

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR
HOSPITALIZADO EN CIRUGÍA, HOSPITAL DOS DE MAYO,
2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: ARAGONEZ ALMONACID, ZOILA VIOLETA

ASESORA: MG. OSORIA BARCELAY, MAIDA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo incondicional y comprensivo que me dio la fortaleza para continuar mi camino profesional y así poder cumplir con mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que han contribuido en mi formación profesional, a los docentes de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán.

A las personas que han colaborado en este estudio, en especial a mi asesora por sus orientaciones, aportes y enseñanzas.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022. El estudio fue correlacional de diseño no experimental, tipo cuantitativa. La muestra fue 39 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario que consto de 23 ítems, obteniendo una confiabilidad fuerte de 0,864 y 0,849 respectivamente. Según los resultados obtenidos se puede observar que la sobrecarga laboral es percibida por el 64,1% como Alta, el 20,5 % la percibe como Media y solo el 15,4 % la percibe como Baja. También se evidencia que el trato digno que se le brinda al paciente es Inadecuado en el 53,8 % de los casos y Adecuado en el 46,2 % . Se concluyó que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores. Según la correlación de Spearman de $Rho = -.789$, indica una conexión negativa fuerte entre ambas variables. El valor $p < .001$, sugiere que la correlación es estadísticamente significativa, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de investigación. Asimismo, se recomendó realizar una evaluación para mejorar los niveles de trabajo a turnos, además debe rehacer los turnos, tomar en cuenta el refrigerio necesario para los enfermeros, respetar el ciclo del sueño y tomar en cuenta la protección y seguridad del trabajo a turnos.

Palabras clave: Carga laboral, organización, compromiso y servicio.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between work overload and the dignified treatment of the nursing professional to the elderly hospitalized in surgery at the National Hospital Dos de Mayo, 2022. The study was correlational of non-experimental design, quantitative type. The sample was 39 nurses. For data collection, the questionnaire consisting of 23 items was used, obtaining a strong reliability of 0.864 and 0.849 respectively. According to the results obtained, it can be seen that work overload is perceived by 64.1% as High, 20.5% perceive it as Medium and only 15.4% perceive it as Low. It is also evident that the dignified treatment provided to the patient is Inadequate in 53.8% of cases and Adequate in 46.2%. It was concluded that there is a significant relationship between work overload and the dignified treatment of the nursing professional to the elderly. According to Spearman's correlation of $Rho = -.789$, it indicates a strong negative connection between both variables. The p value $< .001$ suggests that the correlation is statistically significant, therefore the general research hypothesis was accepted. Likewise, it was recommended to carry out an evaluation to improve shift work levels, in addition to redoing shifts, taking into account the necessary refreshments for nurses, respecting the sleep cycle and taking into account the protection and safety of shift work.

Keywords: Workload, organization, commitment and service.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.3. Viabilidad de la investigación.....	13
1.4. Formulación del problema	13
1.4.1. Problema general.....	13
1.4.2. Problemas específicos	13
1.5. Formulación de los objetivos	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	15
2.1. Formulación de las hipótesis.....	15
2.1.1 Hipótesis general.....	15
2.1.2 Hipótesis específicas	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Definición operacional de las variables	17
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes de investigación	20
3.2. Bases teóricas	23
3.3. Bases conceptuales.....	31
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	32
4.1. Ámbito.....	32
4.2. Tipo y nivel de investigación	32
4.3. Población y muestra	33

4.3.1. Descripción de la población	33
4.3.2. Muestra y método de muestreo	33
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	33
4.4. Diseño de investigación	34
4.5. Técnicas e instrumentos	34
4.5.1. Técnica	34
4.5.2. Instrumentos	34
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	35
4.7. Aspectos éticos	36
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1. Análisis descriptivo	37
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	55
5.3. Discusión de resultados	65
5.4. Aporte de la investigación	66
CONCLUSIONES	67
SUGERENCIAS	69
REFERENCIAS	70
ANEXOS	74

INTRODUCCIÓN

La sobrecarga de trabajo produce diversos efectos en los trabajadores, destacan como el estrés, la tensión física y psicológica, la sensación de amenaza y malestar, la baja motivación laboral y la baja satisfacción laboral, los trastornos fisiológicos y psicosomáticos, el agotamiento físico y emocional, la tendencia a abandonar el empleo e incluso existe un mayor riesgo de enfermedades. La sobrecarga pone en riesgo que el trabajador no satisfaga sus necesidades y expectativas laborales.

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está capacitado. Proviene de un aumento transitorio de trabajo que en algunas ocasiones se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.

La sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería ha sido identificada como un serio problema de estrés de los trabajadores, que interfiere en la seguridad del paciente. Los efectos directos de la sobrecarga laboral en el cuidado de los pacientes pueden estar relacionados con la falta de tiempo para llevar a cabo importantes tareas de atención, efectos que incluyen las complicaciones, resultados inadecuados en la evolución del paciente y aumento de la mortalidad. ¹

Por ello, el profesional de enfermería debe estar preparado para tener una buena relación humana, mostrando actitudes como tolerancia, sensibilidad, el trato digno y respeto. El dominio de técnicas y destrezas deben ser aunadas con una buena comunicación y relación con el paciente. Pero existen factores que limitan el cumplimiento a cabalidad de lo mencionado anteriormente, siendo uno de ellos la carga laboral, lo cual está determinada por la cantidad de personal distribuido en el área, el número de pacientes a cargo, los procedimientos a realizar en cada paciente debido a su condición de salud. Infortunadamente, uno de los factores que inciden en este aspecto es la escasez de recursos humanos que repercute en el incremento de la carga laboral de enfermería.

Por otro lado, el trato Digno es un derecho que las personas en situación de enfermedad o incapacidad tienen de libertad de movimiento, privacidad, intimidad; así como, trato cordial por el personal de salud.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022. Con los resultados pretende buscar estrategias que logren mejorar el trabajo del profesional de enfermería y por ende también mejorar el trato digno con los pacientes adultos mayores hospitalizados.

Así mismo dicho estudio consta de V capítulos:

El primer capítulo: Comprende la fundamentación del problema, la justificación del estudio, la importancia, se formulan los problemas, objetivos e hipótesis y se operacionaliza las variables.

El segundo capítulo se formula las hipótesis alternas y nulas de la investigación así como la operacionalización de las variables.

En el tercer Capítulo: Se desarrolla los antecedentes de investigación, el marco teórico de las variables y dimensiones y el marco conceptual de los términos más relevantes.

El tercer capítulo; Comprende la metodología de estudio, la población y muestra, la descripción de los instrumentos y el procedimiento de recolección de datos.

El cuarto capítulo; Se analiza los resultados descriptivos e inferenciales y se desarrolla la discusión comparándolos con otros estudios. Finalmente se plantea las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

A nivel mundial, la OMS señala que los responsables de la atención de la salud en todo el mundo se enfrentan a desafíos cada vez mayores. Los recursos para responder a las demandas de servicios de su población suelen ser insuficientes y la distribución de los recursos humanos entre las zonas urbanas y rurales y entre los niveles de atención primario, secundario y terciario suele ser desequilibrada. Las intervenciones que están programadas que son basadas en enfermedades, tal como se abordan en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, difieren del enfoque de atención primaria revitalizado. Haciendo una comparación con las restricciones del enfoque que se basa en la enfermedad, el enfoque de atención primaria requiere un mayor nivel de integración de servicios, mejores estructuras de gobierno y una mayor coordinación entre las partes interesadas. Todo lo mencionado, posee un lugar en un mundo de jugadores cada vez más complejo, que también plantea nuevos desafíos para los gerentes¹.

Al buscar la mejor manera de abordar los desafíos descritos, las preocupaciones sobre el equilibrio de la fuerza laboral dentro y entre las organizaciones de servicios cobran importancia. Los gerentes nacionales y locales enfrentan el problema diario de cómo administrar de manera eficiente este recurso costoso y vital para una distribución más equitativa de la carga de trabajo y una mejor productividad².

Así mismo según la OMS³ el desempeño de los trabajadores de la salud es fundamental ya que impacta directamente en la salud de la población. El desempeño razonable se define como el del personal que trabaja de manera justa, eficiente y sensible a las necesidades logrando resultados con gran mejoría respecto a la salud de la población.

A nivel internacional en México, Se realizó un estudio descriptivo de las percepciones de los pacientes sobre la atención brindada por el personal de enfermería en un departamento de medicina general. Se determinó por tres indicadores: respeto, trato digno y profesionalismo. Estudiaron a personas de entre 20 y 50 años. Creación de una muestra de 92 personas. Se ha desarrollado una herramienta que mide la percepción de los usuarios sobre los indicadores de dignidad, respeto y profesionalismo.⁴

En países como Estados Unidos, el problema de la sobrecarga de trabajo también se ha manifestado como una situación creada por el estrés relacionado con las exigencias de un régimen de salud mental que existe en las unidades de cuidados intensivos.⁴

A nivel Latinoamérica en países como Ecuador, Chile y Perú, el seguimiento y opinión de los usuarios de los servicios de salud es un método indirecto de evaluación del trato digno a través del uso de encuestas.⁵

En el Perú el adulto mayor es una población muy delicada en cuanto al aspecto médico y de salud, tanto en un aspecto físico como mental es un ser complejo y muy sensible, En este sentido, el rol del cuidador se basa en el cuidado psicológico, espiritual, físico en la atención dado que a esta edad se ven afectados por los diferentes problemas que enfrenta. Enfermería implica conocer a cada paciente, reconocer sus actitudes, capacidades e intereses y, además de conocer, exigir que se manifieste como una persona auténtica que pueda inspirar confianza, seguridad y un apoyo eficaz.

Dentro de este contexto en el área de cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo se observó que la enfermera (o) atendía hasta 43 pacientes por turno, identificando que el cuidado Enfermera (o) era algo habitual, en otras palabras, tienden a demarcar a la realización de su labor de cuidados (administración de medicamentos, notas de cuidados, etc.), pero no se aprecia el cuidado emocional, como p. B.: un saludo cariñoso, un apretón de manos, un toque o una suave caricia en la espalda, entre otros. Además, muchos de los adultos mayores refirieron: “Las enfermeras realizan su trabajo renegando y no atienden oportunamente”, por esta razón se tiene en cuenta que

es de suma importancia realizar un estudio de investigación sobre el trato digno que recibe el adulto mayor por parte de la enfermera(o) y con ello poder mejorar la atención en nuestro país en el área de salud a este grupo etario.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación buscó identificar como la sobre carga laboral que aqueja al profesional de enfermería puede ocasionar modificaciones en su desempeño y en el trato digno que pueda brindar la paciente, punto importante ya que el tipo de trato que se le brinde al paciente en especial a pacientes de la tercera edad que son seres muy sensibles psicológica y físicamente, influirá mucho en su recuperación así como en su evolución de la enfermedad que tenga presente, es por ello que la presente investigación se realizará con el concepto de promocionar la salud del adulto mayor aportando al trabajo del profesional de enfermería en la concientización del tipo de trato que deba brindar para una mejor satisfacción del paciente mencionado y la imagen de la institución en donde se desempeña.

En el contexto de lo explicitado es importante avanzar en el conocimiento del problema sobrecarga laboral y el trato digno así como conocer las variables y sus relaciones, para poder intervenir y controlar, logrando incrementar, los niveles de satisfacción de los usuarios externos, respecto a trato digno por parte de las enfermeras, así también el presente estudio nos permitirá identificar áreas problemáticas que podrían ser objetivo de futuras acciones para el mejoramiento continuo de la calidad de atención y el trato digno de los usuarios, en una organización prestadora de servicios de salud como es el caso del Hospital Nacional Dos de Mayo. Por lo anteriormente expuesto, un objetivo clave de este estudio es generar conocimiento que apoye las intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo que promueven el exceso de trabajo y que, de ser abordadas, sin duda brindarán un desempeño efectivo para los trabajadores en los puestos habilitados y por ende brindar un trato digno a los adultos mayores hospitalizados en los servicios de cirugía del HNDM.

1.3. Viabilidad de la investigación

Esta investigación es viable porque existen estudios de investigación que expliquen la sobrecarga laboral, vinculadas al trato digno que brindan las Enfermeras al grupo específico de adultos mayores. Los resultados del presente estudio expresaran realidades similares. Sin embargo, es de suma importancia aclarar que el estudio describirá, caracterizará y permitirá Identificar la sobrecarga laboral de los profesionales en enfermería; que influyen en el trato digno que brinda a los adultos mayores atendidos en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, para que a partir de ella se puedan realizar otros estudios de mayor nivel de complejidad, así como también, beneficiará a estudiantes de pre grado, egresados y profesionales de la especialidad, para que a partir de ella, puedan presentar otros proyectos de investigación de similar línea.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?
2. ¿Qué relación existe entre cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?
3. ¿Qué relación existe entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?

