 26. Available from: <https://www.iqwing.de/en/home.2724.html>.
7. Sanz A, Iriarte S, Gascòn A. Aspectos sociodemográficos y laborales en el error asistencial de Enfermería. Enfermería Global. 2016 Jul;(43): p. 176 - 188. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000300007

8. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. [Online].; 2016 [cited 2020 9 26]. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008.
9. Borrero Z, Bueno A, Orduz A. Carga Laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Tesis. Bucaramanga - Colombia: Universidad Corporativa de Colombia., Facultad de Enfermería - VI Nivel.; 2018.
10. Coronado L. Factores Laborales y niveles estrés laboral. [Online].; 2018 [cited 2020 9 27]. Disponible en: [file:///C:/Users/PDC/Downloads/Coronado_IL%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PDC/Downloads/Coronado_IL%20(2).pdf).
11. Matamoros R. "Sobrecarga Laboral En Enfermeras Del Servicio De Emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa - 2021". Tesis. Lima - Perú: Universidad María Auxiliadora, Escuela de Posgrado; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOS%20HUARCAYA%20ROXANA%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la Productividad. [Online].; 2016 [cited 2020 9 27]. Disponible en: <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
13. Canales SI, Pardo M, Solís S. Afrontamiento del estrés en enfermeras que trabajan en el servicio público de salud, en el contexto COVID-19. [Internet] Universidad Gabriela Mistral Escribe tu futuro Repositorio Académico: 2021 [Citado el 16 de junio del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/2023>
14. Spagnol C A, Pereira MS, Cunha CT, Pereira KD, et al. Holofotes Acesos Durante A Pandemia Da Covid-19: Paradoxos Do Processo De Trabalho Da Enfermagem. [Internet]. [citado el 02 de setiembre del 2022]. Revista de enfermería; Brasil, 2021. Disponible en: <https://search.scielo.org/?q=actitudes+y+sobrecarga+laboral&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=actitudes+y+carga+laboral&lang=es&page=1>

15. Tobase L, Cardoso SH, Rodrigues R, Peres H. Empathic listening: welcoming strategy for nursing Professional in coping with with the coronavirus pandemic. [Internet]. [citado el 07 de setiembre del 2022]. Revista. Brasil. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0721>
16. Berent D, Skoneczny M, Macander M, Marcind W. La asociación entre las conductas de salud, el trabajo por turnos y la morbilidad crónica: Un estudio transversal en enfermeras que trabajan a tiempo completo. [Internet]. [citado el 07 de setiembre del 2022]. 2021.
17. Barrios S, Catoni M. Sobrecarga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Revista Médica de Chile. 2017 Junio; 145(7).
18. Asencios YYC. Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en personal del área de Emergencia Covid en Hospital Nivel II-2 Lima, 2021. [Internet]. [citado el 02 de setiembre del 2022]. Tesis; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76533>
19. Gutierrez M C. Actitudes y barreras percibidas sobre prácticas preventivas en el contexto de la pandemia de Covid-19 en internos de Medicina de la Región del Cusco, 2021. [Tesis]. Cusco; Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5824>
20. Roman RY. Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática. [Internet]. Tesis: Universidad Cesar Vallejo Lima; 2020 [Citado el 20 de junio del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57262>
21. Solorzano R.P. Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA. [Tesis de pregrado]. Lima: universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38685>
22. Campusano M, Huamán M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis. Lima - Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.; 2018.

23. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital referencial de Ferreñafe. [Tesis]. Ferreñafe. Universidad Señor de Sipán, Escuela profesional de enfermería; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5623>
24. Smith, M. J. Y P., Carayon Sainfort. A Balance Theory Of Job Design For Stress Reduction, Editorial International Journal Of Insutrial Ergonomics, Estados Unidos. 2010. [Internet]. [citado el 02 de setiembre del 2022].
25. Hoonakker. Measuring Workload Of Icu Nurses With A Questionnaire Survey: The Nasa Task Load Index (Tlx), Editorial Iie Transactions On Healthcare Systems Engineering, Estados Unidos 2011. [Internet]. [citado el 02 de setiembre del 2022].
26. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. (1° ed.). Santiago de Chile: Andros Impresores; 2003. [Internet]. [Citado el 2 de setiembre del 2022]. Disponible desde: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>.
27. Adrián M. Propuesta para la medición de cargas de trabajo de Enfermería en UCI, Hopital Universitario Donostia. [Online].; 2014 [cited 2020 Octubre 9. Disponible en: http://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/14322/TFM_Adri%C3%A1n%20Esnarriaga%20Vicente.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
28. García J. Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de Enfermería. Estados Unidos: Interamerican Journal of Psychology.; 2015.
29. Pérez J, Gardey A. Definición de actitud. Real Academia Española. 2008. [Internet]. [Citado el 2 de setiembre del 2022]. Disponible en: <http://definicion.de/actitud/>
30. Alva S. Las Actitudes. 2008. [Internet]. [Citado el 2 de setiembre del 2022]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/actitudes/actitudes.shtml>
31. Vizcarra A. Factores asociados a la actitud del personal de enfermería ante la muerte de los pacientes en el Hospital Unanue. Tesis. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann., Facultad de Ciencias de la Salud.; 2013.

32. Ramirez J. La familia: conceptos, tipos y evolución. [Online].; 2009 [cited 2020 Octubre 12]. Disponible en: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf.
33. Robles E. Percepción de los familiares sobre la atención que le brinda las enfermeras durante el horario de visita en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Ricardo Palma. [Tesis]. Lima - Perú: Clínica Ricardo Palma.; 2009.
34. Iglesias C. Aspectos psicológicos de la familia. Ambiente familiar y enfermedad. [Online]; 2014 [cited 2020 Octubre 12]. Disponible en: <http://www.unioviado.es/psiquiatria/docencia/material/PSICOLOGIAMEDICA/201314/PM-T21-La%20Familia2014-Iglesias.pdf24>.
35. Tarquino L. La familia del paciente en Unidad de Cuidado Intensivo. Tesis. Bogotá - Colombia: Universidad del Rosario, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud; 2014.
36. Pardavila M. Necesidades de la familia en las unidades de cuidados intensivos. [Online].; 2012 [cited 2020 Octubre 12];. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142articulo-necesidades-familia-las-unidades-cuidados-S1130239911000460>.
37. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill. Disponible en: http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1
38. Santillan, M. L. (2015). Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de Enfermería. [Tesis]; Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, 2014. Disponible en: https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/53/FE_186.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Belmont. Principios Y Guías Éticos Para La Protección De Los Sujetos Humanos De Investigación Comisión Nacional Para La Protección De Los Sujetos Humanos De Investigación Biomédica Y Del Comportamiento.

Barcelona. 1979. Disponible en:
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

40. Guba EG, Lincoln YS. But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New Dir Program Eval.* 1986;(30):73-84.

ANEXOS

Consentimiento informado

Somos estudiantes de la Universidad Señor de Sipán. Como parte de nuestra formación académica, Calloma Barturen Cecilia del Carmen y León Zamora Nadia Jakeline, estamos realizando una investigación titulada **ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO CHICLAYO 2020**, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. Esta investigación es requisito para obtener el Título en Licenciada en Enfermería. Usted ha sido seleccionado (a) para participar en esta investigación.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de la encuesta. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Desde ya le agradecemos su participación.

Fecha, del 2021

Firma del Participante

Instrumentos

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

I. DATOS GENERALES

1. Entidad Hospitalaria: _____
2. Fecha de aplicación: _____

II. OBJETIVO

Obtener información sobre la sobrecarga laboral que experimentan los enfermeros de un servicio Covid en el Hospital Villa EsSalud de Ferreñafe.

III. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad: ____ años.
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Ocupación: _____
4. Estado Civil: _____
5. Tiempo de servicio: _____ años.
6. Otra Especialización: _____

IV. INSTRUCCIONES

Sr. (ta), licenciado (a) a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito que responda con sinceridad.

N°		Nunca	A veces	Siempre
CARGA MENTAL:				
Presión de tiempos				
1	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			

3	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
Atención				
4	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Complejidad				
7	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manualidades?			
8	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Monotonía				
10	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/0 tareas?			
11	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Iniciativa				
13	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			

14	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Aislamiento				
16	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge in problema?			
Horario de trabajo				
19	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Relaciones dependientes de trabajo				
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			

Demandas Generales				
25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
CARGA FÍSICA: Carga estática				
28	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?			
30	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Carga dinámica				
32	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34	¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35	¿Para realizar las tareas utiliza solo la fuerza de las manos?			
36	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

CUESTIONARIO DE ACTITUD

Objetivo: Obtener información sobre la actitud que experimentan los enfermeros de un servicio Covid en el Hospital Villa EsSalud de Ferreñafe.

Instrucciones: Estimado Enfermero a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de Actitud que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito que responda con sinceridad.

Nº	Pregunta	Nunca	A veces	Siempre
1	¿En su opinión se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal?			
2	¿Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional?			
3	¿Es apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja?			
4	¿Aprecia usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería?			
5	¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid?			
6	¿Dentro de sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente?			
7	¿Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales?			

8	¿A veces me preocupo demasiado por los problemas de salud de los pacientes?			
9	¿Me es fácil relajarme y estar calmado?			
10	¿En su opinión existe aumento de tareas y cambios de actitud por escases del personal de enfermería?			
11	¿Aprecia Usted incremento del ritmo de trabajo y cambios de actitud en un servicio Covid?			
12	¿Aprecia usted incremento en los niveles de estrés ocupacional?			
13	¿En su opinión se está presentando carga laboral en un servicio Covid?			
14	¿Cree que el personal de enfermería presenta aumento del desgaste físico, emocional y mental?			
15	¿Existe extensión en las horas de trabajo en las diferentes unidades del servicio Covid?			
16	¿Considera que el personal de enfermería viene contribuyendo al logro de los objetivos en el servicio Covid?			
17	¿Considera apropiado la capacidad del personal de enfermería en la atención de los pacientes?			
18	¿Considera usted coherente la actitud del personal de enfermería frente a los pacientes?			

19	¿Estoy satisfecho con los cuidados que brindo a los pacientes?			
20	¿Los enfermeros han tomado en serio los problemas de salud?			

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Fátima Del Carmen Bernal Corrales
2.	PROFESION	Enfermera
	ESPECIALIDAD	Docencia en Enfermería- Enfermería en Centro quirúrgico
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gerencia de Servicios de Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	23 años
	CARGO	Enfermera Jefe Hospital I Essalud Ferreñafe
Título de la investigación: ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO CHICLAYO 2020.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Cecilia del Carmen, Calloma Barturen Nadia Jakeline, León Zamora
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () Otro: Ficha de recolección de datos ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. <u>ESPECÍFICOS</u> Determinar la actitud en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. Identificar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	1.1. Situación y desempeño laboral	A (x) D ()

<p>¿Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Es apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Dentro de sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento del ritmo de trabajo y cambios de actitud en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿En su opinión se está presentando carga laboral en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A () D (x)</p> <p>SUGERENCIAS: a que se refiere el ser coherente</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p>
---	---

	<p>b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Existe extensión en las horas de trabajo en las diferentes unidades del servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera apropiado la capacidad del personal de enfermería en la atención de los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Estoy satisfecho con los cuidados que brindo a los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p>	
02	<p>1.2. Situación Social y Mental.</p> <p>¿En su opinión se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿A veces me preocupo demasiado por los problemas de salud de los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Me es fácil relajarme y estar calmado?</p> <p>a) Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p>