4. ¿Qué relación existe entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Evaluar la relación que existe entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.
2. Establecer la relación que existe entre cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.
3. Identificar la relación que existe entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.
4. Conocer la relación que existe entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

2.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se produce cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea está muy por encima de la capacidad del trabajador/a para realizarla. El trabajador/a se siente desbordado por la gran cantidad de trabajo que tiene. Muchas veces debe prolongar en exceso su jornada laboral con la consiguiente merma de su tiempo libre y familiar.⁶

Variable 2: Trato digno

Son aquellas percepciones que el paciente tiene acerca del personal de enfermería. El trato digno debe de seguir criterios importantes como la presentación del personal, su actitud hacia el paciente.⁷

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Sobrecarga laboral	Conflictos en el ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Estresores laborales - Factores ambientales
	Cantidad de labores	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado - Ordenes - Responsabilidades
	Problemas con la tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Retroalimentación
	Deficiencias en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Horario de trabajo - Horas extras
Trato digno	Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Igualdad
		<ul style="list-style-type: none"> - Amabilidad - Cordialidad
	Información	<ul style="list-style-type: none"> - Veracidad - Claridad - Información completa
		<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Confianza - Seguimiento
	Atención oportuna	<ul style="list-style-type: none"> - Prioridad - Urgencia
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Rampas - Sillas de ruedas Camas en buen estado - Atención personalizada 	

2.3. Definición operacional de las variables

Sobrecarga laboral: La sobrecarga de Trabajo es “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”.

Ambiente laboral: Se basa en el ambiente creado por las emociones de los miembros de un grupo u organización relacionados con la motivación de los empleados.

Labores: Es la agrupación de acciones, los cuales son elaborados con determinado fin.

Tecnología: Representa un conjunto de conocimientos que están ordenados y declarados de manera científica que posibilitan el diseño y creación de bienes o servicios. Exactamente es la ciencia que esta aplicada para la solución de problemas específicos.

Organización: Viene a ser un sistema que se define con el propósito de lograr objetivos específicos. Dichos sistemas pueden consistir en otros subsistemas conectados que realizan funciones específicas. Además, tiene la definición de grupo social que está formado por personas, tareas y gestión relacionadas entre sí en una estructura sistemática con el objetivo de lograr objetivos.

Trato digno: Es toda acción del enfermero para brindar al paciente un ambiente seguro, promover la confianza y brindar una atención integral de calidad, respetuosa de las personas y los derechos durante la estancia hospitalaria. Esto debe ser humanizado por excelencia. Donde vives, entiendes y tomas medidas para mejorar la calidad de vida y la comodidad de todos los pacientes que reciben atención.

Valores: Es una cualidad de un sujeto o un objeto. Los valores son agregados a las características físicas o psicológicas. Esto quiere decir que son agregados al concepto del objeto por un individuo o un grupo social.

Información: La información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.

Compromiso: Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.

Atención oportuna: Es cuando la atención se da en el momento justo o cuando la persona más lo necesita en cuanto a sus exigencias de salud.

Infraestructura: Se dice que la infraestructura urbana es un logro humano, diseñado y gestionado por profesionales de la arquitectura, la ingeniería civil, los urbanistas, etc.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1 Antecedentes Internacionales

Arco, O. (2013) en su investigación titulada “Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012” Colombia. El objetivo de esta investigación fue: “Identificar las fuentes de sobrecarga de trabajo entre estos profesionales en tres unidades de cuidados intensivos”. Los resultados muestran que la principal causa del exceso de trabajo es la presión del tiempo, seguida del esfuerzo que los profesionales deben realizar para cumplir con las tareas asignadas y brindar una atención de calidad al paciente.⁸

Baz, K. et. al. (2013) en su investigación titulada “Sobrecarga laboral en enfermería y riesgos en la seguridad del paciente paliativo” Uruguay. La investigación tuvo el objetivo de identificar los factores de carga de trabajo del enfermero y su impacto en el cuidado de los pacientes en cuidados paliativos Se realizó un estudio descriptivo, no probabilístico, transversal. La cuantificación de los datos se realizó mediante la escala de Likert y su análisis se realizó mediante el estadístico de las medidas de tendencia central FA-FR% De la Escala de Estrés de Enfermería, destacamos que no existe un número significativo de factores internos del trabajo que contribuyan a la sobrecarga laboral. El 87,50% de la población no tiene conocimientos suficientes sobre indicadores y estándares de calidad en cuidados paliativos para tratar al paciente de manera integral.⁹

Días, S. (2014) en su investigación titulada “Percepción del paciente hospitalizado sobre el trato digno otorgado por el profesional de enfermería” México. Esta investigación tuvo como objetivo: “Determinar la percepción que tienen los pacientes hospitalizados del cumplimiento del indicador de calidad Trato Digno proporcionado por el personal de enfermería, en el Hospital General Adolfo Prieto de Taxco de Alarcón Gro”. Cuando se identifican criterios, deben reforzarse a través de un programa de mejora continua.¹⁰

Aguilera, C. y Vargas, C. (2013), en la investigación titulada: “Sobrecarga Laboral en el personal de enfermería, Argentina, tuvo como objetivo demostrar la Presencia de agotamiento físico y psíquico en el equipo de enfermería”. Este análisis ha permitido constatar que existen signos de agotamiento como consecuencia de la sobrecarga de trabajo en este establecimiento con el personal. Estas consecuencias van desde náuseas hasta dificultad para concentrarse.¹¹

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Gonzales, E. (2018) en su investigación “Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017”. Donde se encontró que existen diferencias significativas en la sensación de la carga de trabajo de enfermería entre los servicios médicos y quirúrgicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017.¹²

Aquije, E. (2016) en su investigación titulada “Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas”. Finalmente, los objetivos planteados en el estudio se cumplieron en su totalidad y los datos encontrados en el estudio facilitaron su consecución.¹³

Díaz, W. (2017) realizó su tesis titulada: “Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo, tuvo como objetivo determinar la asociación entre sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en personal de emergencia de un hospital de Trujillo, Perú”. Se concluyó que existe relación, observándose que los que tuvieron mayor carga de trabajo intelectual fueron los más jóvenes y con menos años de servicio y/o experiencia y estos tuvieron relación significativa mayor con los individuos de mayor edad con más años de servicio.¹⁴

Akintui, Y. y López, C. (2014) en su investigación titulada: “Asociación entre calidad de vida y nivel de sobrecarga del cuidador primario de paciente con enfermedad renal crónica estadio en tratamiento con hemodiálisis en la región Lambayeque durante el año 2012”. Así mismo, señalan que tuvieron el objetivo de: “Determinar la asociación entre la calidad de vida y el nivel de sobrecarga del cuidador primario del paciente en hemodiálisis”. Se encontró relación con significancia estadística entre el nivel de sobrecarga del cuidador con la calidad de vida del cuidador primario del paciente en hemodiálisis.¹⁵

Li, M. (2014) en su tesis titulada: “Nivel de sobrecarga del cuidador del paciente con esquizofrenia y factores asociados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes durante el periodo octubre-diciembre 2013”. Tuvo el objetivo de: “Describir el nivel de sobrecarga y sus factores asociados en familiares cuidadores de pacientes con esquizofrenia atendidos en el Hospital Regional Docente Las Mercedes (HRDLM) durante octubre - diciembre del 2013”. En su trabajo concluyó que hay una gran proporción de exceso de trabajo entre nuestros cuidadores familiares. Al identificar grupos específicos que son vulnerables a este problema, podemos diseñar intervenciones que se centren en estos grupos para mejorar la calidad de vida de estas personas y, a su vez, la salud de los pacientes a los que atienden.¹⁶

Ramírez, C., Montenegro, M., y Neciosup, E. (2013) realizaron la investigación titulada: “Condiciones de trabajo y perfil sanitario en los trabajadores de salud del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo - Es Salud. Chiclayo – 2009”, el objetivo fue el siguiente: “Describir un diagnóstico situacional de las condiciones de trabajo y perfil sanitario de los profesionales de salud y técnicos del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo (HNAAA)”. De los resultados de los cuestionarios utilizados, se puede concluir que, dependiendo del tipo de condición médica o problema de salud entre los trabajadores y técnicos de salud de la HNAAA.¹⁷

3.2. Bases teóricas

A continuación, se detalla las bases teóricas de las variables y sus dimensiones:

3.2.1 Sobrecarga laboral

Se entiende como “el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral” (p. 1 – s.f.).¹⁸

Por sobrecarga de trabajo se entiende, por tanto, aquella responsabilidad en la que surge un factor estresante importante, tanto cualitativa como cuantitativamente, que puede asociarse a un exceso de exigencia, deterioro psíquico, exigencia excesiva de capacidades, habilidades y conocimientos.¹⁸

Según Hoonakker et al.¹⁹, La carga de trabajo de las enfermeras se ha identificado como un problema importante de estrés para el personal que afecta la seguridad del paciente, particularmente en las unidades de cuidados intensivos. Los efectos directos del exceso de trabajo en la atención del paciente pueden estar relacionados con la falta de tiempo con tareas de atención importantes, las consecuencias de las complicaciones, los malos resultados del paciente y el aumento de la mortalidad.

Gurses, Carayon y Wall²⁰, señalan que los predictores de alta carga de trabajo son un entorno físico de trabajo deficiente, ineficacia en la gestión de la cadena de suministro (retraso en la recepción de medicamentos de la farmacia, suministro inadecuado en las habitaciones de los pacientes y área de suministro desorganizada).

El trabajador se siente abrumado por la gran cantidad de trabajo que tiene. A menudo tiene que sobrecargar su jornada laboral, lo que conduce a una reducción de su tiempo libre y de su tiempo familiar.²¹

3.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral

Dimensión ambiente laboral

Los aspectos que se muestran en el entorno físico están relacionados con los factores estresantes del trabajo. El ruido puede provocar una mayor excitación, presión arterial elevada y un estado de ánimo mental negativo, todo lo cual puede dificultar las tareas y aumentar la tensión y la irritación emocional.²²

El ambiente de trabajo es uno de los elementos más importantes en los negocios cotidianos, pero sus características definitorias son difíciles de nombrar. Pueden ser tangibles o intangibles y se ha demostrado que tienen un impacto significativo en la productividad y la vida personal de los empleados. Para la mayoría de los trabajadores, un entorno laboral desfavorable es el factor que más afecta la capacidad de conciliar la vida laboral y familiar. Y aunque las encuestas han demostrado que el salario y los beneficios son las principales prioridades al elegir un empleador, el 53 % de los trabajadores ha elegido el equilibrio entre la vida laboral y personal como un factor clave para permanecer en el trabajo.²³

Estresores laborales

Se relacionan con todo tipo de demandas y características del trabajo y su organización que pueden ser desencadenantes de estrés. Para muchos escritores, sería la exposición a estas demandas lo que crearía estrés laboral.

Desde una perspectiva preventiva, los posibles estresores potenciales que tienen la capacidad de afectar a los trabajadores deben ser eliminados o reducidos en la medida de lo posible, mejorando las habilidades de afrontamiento del individuo a través de la educación y la formación para que el trabajador tenga mejores herramientas personales para hacer frente a situaciones estresantes. que se dan en el ambiente de trabajo.²⁴

Factores ambientales

Se refiere a la serie de condiciones tangibles e intangibles en donde se desarrolla el trabajo que pueden o no ser condiciones de riesgo para el trabajador, tales como la iluminación, ventilación, las relaciones interpersonales, herramientas de trabajo etc.

Dimensión labores de enfermería

Estos incluyen, entre otros, actividades como la atención del paciente, la evaluación continua del paciente, el cumplimiento de las órdenes médicas, la administración de medicamentos y la realización de procedimientos que pueden crear angustia física, mental y social que puede provocar, e incluso exacerbar, cambios emocionales. riesgo de enfermedades, incluidas las cardiovasculares.²⁵

El profesional de enfermería se encarga de desempeñar funciones de enfermería, administrativas, con conocimientos biológicos, psicosociales y ambientales. Se imparte en técnicas específicas del ejercicio de la profesión, con base en la lógica del método científico de la enfermería profesional, fundamentada en el desarrollo científico y tecnológico de las ciencias.

Cuidado

Landman, et., al.²⁶ dice: “El cuidado es el acto fundamental de la enfermería y es para la protección, mejoramiento y defensa de la humanidad, asistiendo al hombre en el enfrentamiento de su enfermedad, sufrimiento y dolor, y educándolo para alcanzar el autocontrol, el autoconocimiento y la autosuficiencia.”.

Ordenes

Son las acciones que realiza un trabajador en base al criterio de su superior, las cuales deben cumplir a cabalidad.

Responsabilidades

La responsabilidad es un valor que no se separa de la conciencia de quien estudia la ética basada en la moral. Cuando se realiza, tiende a determinar el alcance de estas acciones y cómo abordarlas de la manera más positiva e integral para ayudar en el futuro.

Dimensión tecnología

Las nuevas tecnologías: pueden generar sobreesfuerzo e incidir en el aumento del estrés y efectos negativos en la salud del profesional, también se relacionan con las ansiedades que derivan de las habilidades para utilizarlas.²⁷

Habilidades

Una habilidad es la capacidad de realizar una tarea, a menudo dentro de una cantidad específica de tiempo, energía o ambos, con resultados específicos. Las habilidades a menudo se pueden dividir en habilidades transversales y específicas del dominio.

Retroalimentación

La retroalimentación es el procedimiento de control del sistema mediante el cual los resultados de una tarea o actividad se reintroducen en el sistema para guiar y optimizar su comportamiento.

Dimensión organización

El contexto organizacional en el que las acciones realizadas frecuentemente incluyen pensamientos que causan estrés y dañan la salud de los profesionales. La ambigüedad de roles también puede tener consecuencias emocionales negativas²⁷

Horario de trabajo

Se refiere al rango de tiempo en el que el trabajador realiza sus funciones durante el día.

Horas extras

Las horas extras es la fracción de tiempo que está fuera de la jornada laboral, que no son obligatorias y son por previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, se puede pagar monetariamente o con días de descanso lo cual está dentro del acuerdo entre ellos.

3.2.2 Trato digno

Es la sensación que tiene el paciente sobre el personal de enfermería. El trato digno debe seguir criterios importantes como la forma en que el personal se comporta, su actitud hacia el paciente y la información que se le da al paciente sobre su condición médica. Todo ello en un ambiente de respeto mutuo.²⁸

La significancia de este concepto representa un conjunto de constructos que se interconectan y ponen consistencia a la capacidad de ser tratado como ser humano. Si bien puede haber declaraciones superpuestas, los participantes compartieron algunos elementos comunes con el tema. Es interesante notar que para algunos de ellos (el "saludo") en sí mismo se asocia mentalmente con una sonrisa y/o una actitud alegre que vale más que un saludo amistoso. El saludo junto con la sonrisa se percibe positivamente y se interpreta como que a la persona "le gusta lo que hace", se preocupa por mí y siente que su ansiedad va disminuyendo.²⁹

3.2.2.1 Dimensiones del trato digno

Dimensión valores

Un valor es una propiedad de un sujeto u objeto. Se agregan valores al objeto según las propiedades físicas o psicológicas tangibles de un individuo o grupo social, y es que a partir de que se de esta potestad, modifica su postura y disposición hacia el objeto.³⁰

Puede decirse que la existencia de un valor es el resultado es atribuido por el sujeto, según sus propias interpretaciones y aprendizaje.³⁰

Respeto

Respetar significa reconocer los derechos de los demás; Es el reconocimiento, consideración, atención o deferencia debida a otras personas.

Igualdad

Aquella peculiaridad de los estados en la que sus ciudadanos, llegan a percibir la realización de todos los derechos humanos, los derechos civiles, económicos, sociales y culturales, los cuales son de suma importancia para la realización de la justicia social.³¹

Amabilidad

La amabilidad es lo que llamamos cualidad de la manera, por lo que va referido a la conducta de mostrarse educados y cariñosos con las demás personas.

Cordialidad

La cordialidad es una mezcla de trato agradable, alegría y optimismo. Mostrando buenos modales a sus compañeros.

Dimensión información

Las ideas que se transmiten deben de estar relacionadas con: Es la información y explicación clara a los asistentes, especialmente importante en una emergencia porque, al no estar permitido que los acompañen, puede pasar mucho tiempo sin saber lo que le están haciendo al paciente. Otro aspecto es que el paciente a veces es incapaz de explicar su enfermedad, especialmente cuando es una enfermedad compleja que requiere apoyo familiar, el médico explica la enfermedad y los cuidados a los seres queridos.³²

Veracidad

La veracidad es la cualidad de lo que es veraz y posee la verdad. Además, guarda relación estrecha con la realidad y sinceridad.

Claridad

Claridad es la selección, con la que una persona puede percibir sensaciones o ideas a través de sus sentidos: “No entendí con claridad lo que quiso decirme”, “Al entrar a la casa, le pareció percibir un aroma familiar, aunque no pudo detectarlo con claridad”, “El escritor habló con una claridad asombrosa sobre un tema sumamente complejo”. En cuanto al profesional de la salud es que el familiar y paciente entienda las indicaciones y la información brinda de su enfermedad.

Información completa

Esta se da cuando el profesional de la salud implica en un término coherente y entendible la participación comunicativa del paciente en cuanto a los resultados y diagnóstico de su salud, así como de las diversas o posibles soluciones que se puedan aplicar ya sea una operación o efecto preventivo de alguna complicación de la enfermedad.

Dimensión compromiso

Es una demanda sobre ti mismo; Significa hacer el esfuerzo de tratar de ser mejor persona y tener la elección interior y libre de adoptar posturas que ayuden respecto a la acción de realizarse como persona.³³

Puntualidad

Que el médico llegue a tiempo y te avise cuando el médico no acude a la consulta se agradece mucho, ya que implica una muestra de respeto hacia el usuario y además supone un perjuicio a nivel económico (tanto por horas de trabajo como por transporte). Y si no es a tiempo, al menos discúlpate por la demora.³⁴

Confianza

La confianza es la convicción de que las personas están dispuestas a actuar adecuadamente en una situación y pensamiento determinados. Según la acción, esta se fortalece en mayor o menor medida. La confianza es una hipótesis sobre el comportamiento futuro del otro.

Seguimiento

Se refiere al proceso en el cual el profesional de enfermería muestra un interés en el progreso del paciente, así como las necesidades de salud que presente de una forma continuada.

Dimensión atención oportuna

Es cuando se da un cuidado en el momento adecuado de una manera que satisfaga al individuo, en las necesidades de salud que requiera. Además, se menciona que es uno de los privilegios de enfermería y su papel en la interacción con el paciente es que las enfermeras tienen la íntima honra de apoyar a las demás personas que están en un estado de receptividad para satisfacer sus necesidades humanas más básicas.³⁵

Prioridad

Se refiere a un orden determinado, en cuanto a la salud es el orden en los procesos de atención, así como el orden en cuanto a gravedad de necesidad médica de los pacientes.

Urgencia

La atención de urgencia surge cuando se requiere asistencia inmediata, ya sea:

- Por inadvertencia.
- Debido a la aparición repentina de una enfermedad grave.
- Por el empeoramiento de una enfermedad crónica.

Para evitar sobrecargar los servicios de urgencias del hospital, acuda a estos servicios únicamente en caso de urgencia o cuando necesite atención médica inmediata.

Dimensión atención infraestructura

En cuanto al plano en donde se desarrollan las actividades de salud es importante que los ambientes sean los adecuados, así como las herramientas que ayudan al proceso para facilitar la satisfacción en las necesidades de los usuarios de salud, así como en su atención oportuna, como:³⁵

- Rampas
- Sillas de ruedas
- Camas en buen estado
- Atención personalizada

3.3. Bases conceptuales

Variable 1: La variable sobrecarga laboral se estructura en las siguientes dimensiones e indicadores: la dimensión ambiente laboral con los indicadores estresores laborales y factores ambientales; la dimensión labores tienen como indicadores a el cuidado, órdenes y responsabilidades; la dimensión tecnología tiene como indicadores las habilidades y la retroalimentación; y por último a la dimensión organización con los indicadores horario de trabajo y horas extras.

Variable 2: La variable trato digno se estructura según la dimensión valores con los indicadores respeto, igualdad, amabilidad y cordialidad; en la dimensión información cuenta con los indicadores veracidad, claridad e información completa; la dimensión compromiso cuenta con los indicadores puntualidad, confianza y seguimiento; la dimensión atención con los indicadores prioridad y urgencia y la dimensión infraestructura con los indicadores rampas, sillas de ruedas, camas en buen estado y la atención personalizada

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La presente investigación se desarrolló en el ámbito de las Ciencias de la Salud, específicamente en los Servicios de Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, hospital de Nivel III-1 que se caracteriza por ser de referencia nacional y contar con todas las especialidades.

Está ubicado en el Parque de la Medicina s/n, altura de la Cdra. 13 de la Av. Grau en el distrito del Cercado de Lima. De fácil acceso para llegar al establecimiento por encontrarse en una avenida principal, donde pasan diferentes líneas de transporte y cercano a la Estación al tren eléctrico, que permite accesibilidad en forma masiva de pacientes provenientes tanto de Lima-Sur como de Lima-Este.

4.2. Tipo y Nivel de investigación

Tipo de investigación:

La investigación es de tipo observacional; un estudio observacional es un tipo de estudio concreto que se define por tener un carácter estadístico o demográfico. Se caracterizan porque, en ellos, la labor del investigador se limita a la medición de las variables que se tienen en cuenta en el estudio. Sin embargo, a diferencia de otros métodos de estudio, un estudio observacional va a ser difícil de reproducir en un futuro por parte de otros investigadores, lo que limita la experimentación al respecto.

Nivel de investigación:

Nivel: la presente investigación es de nivel correlacional y de un enfoque cuantitativo, estos estudios pretenden la comprensión de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable.

4.3. Población y Muestra

4.3.1 Descripción de la población

Para la presente investigación se tomó como población a las enfermeras que laboran en los 5 servicios de cirugía operativos (cierre temporal de Cirugía I-4 para adaptar un Centro Quirúrgico que entrará en remodelación) del Hospital Nacional Dos de Mayo, que hacen un total de 39 enfermeras de las cuales 35 condición laboral de nombradas y 4 enfermeras contratadas por CAS.

N=39.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Es el conjunto de individuos tomados de la población para estudiar un fenómeno medible. En este caso se utilizó toda la población por tratarse de un conjunto mínimo de estudio.

n= 39.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

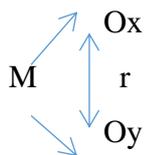
- Enfermera que ha laborando por más de un año en la Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Enfermera que firmó voluntariamente el consentimiento informado para participar en el presente trabajo de investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermera que vienen laborando menos de un año en la Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Enfermera que no firmó voluntariamente el consentimiento informado para participar en el presente trabajo de investigación.
- Enfermera que esta con licencia, vacaciones.
- Enfermera que no rellene al 100,0% los instrumentos.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es el no experimental transversal, ya que se trabaja sin manipular variables intencionalmente. Esto quiere decir, que es una investigación donde no variamos intencionalmente las variables. Asimismo, es transversal por que se observa la problemática en un lugar y momento determinado.³⁶, por ello se seguirá el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Sobrecarga laboral

O_y = Trato digno

r = Relación entre variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta, que es una técnica social que sirve para establecer e identificar las características de un hecho a estudiar mediante preguntas de un contexto cerrado, permiten investigar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada.³⁶

4.5.2 Instrumentos

Un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.³⁶

El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario que consta de 23 ítems; 12 para la variable sobre carga laboral y 11 para la variable trato digno.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para Hernández, et al 36, “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir”.

En este trabajo de investigación, la confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el procedimiento de "juicio de expertos", que, como su nombre lo indica, sometió el instrumento al juicio de 3 o más expertos en medición para evaluar la recolección de datos. Ellos evalúan la herramienta en tres términos: relevancia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el investigador debe firmar un certificado de validación que confirme su validez.

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Carmen del Rosario Pascual Serna	Aplicable
Experto 2.	Mg. María Chumpitaz Morales	Aplicable
Experto 3.	Dra. Nelly Isabel Valverde Acharte	Aplicable
Experto 4.	Mg. Oscar Bernuy Flores López	Aplicable
Experto 5.	Mg. Pedro Jacinto Hervias	Aplicable

De acuerdo a la tabla 3, el valor de calificación categórica de la variable Familias disfuncionales los jueces expertos señalan la validez del contenido y por ende que es aplicable a la muestra de estudio.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos obtuvieron una confiabilidad del Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto de 15 participantes donde se obtuvieron confiabilidades del 0.809 y 0.873.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

1. A cada participante se le entregó un cuestionario informado de la finalidad y objetivos del estudio preliminar.

2. Por consiguiente, se consigue la aprobación de los participantes.
3. Se utiliza el instrumento, se tabulan los datos, se crean cuadros estadísticos y finalmente se analizan los resultados.

Plan de tabulación y análisis de datos

El trámite administrativo para el estudio se realizó a través de oficio emitido por el Director del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022, para obtener la aprobación para realizar el estudio y establecer el cronograma de recolección de datos. Se debe tener en consideración que el promedio de la duración por paciente fue de 30 minutos.

Para el análisis de los datos, una vez disponibles las respuestas, se ingresaron los datos en Excel y se analizó los datos. Luego se utilizó el software SPSS versión 25.0 para convertir las variables en niveles - rangos y proporcionar datos individuales.

Los resultados que se van a presentar, serán a base de frecuencias y porcentajes en tablas. Además, se realizarán gráficos de barras, para ayudar a visualizar la descripción de los ítems y las posibles comparaciones con las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis, se realizó la prueba estadística no paramétrica mediante Rho de Spearman ya que estamos hablando de variables ordinales.

4.7 Aspectos éticos

Para poder aplicar el instrumento a la muestra de estudio; se cumplió con las consideraciones éticas, respetando plenamente la confidencialidad de la información recolectada (Helsinki, 2004).

El presente estudio informó la “finalidad y procedimiento de la investigación, para que de manera voluntaria firmen el consentimiento informado para participar en la investigación; la aplicación del instrumento y recolección de datos no implicó ningún riesgo a los participantes; porque todos los datos fueron utilizados con fines de investigación”. De esta manera, se cumplió con “los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia” (Helsinki, 2004).