	<p>b) A veces c) Siempre</p> <p>¿En su opinión existe aumento de tareas y cambios de actitud por escases del personal de enfermería?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento en los niveles de estrés ocupacional?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Cree que el personal de enfermería presenta aumento del desgaste físico, emocional y mental?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera que el personal de enfermería viene contribuyendo al logro de los objetivos en el servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera usted coherente la actitud del personal de enfermería frente a los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Los enfermeros han tomado en serio los problemas de salud?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p>
	PROMEDIO OBTENIDO	A (x) D ()

7. COMENTARIOS GENERALES

Orientar según observación realizada

¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid?

8. OBSERVACIONES



Juez Experto

Colegiatura N° 29999

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

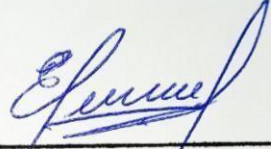
1. NOMBRE DEL JUEZ		EDWIN FERNANDO QUEREVALÚ PAIVA
2.	PROFESION	ESTADISTICO
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	2 AÑOS DE EXPERIENCIA
	CARGO	
Título de la investigación: ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO CHICLAYO 2020.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Cecilia del Carmen, Calloma Barturen Nadia Jakeline, León Zamora
3.2.	PROGRAMA DE PREGRADO	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () Otro: Ficha de recolección de datos ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020.
		<u>ESPECÍFICOS</u> Determinar la actitud en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. Identificar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	1.1. Situación y desempeño laboral ¿Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su desempeño profesional?	A (x) D () SUGERENCIAS:

	<p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Es apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Dentro de sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento del ritmo de trabajo y cambios de actitud en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿En su opinión se está presentando carga laboral en un servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Existe extensión en las horas de trabajo en las</p>	
--	---	--

	<p>diferentes unidades del servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera apropiado la capacidad del personal de enfermería en la atención de los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Estoy satisfecho con los cuidados que brindo a los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p>	
02	<p>1.2. Situación Social y Mental.</p> <p>¿En su opinión se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿A veces me preocupo demasiado por los problemas de salud de los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Me es fácil relajarme y estar calmado?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿En su opinión existe aumento de tareas y</p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>cambios de actitud por escasas del personal de enfermería?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento en los niveles de estrés ocupacional?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Cree que el personal de enfermería presenta aumento del desgaste físico, emocional y mental?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera que el personal de enfermería viene contribuyendo al logro de los objetivos en el servicio Covid?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Considera usted coherente la actitud del personal de enfermería frente a los pacientes?</p> <p>a) Nunca b) A veces c) Siempre</p> <p>¿Los enfermeros han tomado en serio los problemas de salud?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p>	
	PROMEDIO OBTENIDO	A (x) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES		

8. OBSERVACIONES



Lic. QUEREVALU PAIVA EDWIN FERNANDO
COESPE N° 1111
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

9. NOMBRE DEL JUEZ		Cindy Elizabeth Vargas Cabrera
10.	PROFESIÓN	Lic. Enfermería
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	Maestría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7
	CARGO	
Título de la investigación: ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PÚBLICO CHICLAYO 2020.		
11.DATOS DEL TESISISTA		
11	NOMBRES Y APELLIDOS	Cecilia del Carmen, Calloma Barturen Nadia Jakeline, León Zamora
11	PROGRAMA DE POSTGRADO	
12.INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo () Otro: Ficha de recolección de datos ()
13.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. <u>ESPECÍFICOS</u> Determinar la actitud en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020. Identificar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un Hospital Público Chiclayo 2020.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	14.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	1.3. Situación y desempeño laboral ¿Muestra el personal de enfermería capacidad apropiada en su	A (x) D () SUGERENCIAS:

	<p>desempeño profesional? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Es apropiado el rendimiento del personal de enfermería en el entorno laboral donde trabaja? g) Nunca h) A veces i) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted mejoramiento en los estándares del personal de enfermería? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Dentro de sus horas laborales aplica valores en su atención al paciente? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento del ritmo de trabajo y cambios de actitud en un servicio Covid? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿En su opinión se está presentando carga laboral en un servicio Covid? d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Existe extensión en las</p>	<p>A (x) D () SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D () SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D () SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D () SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D () SUGERENCIAS:</p> <p>A () D () SUGERENCIAS:</p> <p>A () D () SUGERENCIAS:</p> <p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
--	--	---

	<p>horas de trabajo en las diferentes unidades del servicio Covid?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Considera apropiado la capacidad del personal de enfermería en la atención de los pacientes?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Estoy satisfecho con los cuidados que brindo a los pacientes?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p>	
02	<p>1.4. Situación Social y Mental.</p> <p>¿En su opinión se está presentando escasos niveles de relajamiento y distracción personal?</p> <p>j) Nunca k) A veces l) Siempre</p> <p>¿Usted experimenta algún tipo de sentimiento durante sus horarios laborales?</p> <p>g) Nunca h) A veces i) Siempre</p> <p>¿A veces me preocupo demasiado por los problemas de salud de los pacientes?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Me es fácil relajarme y estar calmado?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿En su opinión existe</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (x) D ()</p>

	<p>aumento de tareas y cambios de actitud por escasos del personal de enfermería?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Aprecia usted incremento en los niveles de estrés ocupacional?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Cree que el personal de enfermería presenta aumento del desgaste físico, emocional y mental?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Considera que el personal de enfermería viene contribuyendo al logro de los objetivos en el servicio Covid?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Considera usted coherente la actitud del personal de enfermería frente a los pacientes?</p> <p>d) Nunca e) A veces f) Siempre</p> <p>¿Los enfermeros han tomado en serio los problemas de salud?</p> <p>j) Nunca k) A veces l) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: A (x) D ()</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>A (x) D ()</p>	
<p>15.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>¿Es coherente el rendimiento del profesional de enfermería en un servicio Covid?</p>		

16.OBSERVACIONES



Cindy Elizabeth Vargas Cabrera

Colegiatura Nª 63823

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

NOTA N° 239: -D-HAAN-F-OCPyAP-JAV-ESSALUD-2021

Ferreñafe, 11 de JUNIO del 2021

Lic.

Oscar Vásquez Sáenz

Jefe de Oficina de Coordinación de Prestaciones

Red Asistencial Lambayeque - EsSalud

CHICLAYO.-

ATENCION : **Dr. STALIN TELLO VERA**
Presidente Titular de Comité Institucional de Ética en Investigación
Red Asistencial Lambayeque – EsSalud
Presente.-

ASUNTO : **AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO**

Por medio de la presente, hago llegar mi cordial saludo y a la vez, le informo que se ejecutará el estudio titulado **“ACTITUD Y SOBRECARGA LABORAL EN ENFERMEROS DE UN SERVICIO COVID DE UN HOSPITAL PUBLICO CHICLAYO 2020”**, cuyo investigador principal es León Zamora Nadia Jackeline y Calloma Barturen Cecilia Del Carmen, estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán.

Por tal, motivo; manifiesto mi Visto Bueno para que el proyecto, señalado previamente, se ejecute en el Área de Enfermería – Consultorio Externo del Hospital I “Agustín Arbulu Neyra”. Asimismo, solicito la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación que Ud. preside antes de su ejecución.

Agradecido por su apoyo, me despido de usted.

Atentamente.



Mg. Med. Max Kevin Mejia Salazar
C.M.P. 49783
DIRECTOR
 H.I.A. ARRULÚ NEYRA
R.A.L. JAV. FERREÑAFE

MKMS.

c.c. Archivo

FOLIOS 72

NIT: 1948-2021-239