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de datos según la variable sobrecarga laboral

Sobrecarga laboral	f	%
Baja	6	15,4
Media	8	20,5
Alta	25	64,1
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

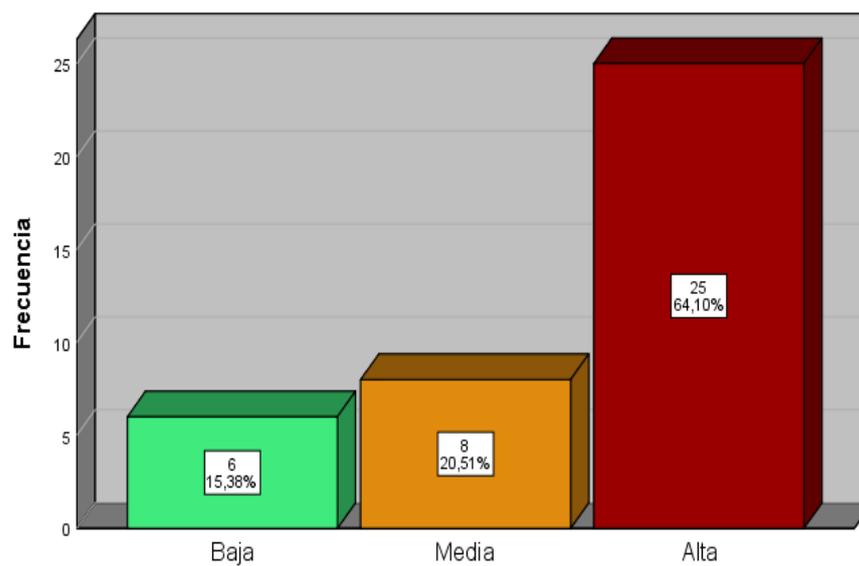


Figura 1: Datos según la variable sobrecarga laboral

Análisis cualitativo

La muestra se compone de un total de 39 enfermeras, de las cuales el 15,4% experimenta una sobrecarga laboral baja, el 20,5% una sobrecarga laboral media, y el 64,1% una sobrecarga laboral alta.

En primer lugar, es importante destacar que la mayoría de las enfermeras (64,1%) informan que experimentan una sobrecarga laboral alta, lo que sugiere que la carga de trabajo en el hospital puede afectar la calidad de atención que se brinda a los pacientes, ya que las enfermeras pueden sentirse abrumadas y estresadas por la cantidad de tareas que deben realizar.

En segundo lugar, se observa que una cantidad significativa de enfermeras (20,5%) experimenta una sobrecarga laboral media. Aunque este porcentaje es menor que el de las enfermeras que presentan una sobrecarga laboral alta, sigue siendo una proporción significativa de la muestra y sugiere que la carga de trabajo en el hospital puede ser un problema generalizado.

En tercer lugar, es importante destacar que el 15,4% de las enfermeras refieren una sobrecarga laboral baja. Aunque esta proporción es menor que las enfermeras que informan una sobrecarga laboral media o alta, no se puede descartar que estas enfermeras también puedan estar experimentando cierto grado de estrés o presión en el trabajo.

En general, estos datos sugieren que la sobrecarga laboral es un problema importante para las enfermeras en el Hospital 2 de Mayo. La mayoría de las enfermeras informan sobre una sobrecarga laboral alta, lo que puede tener un impacto negativo en su salud y en la calidad de atención y el trato digno que brindan a los pacientes. Es importante que se tomen medidas para abordar este problema y garantizar que las enfermeras puedan realizar su trabajo de manera efectiva y saludable.

Tabla 2**Distribución de datos según la dimensión Conflictos en el ambiente laboral**

Conflictos en el ambiente laboral	f	%
Baja	6	15,4
Media	12	30,8
Alta	21	53,8
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

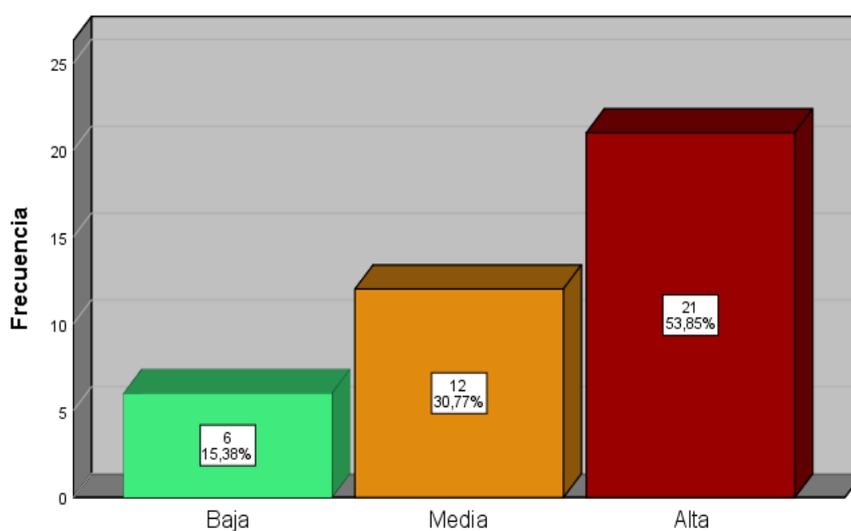


Figura 2: Datos según la dimensión Conflictos en el ambiente laboral

Análisis cualitativo

En primer lugar, cabe destacar que el hecho de que más de la mitad de las enfermeras (53,8%) hayan reportado conflictos laborales de alta intensidad resulta alarmante, ya que esto puede tener un impacto significativo en su salud mental y física, así como en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Es importante, por tanto, que se preste atención a las causas de estos conflictos y se tomen medidas para abordarlos de manera efectiva.

En cuanto a la frecuencia y la intensidad de los conflictos, es interesante observar que un tercio de las enfermeras (30,8%) reporta conflictos de intensidad media. Si bien estos conflictos pueden no ser tan graves como los de alta intensidad, pueden generar un ambiente laboral tenso y desmotivador que afecte la moral y el rendimiento de las enfermeras. Por tanto, es necesario investigar las causas de estos conflictos y tomar medidas preventivas para evitar que se intensifiquen.

Por otro lado, el hecho de que solo el 15,4% de las enfermeras reporte conflictos de baja intensidad puede parecer una buena noticia, pero es importante no subestimar la importancia de estos conflictos. Si bien no son tan graves como los de intensidad media o alta, pueden generar tensiones y resentimientos que pueden acumularse con el tiempo y desencadenar conflictos más graves en el futuro. Por tanto, es importante abordar también los conflictos de baja intensidad y fomentar un ambiente laboral en el que se promueva el diálogo y la resolución pacífica de los conflictos.

En conclusión, los datos proporcionados indican que los conflictos en el ambiente laboral son una problemática significativa en la muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo. Es importante prestar atención a las causas de estos conflictos, ya sea por motivos de carga laboral, de relaciones interpersonales, de liderazgo o de otro tipo, y tomar medidas preventivas para evitar que escalen a conflictos de mayor intensidad. Asimismo, es fundamental fomentar un ambiente laboral en el que se promueva la comunicación y la resolución pacífica de los conflictos, para garantizar la salud mental y física de las enfermeras, la calidad de atención y el trato digno que brindan a los pacientes.

Tabla 3**Distribución de datos según la dimensión Cantidad de labores**

Cantidad de labores	f	%
Baja	5	12,8
Media	11	28,2
Alta	23	59,0
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

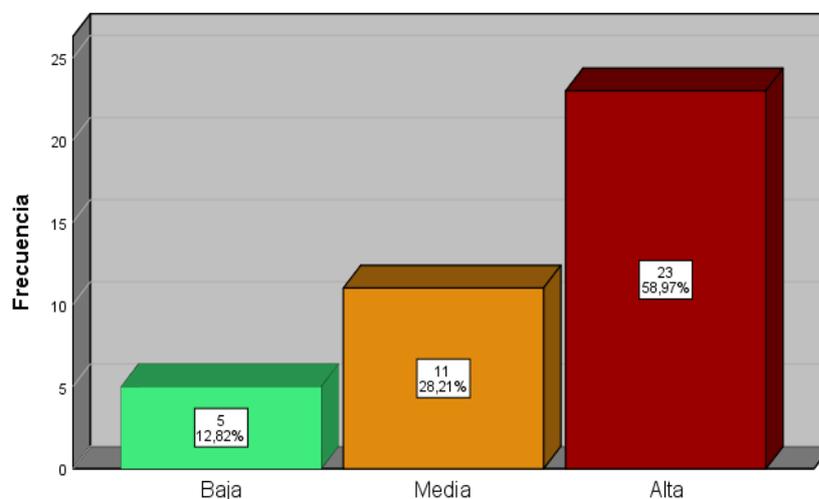


Figura 3: Datos según la dimensión Cantidad de labores

Análisis cualitativo

El presente análisis se enfoca en los datos proporcionados en relación a la cantidad de labores que desempeñan en su trabajo diario. Los datos muestran que el 12.8% de las enfermeras tienen una carga de labores baja, el 28.2% una carga media y el 59.0% una carga alta. En este sentido, el hecho de que la mayoría de las enfermeras en la muestra experimenten una carga alta de labores sugiere que pueden estar en riesgo de fatiga y estrés laboral, lo que podría afectar su rendimiento y su salud en general. Además, una carga laboral alta también puede aumentar el riesgo de cometer errores en el trabajo y disminuir la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Tabla 4**Distribución de datos según la dimensión Problemas con la tecnología**

Problemas con la tecnología	f	%
Baja	3	7,7
Media	9	23,1
Alta	27	69,2
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

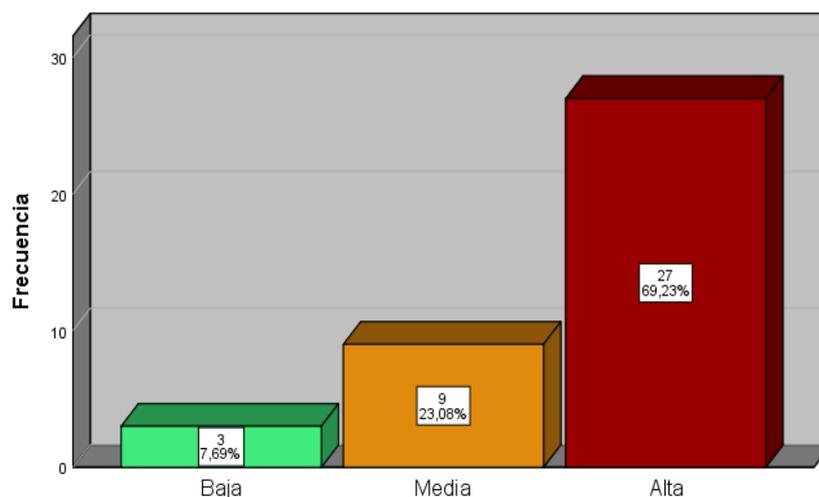


Figura 4: Datos según la dimensión Problemas con la tecnología

Análisis cualitativo

Los resultados indican que la gran mayoría de las enfermeras, específicamente el 69.2% (27 enfermeras), han experimentado problemas de alta gravedad con la tecnología. Esto puede ser un indicador de que las herramientas tecnológicas utilizadas en el hospital no son adecuadas o no están funcionando correctamente, lo que está afectando la eficiencia y calidad del trabajo de las enfermeras.

Asimismo, el 23.1% (9 enfermeras) han reportado problemas de gravedad media, lo que indica que, si bien no son problemas graves, aún están afectando negativamente su trabajo y su capacidad para brindar una atención de calidad y un trato digno a los pacientes.

En cuanto al 7.7% (3 enfermeras) que han experimentado problemas de baja gravedad, es importante destacar que, aunque en menor medida, también son relevantes, ya que incluso los problemas aparentemente menores pueden afectar la productividad y el bienestar del personal médico.

Los problemas de tecnología presentes se dan fundamentalmente con los sistemas de registro electrónico de pacientes, fallas en el hardware o software y mala conectividad a Internet. Si estos problemas no se abordan adecuadamente, pueden llevar a errores médicos, a una disminución en la calidad de la atención y a una carga adicional de trabajo para el personal médico.

En resumen, los resultados sugieren que las enfermeras del Hospital 2 de Mayo están experimentando problemas significativos con la tecnología en su trabajo. Es necesario realizar un análisis más profundo para determinar las causas subyacentes de estos problemas y tomar medidas para abordarlos adecuadamente, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del trabajo de las enfermeras y, en última instancia, el trato que reciben los pacientes.

Tabla 5

Distribución de datos según la dimensión Deficiencias en la organización

Deficiencias en la organización	f	%
Baja	6	15,4
Media	12	30,8
Alta	21	53,8
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

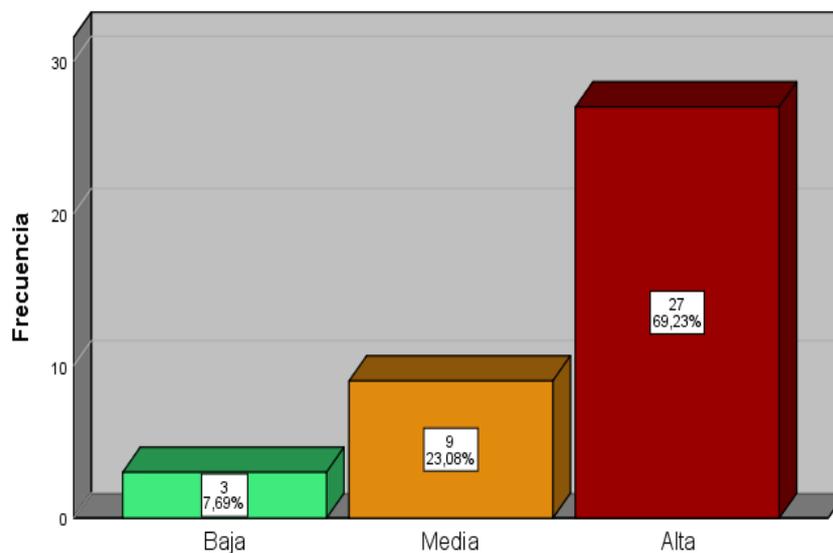


Figura 5: Datos según la dimensión Deficiencias en la organización

Análisis cualitativo

Es importante destacar que la mayoría de las enfermeras de la muestra informaron que existen deficiencias en la organización en mayor o menor medida, ya que sólo el 15,4% indicó que la organización es buena o no presenta deficiencias en este aspecto.

Al analizar las categorías de "Media" y "Alta", se observa que el 30,8% de las enfermeras calificó las deficiencias en la organización como "Media", lo que indica que existen problemas en este aspecto, pero no son graves o no afectan significativamente el trabajo diario de las enfermeras. Por otro lado, el 53,8% de las enfermeras reportó que las deficiencias en la organización son "Altas", lo que sugiere que existen problemas graves y que estos afectan el desempeño de las enfermeras en su trabajo diario.

Estas deficiencias en la organización pueden tener diversas consecuencias en el trabajo de las enfermeras, como retrasos en la atención a los pacientes, falta de materiales y suministros necesarios, dificultades para coordinar los horarios de los turnos, entre otros problemas. Es importante destacar que estos problemas pueden

afectar el trato digno a los pacientes, lo que puede tener consecuencias negativas en su salud y en la percepción de la calidad del servicio que ofrece el hospital.

En conclusión, los datos indican que las deficiencias en la organización son una preocupación para la mayoría de las enfermeras del Hospital 2 de Mayo. Es necesario abordar estas deficiencias para mejorar el trato a los pacientes y el desempeño de las enfermeras en su trabajo diario. Se requiere la implementación de medidas para mejorar la organización del trabajo en el hospital.

Tabla 6

Distribución de datos según la variable Trato digno

Trato digno	f	%
Inadecuado	21	53,8
Adecuado	18	46,2
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

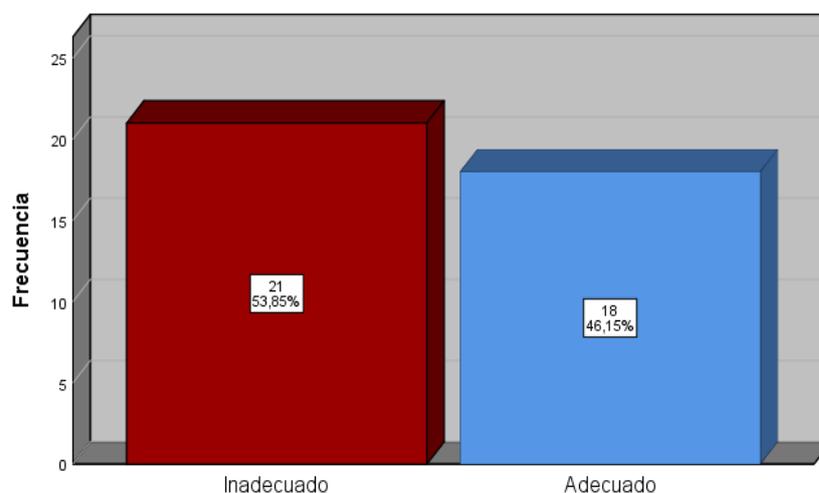


Figura 6: Datos según la variable Trato digno

Análisis cualitativo

El presente análisis tiene como objetivo profundizar en la variable "Trato digno al paciente adulto mayor hospitalizado" en una muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo. Los resultados muestran que el 53.8% de las enfermeras reportaron un trato inadecuado hacia los pacientes adultos mayores hospitalizados, mientras que el 46.2% reportaron un trato adecuado. El hecho de que más de la mitad de las enfermeras de la muestra hayan reportado un trato inadecuado hacia los pacientes adultos mayores hospitalizados es una preocupación seria, ya que los pacientes en esta etapa de la vida suelen ser más vulnerables y requerir una atención más cuidadosa. El trato inadecuado puede tener efectos negativos en la salud mental y emocional del paciente, así como en la calidad de atención médica.

El trato digno en el ámbito de la salud es una medida importante de la calidad de la atención médica y un derecho fundamental de los pacientes. El trato digno se refiere a la forma en que los pacientes son tratados por el personal médico y de enfermería, y se espera que se brinde con respeto, empatía y sin discriminación.

Es importante considerar las posibles causas del trato inadecuado reportado por las enfermeras. Una posible causa podría ser la falta de capacitación adecuada en el manejo de pacientes adultos mayores, lo que podría resultar en un trato inadecuado por falta de comprensión o paciencia. Otra posible causa podría ser la falta de personal y la sobrecarga de trabajo, lo que puede resultar en una atención apresurada y poco cuidadosa.

En conclusión, los resultados de esta muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo muestran que más de la mitad de ellas han reportado un trato inadecuado hacia los pacientes adultos mayores hospitalizados. Este hallazgo es preocupante y debe ser abordado para mejorar la calidad de atención médica brindada a los pacientes adultos mayores.

Tabla 7**Distribución de datos según la dimensión Valores**

Valores	f	%
Inadecuado	21	53,8
Adecuado	18	46,2
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

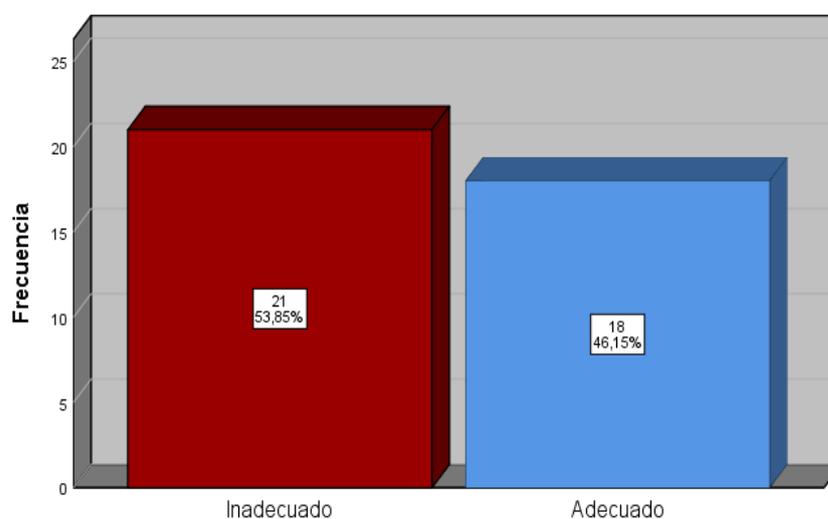


Figura 7: Datos según la dimensión valores

Análisis cualitativo

En la muestra, se comprobó que el 53.8% de las enfermeras presentan una práctica de valores inadecuados, mientras que el 46.2% presenta una práctica de valores adecuados.

La prevalencia de una práctica de valores inadecuados en la muestra es preocupante, ya que indica que la mayoría de las enfermeras podrían enfrentar dificultades para tomar decisiones éticas y moralmente justificadas en su trabajo diario.

Esto podría tener consecuencias negativas para la calidad del cuidado y la satisfacción de los pacientes, así como para la salud mental y el bienestar de las propias enfermeras.

Es importante destacar que los valores son fundamentales en la práctica de la enfermería, ya que influyen en la forma en que las enfermeras interactúan con los pacientes, sus familias y sus colegas, así como en su enfoque hacia el cuidado de la salud en general. Los valores también están estrechamente relacionados con la calidad y seguridad del cuidado, y pueden influir en la toma de decisiones clínicas y la resolución de conflictos éticos.

Es necesario que se realicen esfuerzos para comprender las causas subyacentes de los valores inadecuados en la muestra de enfermeras y abordarlas de manera efectiva. Los programas de formación y capacitación en ética y valores pueden ser una herramienta útil para mejorar la calidad del cuidado y la capacidad de las enfermeras para tomar decisiones éticas informadas y fundamentadas. Además, es importante que las organizaciones de salud promuevan una cultura de valores sólidos y ética en la práctica de la enfermería, lo que puede ayudar a fortalecer el compromiso de las enfermeras con los valores éticos y mejorar la calidad del cuidado que brindan a sus pacientes.

Tabla 8

Distribución de datos según la dimensión Información

Información	f	%
Inadecuado	24	61,5
Adecuado	15	38,5
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

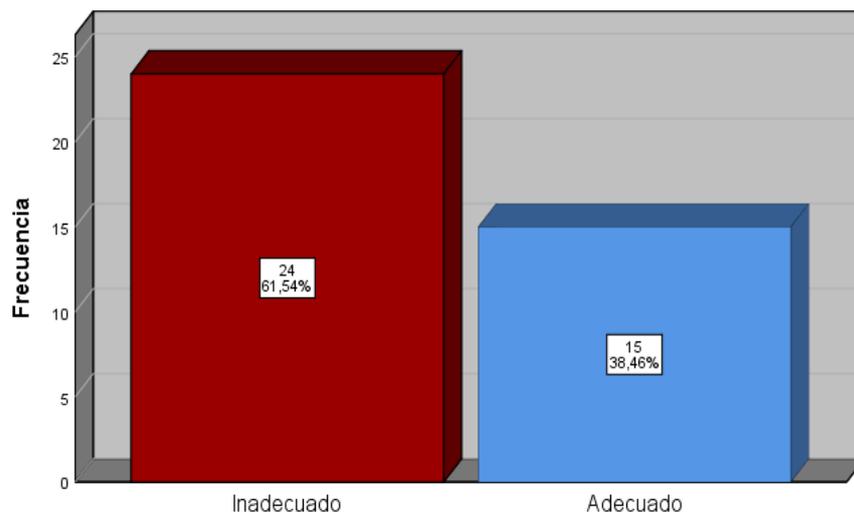


Figura 8: Datos según la dimensión Información

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos de la muestra se puede observar que el 61,5% de las enfermeras consideran que el flujo de información es inadecuado. Este resultado sugiere que hay problemas en la forma en que se maneja la información en el hospital, lo que puede afectar negativamente la calidad de la atención al paciente y la eficiencia en la gestión del hospital.

Por otro lado, el 38,5% de las enfermeras consideran que el flujo de información es adecuado. Esto indica que existe un grupo de enfermeras que perciben que la información se está manejando de manera correcta y satisfactoria en el hospital.

Es importante tener en cuenta que estos resultados son subjetivos y se basan en la percepción de las enfermeras encuestadas. Por lo tanto, es posible que la realidad del flujo de información en el hospital sea diferente a la percepción de las enfermeras. Sin embargo, estos resultados pueden ser un indicio importante de que se necesitan mejoras en el manejo de la información en el hospital.

En este sentido, es necesario analizar las causas de la percepción de inadecuado flujo de información, identificar las áreas que necesitan mejoras y proponer soluciones para optimizar el manejo de la información en el hospital.

En conclusión, los datos proporcionados indican que la percepción del flujo de información en una muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo es mayormente inadecuada. Es necesario comprender mejor la situación y proponer soluciones efectivas.

Tabla 9

Distribución de datos según la dimensión Compromiso

Compromiso	f	%
Inadecuado	22	56,4
Adecuado	17	43,6
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

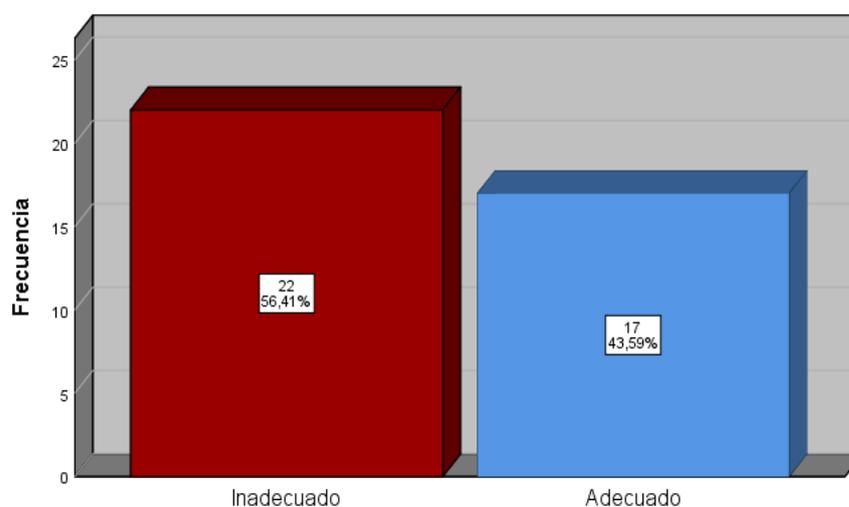


Figura 9: Datos según la dimensión Compromiso

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos de la muestra el 56,4% (22 enfermeras) fueron clasificadas como inadecuadas en su compromiso, mientras que el 43,6% (17 enfermeras) fueron clasificadas como adecuadas.

A partir de los datos obtenidos, es posible afirmar que más de la mitad de las enfermeras de la muestra presentan un compromiso inadecuado en el trato al paciente. Este resultado es preocupante, ya que un trato inadecuado por parte del personal de enfermería puede tener un impacto negativo en la calidad de atención al paciente y en su bienestar emocional. En cuanto a las enfermeras que fueron clasificadas como adecuadas en su compromiso, es importante destacar su importancia y valorar su compromiso y dedicación hacia el bienestar del paciente. Además, es posible que estas enfermeras puedan servir como modelos de referencia para las enfermeras con un compromiso inadecuado, a través de programas de capacitación y formación continua.

Es necesario profundizar en las causas de este compromiso inadecuado, para poder implementar medidas que contribuyan a mejorar la calidad del trato al paciente. Es muy probable que algunos factores, como la sobrecarga de trabajo estén contribuyendo a este problema.

En resumen, los datos obtenidos a través de esta muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo indican que es necesario abordar el problema del compromiso inadecuado en el trato al paciente. Para ello, se requiere identificar las causas específicas del problema y se puedan implementar soluciones efectivas. Al mismo tiempo, es importante valorar y destacar el compromiso de las enfermeras que presentan un trato adecuado, para que puedan servir como modelos a seguir y contribuir a mejorar la calidad del cuidado del paciente.

Tabla 10**Distribución de datos según la dimensión Atención oportuna**

Atención oportuna	f	%
Inadecuado	24	61,5
Adecuado	15	38,5
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

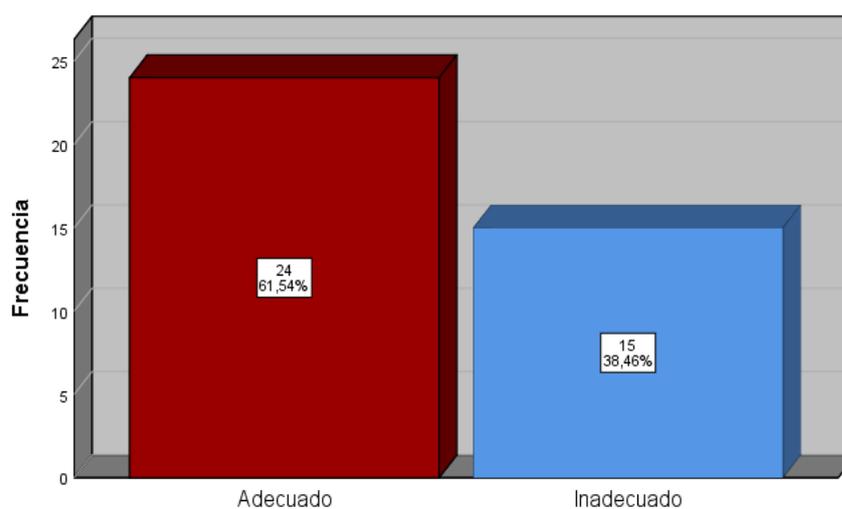


Figura 10: Datos según la dimensión Atención oportuna

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos, se observa que el 61.5% de las enfermeras considera que la atención oportuna brindada al paciente adulto mayor hospitalizado es inadecuada, mientras que solo el 38.5% la considera adecuada. Este resultado es preocupante ya que indica que más de la mitad de las enfermeras considera que la atención oportuna no se está brindando adecuadamente a este grupo de pacientes, lo que podría tener consecuencias negativas en su salud y bienestar.

Es importante destacar que la atención oportuna es un aspecto fundamental en la atención de los pacientes, especialmente en el caso de los adultos mayores, quienes suelen presentar condiciones de salud más delicadas y requieren una atención más cuidadosa y eficiente. El hecho de que un porcentaje significativo de enfermeras considere que la atención oportuna es inadecuada, podría estar reflejando problemas en el sistema de atención de salud en general, y en la gestión de los recursos humanos en particular.

En este sentido, se sugiere que se realice una evaluación exhaustiva de los factores que podrían estar afectando la atención oportuna al paciente adulto mayor hospitalizado, tales como la disponibilidad de personal, la carga laboral, entre otros. Asimismo, se podrían implementar estrategias para mejorar la gestión de los recursos humanos, como la contratación de más personal de enfermería.

En conclusión, los datos obtenidos en esta muestra de enfermeras del Hospital 2 de Mayo sugieren que existe un problema en la atención oportuna al paciente adulto mayor hospitalizado, y se requiere identificar las causas y soluciones posibles. Es importante destacar que la atención oportuna es un aspecto clave en la atención de los pacientes, y su adecuada gestión es fundamental para garantizar su bienestar y calidad de vida.

Tabla 11

Distribución de datos según la dimensión Infraestructura

Infraestructura	f	%
Inadecuado	20	51,3
Adecuado	19	48,7
Total	39	100,00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

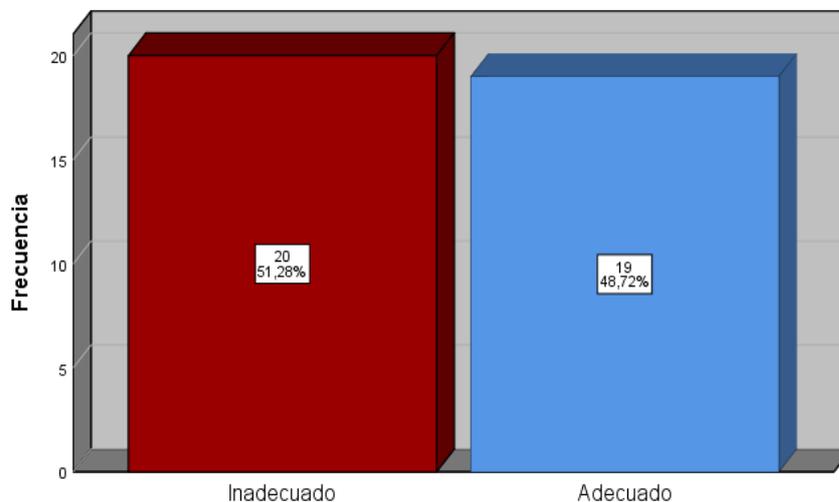


Figura 11: Datos según la dimensión Infraestructura

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos de la muestra se puede observar la percepción de las enfermeras sobre la infraestructura del Hospital 2 de Mayo y la adecuación de la misma, de las cuales el 51,3% considera que la infraestructura es inadecuada, mientras que el 48,7% considera que es adecuada.

Es importante destacar que la percepción de la infraestructura puede variar según la perspectiva de cada persona y la comparación que se haga con otros hospitales o instituciones similares. Sin embargo, los datos muestran una proporción significativa de enfermeras que consideran que la infraestructura es inadecuada, lo que sugiere que hay problemas que deben ser abordados.

Entre los aspectos que podrían estar influyendo en esta percepción negativa, se encuentran la falta de mantenimiento y la obsolescencia de las instalaciones y equipos, la insuficiencia de espacios para el desempeño de las tareas, la falta de recursos materiales y humanos, entre otros. Estos aspectos podrían tener un impacto

en la eficiencia y eficiencia del trabajo de las enfermeras, lo que a su vez podría afectar la calidad del trato que se brinda a los pacientes.

En conclusión, los datos muestran que una proporción significativa de enfermeras del Hospital 2 de Mayo perciben la infraestructura como inadecuada, lo que sugiere que hay problemas que deben ser abordados para que se garantice un ambiente de trabajo seguro y adecuado para el personal, así como un trato digno para los pacientes.

5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Tabla 12. Tabla cruzada Sobrecarga laboral*Trato digno

			Trato digno		Total
			Inadecuado	Adecuado	
Sobrecarga laboral	Baja	No.	0	6	6
		% del total	0,0%	15,4%	15,4%
	Media	No.	0	8	8
		% del total	0,0%	20,5%	20,5%
	Alta	No.	21	4	25
		% del total	53,8%	10,3%	64,1%
Total		No.	21	18	39
		% del total	53,8%	46,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y el trato digno

Variables de Correlación	Rho	p. valor
Sobrecarga laboral y el trato digno	- .789	< .001

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 12 muestra la tabla cruzada de la sobrecarga laboral y el trato digno, donde se puede observar que el 53.8% de las enfermeras reportan sobrecarga laboral alta y un trato digno inadecuado hacia los adultos mayores hospitalizados en cirugía, mientras que solo el 10.3% de las enfermeras con sobrecarga laboral alta reportan un trato digno adecuado. Por otro lado, el 20,5% de las enfermeras con sobrecarga laboral media reportan un trato digno adecuado, mientras que el 15,4% de las enfermeras con sobrecarga laboral baja reportan un trato digno inadecuado.

La tabla 13 muestra los resultados de la prueba de conexiones según Spearman entre la sobrecarga laboral y el trato digno, donde se puede observar que el coeficiente de conexiones (Rho) es de -0.789, lo que indica una conexión negativa fuerte entre ambas variables. El valor p es menor que 0.001, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

Estos resultados sugieren que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería hacia los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna de la investigación. La sobrecarga laboral afecta la capacidad de los profesionales de enfermería para brindar un trato digno a los pacientes adultos mayores. Es necesario tomar medidas para reducir la sobrecarga laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería, lo que a su vez podría mejorar el trato digno hacia los pacientes.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre conflictos en el Ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre conflictos en el Ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Tabla 14. Tabla cruzada Conflictos en el Ambiente laboral *Trato digno

			Trato digno		Total
			Inadecuado	Adecuado	
Conflictos en el Ambiente laboral	Baja	No.	0	6	6
		% del total	0,0%	15,4%	15,4%
	Media	No.	0	12	12
		% del total	0,0%	30,8%	30,8%
Alta	No.	21	0	21	
	% del total	53,8%	0,0%	53,8%	
Total	No.	21	18	39	
	% del total	53,8%	46,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Prueba de correlación según Spearman entre Conflictos en el Ambiente laboral y el trato digno

Variables de Correlación	Rho	p. valor
Conflictos en el Ambiente laboral y el trato digno	- .959	< .001

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla muestra la distribución de enfermeras en función de su percepción de los conflictos en el ambiente laboral y su trato hacia los adultos mayores hospitalizados en cirugía. Encontramos que la mayoría de las enfermeras percibieron conflictos en el ambiente laboral como altos y dieron un trato inadecuado a los adultos mayores hospitalizados. Mientras que se registraron enfermeras que percibieron conflictos laborales bajos y dieron un trato adecuado a los pacientes.

En la prueba de correlación según Spearman, se encuentra un coeficiente de correlación rho de -0.959 y un valor p significativamente menor que 0.001, lo que indica una correlación negativa entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno hacia los adultos mayores hospitalizados en cirugía. Esto significa que a medida que aumentan los conflictos en el ambiente laboral, disminuye la calidad del trato de las enfermeras hacia los pacientes adultos mayores hospitalizados en cirugía.

Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula 1 de que no existe una relación significativa entre los conflictos en el ambiente laboral y el trato digno hacia los adultos mayores hospitalizados en cirugía, y se puede aceptar la hipótesis alternativa 1 de que existe una relación significativa entre estos dos factores. Es importante abordar los conflictos en el ambiente laboral para mejorar la calidad del cuidado de enfermería y el trato digno a los pacientes adultos mayores hospitalizados en cirugía.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Tabla 16. Tabla cruzada Cantidad de labores*Trato digno

		Trato digno		Total	
		Inadecuado	Adecuado		
Cantidad de labores	Baja	No.	0	5	
		% del total	0,0%	12,8%	12,8%
	Media	No.	0	11	11
		% del total	0,0%	28,2%	28,2%
	Alta	No.	21	2	23
		% del total	53,8%	5,1%	59,0%
Total	No.	21	18	21	
	% del total	53,8%	46,2%	53,8%	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Prueba de correlación según Spearman entre la Cantidad de labores y el trato digno

VARIABLES DE CORRELACIÓN	RHO	p. valor
Cantidad de labores y el trato digno	-.874	< .001

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El presente análisis se enfoca en la relación entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022. Para ello, se ha planteado una hipótesis alternativa (H_a) que sugiere la existencia de una relación significativa entre ambas variables, y una hipótesis nula (H_0) que plantea que no existe tal relación significativa.

Los datos presentados en la Tabla 16 muestran una tabla cruzada entre la cantidad de labores y el trato digno, en la cual se observa que el mayor porcentaje de respuestas inadecuadas en cuanto al trato digno se encuentra en la categoría de "Cantidad de labores alta" (53.8%), mientras que la mayor proporción de respuestas adecuadas se encuentra en la categoría de "Cantidad de labores media" (28.2%). Estos datos sugieren que existe una posible relación entre la cantidad de labores y el trato digno, aunque es necesario realizar una prueba estadística para determinar la significancia de esta relación.

Para ello, se ha realizado una prueba de correlación según Spearman entre la cantidad de labores y el trato digno, cuyos resultados se muestran en la Tabla 17. El valor de Rho obtenido es de -0.874, lo que indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Además, el valor de p es menor que 0.001, lo que indica que la relación es altamente significativa.

En conclusión, los datos sugieren que existe una relación significativa y fuerte entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022, por lo que se acepta la hipótesis de investigación 2 y se rechaza la hipótesis nula 2. La correlación negativa sugiere que a medida que la cantidad de labores aumenta, disminuye el trato digno hacia los pacientes adultos mayores.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Tabla 18. Tabla cruzada Problemas con la tecnología*Trato digno

			Trato digno		Total
			Inadecuado	Adecuado	
Problemas con la tecnología	Baja	No.	0	3	3
		% del total	0,0%	7,7%	7,7%
	Media	No.	0	9	9
		% del total	0,0%	23,1%	23,1%
	Alta	No.	21	6	27
		% del total	53,8%	15,4%	69,2%
Total		No.	21	18	39
		% del total	53,8%	46,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19. Prueba de correlación según Spearman entre Problemas con la tecnología y el Trato digno

Variables de Correlación	Rho	p. valor
Problemas con la tecnología y el trato digno	-0.711	< .001

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El análisis de los datos presentados indica que existe una relación significativa entre los problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022.

La tabla 18 muestra la distribución de los datos cruzados entre los problemas con la tecnología y el trato digno. Se observa que el 53.8% de las enfermeras que reportaron problemas con la tecnología también presentan un trato digno inadecuado, mientras que solo el 15.4% de los que reportaron problemas con la tecnología manifestaron un trato digno adecuado. Esto sugiere que las enfermeras que experimentan problemas con la tecnología son más propensas a brindar un trato indigno.

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de correlación según Spearman, que muestra un valor de Rho de -0.711 y un valor p de <0.001 . Este valor indica una correlación negativa significativa entre los problemas con la tecnología y el trato digno. Esto significa que a medida que aumentan los problemas con la tecnología, disminuye el trato digno a los pacientes.

En conclusión, los datos muestran una relación significativa entre los problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022. Se observa una correlación negativa significativa entre estos dos factores, lo que sugiere que las enfermeras que experimentan problemas con la tecnología son más propensas a brindar un trato indigno. Estos hallazgos son importantes para identificar áreas de mejora en la atención al paciente y la necesidad de implementar estrategias para mejorar la atención y el cuidado de los pacientes.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.

Tabla 20. Tabla cruzada Deficiencias en la organización*Trato digno

			Trato digno		Total
			Inadecuado	Adecuado	
Deficiencias en la organización	Baja	No.	0	6	6
		% del total	0,0%	15,4%	15,4%
	Media	No.	0	12	12
		% del total	0,0%	30,8%	30,8%
	Alta	No.	21	0	21
		% del total	53,8%	0,0%	53,8%
Total	No.	21	18	39	
	% del total	53,8%	46,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21. Prueba de correlación según Spearman entre Deficiencias en la organización y el trato digno

VARIABLES DE CORRELACIÓN	RHO	p. valor
Deficiencias en la organización y el trato digno	-.959	< .001

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En este análisis, se plantea la hipótesis de que existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en 2022. La prueba de hipótesis se realiza mediante una tabla cruzada que muestra la frecuencia de los diferentes niveles de deficiencias en la organización y el trato digno. Además, se realiza una prueba de conexión según Spearman entre ambas variables.

Los resultados de la tabla cruzada indican que la mayoría de los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo reciben un trato inadecuado (53,8%). Se observa que, en los casos de deficiencias en la organización alta, se informa un mayor número de trato inadecuado por parte de los profesionales de enfermería, con un 53,8% de los casos.

La prueba de asociación según Spearman muestra una correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0.959$) y altamente significativa ($p < 0.001$) entre deficiencias en la organización y el trato de los profesionales de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía. Esto indica que a medida que aumentan las deficiencias en la organización, disminuye el trato digno por los profesionales de enfermería a los pacientes adultos mayores.

En conclusión, los datos sugieren que existe una relación significativa y negativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación 4 y se rechaza la hipótesis nula 4 planteada.

5.3 Discusión de resultados

A través de los resultados obtenidos se puede observar que la sobrecarga laboral es percibida por el 56.41% como regular, el 23.08% lo considera en un nivel bajo y el 20.51% considera que la sobre carga laboral es alta, también se evidencia que en un 51.28% el trato digno que se le brinda al paciente es de un nivel regular, pero según el 25.64% es insatisfactorio para el paciente, en cambio en un 23.08% se observa que practican un trato digno satisfactorio para el paciente. Se concluyó que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores, En la cual estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Arco (2013) “Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012” Colombia. Cuando la investigación indique que la principal fuente de sobrecarga de trabajo está mediada por la presión del tiempo, los profesionales deben esforzarse por completar las tareas asignadas y brindar atención de calidad al paciente. Hay concordancia con el presente estudio, por lo tanto, se encontró que las horas extras aumentaron la carga de trabajo.

Así mismo en el estudio realizado por Días (2014) “Percepción del paciente hospitalizado sobre el trato digno otorgado por el profesional de enfermería” México. Se concluye que los criterios deben ser fortalecidos a través de un programa de mejora continua. Hay concordancia con el presente estudio donde se encontró que se brinda un trato digno de manera consistente.

Por otro lado, en la investigación realizado por Díaz (2017) en su tesis titulada “Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo, Perú”. Concluyó que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, la sobrecarga de trabajo y el síndrome de Burnout, encontrando que menor edad, menos años de trabajo y mayor carga de trabajo mental tienen mayor asociación con el Burnout. Con más años de trabajo y menos carga mental, respectivamente. Existe consenso con el presente estudio donde se observa una correlación significativa entre las variables de estudio.

Otro estudio realizado por Aguilera y Vargas (2013), en la investigación titulada: “Sobrecarga Laboral en el personal de enfermería, Argentina”. Donde el análisis de los datos nos ayudó a confirmar que en la enfermería existen signos de fatiga, como mareos, dolor muscular, dolor de cabeza, dificultad en la concentración, como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que se vive en la institución. Hay acuerdo con el presente estudio ya que la carga de trabajo ha alcanzado el nivel regular.

5.4 Aporte de la investigación

El presente estudio tiene un aporte teórico puesto que se presentan distintas definiciones respecto a la sobrecarga laboral en el personal de enfermería y trato digno al paciente, también se conceptualizan las dimensiones e indicadores de cada variable, sirviendo este sustento para otros estudios.

Asimismo, tiene un aporte metodológico puesto que cuenta con un instrumento validado sirviendo para la recolección de datos a pacientes que cumplan con las mismas características y que den respuesta a las variables que se pretende evaluar.

Finalmente tiene un aporte social puesto que beneficiará a los pacientes en su atención y trato digno, mediante estos resultados obtenidos se aplican acciones correctivas con el apoyo del director del Hospital Nacional Dos De Mayo y con la jefatura de enfermería, para que en conjunto con los trabajadores desempeñen una mejor atención, cuidado y trato adecuado en el paciente, logrando así su satisfacción en la atención brindada.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores, con una correlación de Spearman de $-.789$, lo que indica una conexión negativa fuerte entre ambas variables. El valor p es menor que $.001$, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

Segunda: Existe relación significativa entre los conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería al anciano, con una correlación de Spearman de $-.959$, y un valor p significativamente menor que $.001$, lo que indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula 1.

Tercera: Existe una relación significativa, negativa fuerte entre la cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022. El valor de $Rho = -.874$, indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Además, el valor de p es menor que 0.001 , lo que indica que la relación es altamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación 2 y se rechaza la hipótesis nula 2. La correlación negativa sugiere que a medida que la cantidad de labores aumenta, disminuye el trato digno hacia los pacientes adultos mayores.

Cuarta: Existe una relación significativa entre los problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores, con una correlación de Spearman de $-.711$, y un valor p de <0.001 . Este valor indica una correlación negativa lo que significa que a medida que aumentan los problemas con la tecnología, disminuye el trato digno a los pacientes. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula 3.

Quinta: Existe una relación significativa entre las deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayor, con una correlación de Spearman de $Rho = -.959$, y altamente significativa ($p < .001$). Esto indica que a medida que aumentan las deficiencias en la organización, disminuye el trato digno por los profesionales de enfermería a los pacientes adultos mayores. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

SUGERENCIAS

Primera: Se recomienda considerar los resultados de la presente, a fin de programar a 2 enfermeras asistenciales por turno, para elevar el nivel de satisfacción del usuario, trato digno a pacientes sobre todo a los adultos mayores, así como el efectivo tiempo de refrigerio y retorno venoso, tomando en cuenta la protección y seguridad del trabajo por turnos, y con los resultados sustente el contrato de nuevos profesionales de Enfermería, ante el Director del Hospital.

Segunda: Se recomienda a las Jefas de Servicios de Cirugía y Supervisora del área, realizar reuniones constantes con el personal de enfermería y de esta manera desarrollar una organización mejorada a nivel de precisión y tareas interpersonales entre los trabajadores de la institución.

Tercera: Se recomienda a las jefas de los Servicios de Cirugía, Jefa de Departamento y Director del Hospital Nacional Dos de Mayo, realizar actividades recreacionales con los trabajadores y de esta manera lograr una motivación y relajación, donde liberen todo estrés y tensión logrando de esta manera la satisfacción y un buen desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda a la Supervisora y Jefes de Enfermería de los servicios de Cirugía, realizar talleres en temas de trato digno, calidad de atención, atención oportuna, habilidades blandas para el manejo del estrés, trabajo bajo presión de tal forma que se mejore el trato a los pacientes.

Quinta: Se recomienda a las Jefas de los servicios de Cirugía, ofrecer una calificada y oportuna atención teniendo en cuenta las necesidades de los pacientes.

REFERENCIAS

1. Gonzales, E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. 2018. Perú.
2. OMS. Indicadores de carga de trabajo para la estimación del personal necesario. 2014. Organización Mundial de la Salud.
3. OMS. Desempeño del personal sanitario. 2015. Organización Mundial de la Salud.
4. Ramos, J. y Moreno, R. Percepción del paciente de la atención otorgada por el personal de enfermería. 2010. Revista Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 (2): 97-102.
5. Garza, M. Cumplimiento del indicador trato digno por enfermería en la consulta externa de un hospital de tercer nivel. 2012. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
6. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Estrés laboral: principales estresores. 2015. España.
7. Castro, E., Sañudo, C. y Ríos, L. Trato digno de enfermería. 2017. México. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ramonalapisco/trato-digno-de-enfermera>.
8. Arco, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012. Tesis de maestría. 2013. Colombia.
9. Baz, k. et. al. Sobrecarga laboral en enfermería y riesgos en la seguridad del paciente paliativo. 2013. Universidad de la República. Uruguay. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/2415>.
10. Días, S. Percepción del paciente hospitalizado sobre el trato digno otorgado por el profesional de enfermería. 2014. México.
11. Aguilera, C y Vargas, C. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería. 2012. Argentina.
12. Gonzales, E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. 2018. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

13. Aquije, E. Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. 2016. Perú.
14. Díaz, W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo. (Tesis). 2017. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
15. Akintui, Y. y López, C. Asociación entre calidad de vida y nivel de sobrecarga del cuidador primario de paciente con enfermedad renal crónica estadio 5 en tratamiento con hemodiálisis en la región Lambayeque durante el año 2012. (Tesis de licenciatura). 2014. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
16. Li, M. Nivel de sobrecarga del cuidador del paciente con esquizofrenia y factores asociados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes durante el periodo octubre-diciembre 2013. 2014. (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
17. Ramírez, C., Montenegro, M., y Neciosup, E. Condiciones de trabajo y perfil sanitario en los trabajadores de salud del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo - Es Salud. Chiclayo - 2009. 2013. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4687189.pdf>.
18. Arco, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012. Tesis de maestría. 2013. Colombia.
19. Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A., Brown, R., Khunlertkit, A. , McGuire, K., y otros. Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX). 2011. IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering, 1(2), 131-143.
20. Gurses, AP., Carayon, P., and Wall M. Impact of Performance Obstacles on Intensive Care Nurses' Workload, Perceived Quality and Safety of Care, and Quality of Working Life. In: HSR: Health Services Research 44:2, Part I.2009.
21. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Estrés laboral: principales estresores. 2015. España.

22. Arco, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012. Tesis de maestría. 2013. Colombia.
23. Randstad. El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención. 2015. Plataforma de negocios digital.
24. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Estrés laboral: principales estresores. 2015. España.
25. Arco, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012. Tesis de maestría. 2013. Colombia.
26. Ladman, C., et. Al. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. Perú.
27. Arco, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de indias, 2012. Tesis de maestría. 2013. Colombia.
28. Castro, E., Sañudo, C. y Ríos, L. Trato digno de enfermería. 2017. México. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ramonalapisco/trato-digno-de-enfermera>.
29. Superintendencia de salud. ¿Qué es “trato digno” para los pacientes? Elementos que componen el trato digno Informe Global. 2013. Departamento de Estudios y Desarrollo. Gobierno de Chile.
30. Díaz, M. et. al. Valores profesionales de enfermería: Una mirada hacia la formación en la Educación Superior. 2012. Rev. Hum Med vol.12 no.2 Ciudad de Canagüey mayo. -ago.
31. ONU. Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, «Derechos económicos, sociales y culturales (DESC)». UNESCO. Consultado el 22 de noviembre de 2016.
32. Superintendencia de salud. ¿Qué es “trato digno” para los pacientes? Elementos que componen el trato digno Informe Global. 2013. Departamento de Estudios y Desarrollo. Gobierno de Chile.

33. Nava, G. Compromiso ético en enfermería. México. 2012. *Enf Neurol (Mex)* Vol. 11, No. 3: 118-119, 2012. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123a.pdf>.
34. Superintendencia de salud. ¿Qué es “trato digno” para los pacientes? Elementos que componen el trato digno Informe Global. 2013. Departamento de Estudios y Desarrollo. Gobierno de Chile.
35. Nava, G. Compromiso ético en enfermería. México. 2012. *Enf Neurol (Mex)* Vol. 11, No. 3: 118-119, 2012. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123a.pdf>.
36. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. *Metodología de Investigación*. (pág. 145). Sexta edición. 2014. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: SOBRECARGA LABORAL Y EL TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA A LOS ADULTOS MAYORES HOSPITALIZADOS EN CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2022

Autora: ZOILA VIOLETA ARAGONEZ ALMONACID

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Evaluar la relación que existe entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre conflictos en el ambiente laboral y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital</p>	<p>V.1: Sobrecarga laboral</p>	<p>Conflictos en el ambiente laboral</p> <p>Cantidad de labores</p> <p>Problemas con la tecnología</p> <p>Deficiencias en la organización</p>	<p>Estresores laborales Factores ambientales</p> <p>Cuidado Ordenes Responsabilidades</p> <p>Habilidades Retroalimentación</p> <p>Horario de trabajo Horas extras</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental, transversal</p> <p>Tipo de investigación: correlacional</p> <p>Nivel de investigación: aplicativo</p>

<p>Nacional Dos de Mayo, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022?</p>	<p>Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Conocer la relación que existe entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p>	<p>Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre cantidad de labores y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre problemas con la tecnología y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre deficiencias en la organización y el trato digno del profesional de enfermería a los adultos mayores hospitalizados en cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022.</p>	<p>V.2: Trato digno</p>	<p>Valores</p> <p>Información</p> <p>Compromiso</p> <p>Atención oportuna</p> <p>Infraestructura</p>	<p>Respeto Igualdad Amabilidad Cordialidad</p> <p>Veracidad Claridad Información completa</p> <p>Puntualidad Confianza Seguimiento</p> <p>Prioridad Urgencia</p> <p>Rampas Sillas de ruedas Camas en buen estado Atención personalizada</p>	<p>Población: 39</p> <p>Muestra: 39</p> <p>Instrumento(s): Cuestionario</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR HOSPITALIZADO EN CIRUGÍA HOSPITAL DOS DE MAYO, 2022

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el trato digno del profesional de Enfermería a los adultos mayores hospitalizados en Cirugía Hospital Nacional Dos de Mayo, 2022

INVESTIGADOR: ARAGONEZ ALMONACID ZOILA VIOLETA

Consentimiento / Participación voluntaria

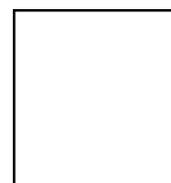
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita:

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03

CUESTIONARIO: VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

Agradezco de antemano el tiempo que brindará para responder. Los datos serán anónimos y confidenciales, así mismo comunicarles que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación.

Gracias.

N°	Variable Sobrecarga laboral	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión Conflictos en el Ambiente laboral				
1	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?			
2	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?			
3	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?			
Cantidad de Labores				
4	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?			
5	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?			
6	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?			
7	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?			
Problemas con la Tecnología				
8	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?			
9	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?			

10	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada su un gran aporte en su profesión?			
Deficiencias en la Organización				
11	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?			
12	¿Usted tiene problemas con su sueño?			

ANEXO 04

CUESTIONARIO: TRATO DIGNO

Agradezco de antemano el tiempo que brindará para responder. Los datos serán anónimos y confidenciales, así mismo comunicarles que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación.

Gracias.

N. o	Trato digno	Escala de valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
Valores				
1	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?			
2	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?			
3	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?			
Información				
4	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?			
5	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?			
Compromiso				
6	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?			
7	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?			
8	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?			
Atención oportuna				
9	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?			
Infraestructura				
10	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?			
11	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?			



ANEXO 05

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Carmen del Rosario Pascual Serna

Especialidad: Mg. Salud pública

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuestas de sobrecarga laboral

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
AMBIENTE LABORAL	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?	4	4	4	4	16
	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?	4	4	4	4	16
	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?	4	4	4	4	16
CANTIDAD DE LABORES	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?	4	4	4	4	16
	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?	4	4	4	4	16

PROBLEMAS CON LA TECNOLOGÍA	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada es un gran aporte en su profesión?	4	4	4	4	16
DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene problemas con su sueño?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Mg. CARMEN DEL ROSARIO PASCUAL SEHNA
Jefa del Dpto. de Enfermería
CEP. N. 19747 REE 490

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

Nombre del experto: Carmen del Rosario Pascual Serna Especialidad: Mg. Salud pública



“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuesta de Trato digno

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
VALORES	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?	4	4	4	4	16
	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?	4	4	4	4	16
INFORMACION	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?	4	4	4	4	16
	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?	4	4	4	4	16
COMPROMISO	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?	4	4	4	4	16
	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?	4	4	4	4	16
	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?	4	4	4	4	16
ATENCION OPORTUNA	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?	4	4	4	4	16

INFRAESTRUCTURA	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Mg. CARMEN DEL ROSARIO PASCUAL SEHNA
Jefa del Dpto. de Enfermería
CEP. N° 19747 - R.E.E. 990

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: María Elizabeth Chumpitaz Morales **Especialidad:** Mg. Gestión de los Servicios de Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuestas de sobrecarga laboral

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
AMBIENTE LABORAL	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?	4	4	4	4	16
	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?	4	4	4	4	16
	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?	4	4	4	4	16
CANTIDAD DE LABORES	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?	4	4	4	4	16
	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?	4	4	4	4	16
PROBLEMAS CON LA TECNOLOGÍA	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?	4	4	4	4	16

	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada es un gran aporte en su profesión?	4	4	4	4	16
DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene problemas con su sueño?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: María Elizabeth Chumpitaz Morales **Especialidad:** Mg. Gestión de los Servicios de Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuesta de Trato digno

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
VALORES	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?	4	4	4	4	16
	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?	4	4	4	4	16
INFORMACION	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?	4	4	4	4	16
	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?	4	4	4	4	16
COMPROMISO	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?	4	4	4	4	16
	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?	4	4	4	4	16
	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?	4	4	4	4	16
ATENCION OPORTUNA	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?	4	4	4	4	16

INFRAESTRUCTURA	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Nelly Isabel Valverde Acharte **Especialidad:** Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuestas de sobrecarga laboral

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
AMBIENTE LABORAL	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?	4	4	4	4	16
	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?	4	4	4	4	16
	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?	4	4	4	4	16
CANTIDAD DE LABORES	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?	4	4	4	4	16
	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?	4	4	4	4	16
PROBLEMAS CON LA TECNOLOGÍA	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?	4	4	4	4	16

	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada es un gran aporte en su profesión?	4	4	4	4	16
DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene problemas con su sueño?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello del juez





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Nelly Isabel Valverde Acharte **Especialidad:** Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuesta de Trato digno

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
VALORES	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?	4	4	4	4	16
	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?	4	4	4	4	16
INFORMACION	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?	4	4	4	4	16
	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?	4	4	4	4	16
COMPROMISO	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?	4	4	4	4	16
	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?	4	4	4	4	16
	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?	4	4	4	4	16
ATENCION OPORTUNA	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?	4	4	4	4	16

INFRAESTRUCTURA	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Oscar Bernuy Flores López **Especialidad:** Mg. Químico Farmacéutico

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuestas de sobrecarga laboral

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
AMBIENTE LABORAL	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?	4	4	4	4	16
	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?	4	4	4	4	16
	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?	4	4	4	4	16
CANTIDAD DE LABORES	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?	4	4	4	4	16
	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?	4	4	4	4	16
PROBLEMAS CON LA TECNOLOGÍA	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?	4	4	4	4	16

	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada es un gran aporte en su profesión?	4	4	4	4	16
DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene problemas con su sueño?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Mg. Oscar Bernuy Flores López
 QUÍMICO FARMACEÚTICO
 C. Q. F. P. 19180
 F. 11-12-2003

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Oscar Bernuy Flores López **Especialidad:** Mg. Químico Farmacéutico

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Encuesta de Trato digno

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
VALORES	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?	4	4	4	4	16
	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?	4	4	4	4	16
INFORMACION	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?	4	4	4	4	16
	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?	4	4	4	4	16
COMPROMISO	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?	4	4	4	4	16
	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?	4	4	4	4	16
	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?	4	4	4	4	16
ATENCION OPORTUNA	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?	4	4	4	4	16

INFRAESTRUCTURA	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


 Mg. Oscar Bernuy Flores López
 QUÍMICO FARMACEUTICO
 C. Q. F. P. 10190
 DNI: 4190001
Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Pedro Jacinto Hervías **Especialidad:** Mg. Químico Farmacéutico

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

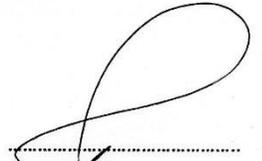
Encuestas de sobrecarga laboral

Componente	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
AMBIENTE LABORAL	¿Usted cree que las instalaciones son las adecuadas para trabajar?	4	4	4	4	16
	¿Las relaciones con sus compañeros son adecuadas?	4	4	4	4	16
	¿Usted cree que los conflictos son frecuentes en su área?	4	4	4	4	16
CANTIDAD DE LABORES	¿Usted cree que el número de pacientes a su cargo son demasiados?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele obedecer una orden sin cuestionar?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele ser responsable con sus acciones?	4	4	4	4	16
	¿Usted es consecuente con sus palabras y promesas?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene algún problema con las nuevas tecnologías médicas?	4	4	4	4	16
PROBLEMAS CON LA TECNOLOGÍA	¿Usted suele capacitarse en las nuevas tecnologías referentes a su especialidad?	4	4	4	4	16

	¿Cree usted que las tecnologías médicas y de la maquinaria especializada es un gran aporte en su profesión?	4	4	4	4	16
DEFICIENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN	¿Usted cree que el horario establecido es adecuado para evitar un agotamiento en el personal?	4	4	4	4	16
	¿Usted tiene problemas con su sueño?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



PEDRO JACINTO HERVIAS
DNI 09651297

Firma y Sello del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO



Nombre del experto: Pedro Jacinto Hervías Especialidad: Mg. Químico Farmacéutico

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

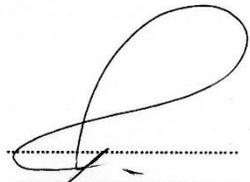
Encuesta de Trato digno

Numero	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
VALORES	¿Usted mantiene un respeto con su semejante tanto sea paciente o colega?	4	4	4	4	16
	¿Suele tratar con amabilidad a los pacientes independientemente de su situación o condición?	4	4	4	4	16
	¿Cree usted que la cordialidad en el trato al paciente es importante?	4	4	4	4	16
INFORMACION	¿Cuándo le comunica alguna información al paciente o familiar ellos le entienden?	4	4	4	4	16
	¿Suele brindar la información completa al paciente concerniente a su enfermedad?	4	4	4	4	16
COMPROMISO	¿Usted suele llegar puntual a su trabajo?	4	4	4	4	16
	¿Los pacientes suelen tenerle confianza?	4	4	4	4	16
	¿Mantiene una supervisión constante sobre el paciente?	4	4	4	4	16
ATENCION OPORTUNA	¿Suele tratar y diferenciar al paciente por gravedad en la enfermedad?	4	4	4	4	16

INFRAESTRUCTURA	¿El hospital cuenta con rampas adecuadas para las sillas de ruedas?	4	4	4	4	16
	¿Usted suele personalizar la atención que se le brinda al paciente o usuario?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



PEDRO JACINTO HERVIAS
DNI 09651297

Firma y Sello del juez

ANEXO 06
PRUEBA PILOTO

Variable Sobrecarga laboral

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12
1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1
2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3
3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
4	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1
5	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2
6	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1
7	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3
8	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
9	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1
10	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1
11	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1
12	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2
13	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
14	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1
15	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2

Variable trato digno

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11
1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2
2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3
3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2
5	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
6	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2
7	1	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
9	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2
10	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3
11	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2
12	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3
13	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
14	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4
15	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3

ANEXO 06
PRUEBA DE CONFIABILIDAD PILOTO DEL ALFA DE
CROMBACH DE LAS VARIABLES

Variable Sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	12

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	55,55	82,366	,182	,819
Item02	56,05	77,945	,278	,805
Item03	56,10	70,832	,810	,785
Item04	55,75	73,882	,507	,796
Item05	56,00	70,842	,669	,788
Item06	54,95	84,682	,368	,826
Item07	55,50	83,421	,262	,823
Item08	56,05	77,945	,278	,805
Item09	56,05	68,892	,814	,781
Item10	55,55	82,997	,235	,821

Item11	56,05	77,945	,278	,805
Item12	55,85	70,029	,611	,789

Variable trato digno

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	11

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	81,75	135,566	-,194	,880
ITEM02	81,75	126,724	,547	,868
ITEM03	81,65	122,661	,451	,869
ITEM04	81,05	124,892	,572	,867
ITEM05	81,25	126,618	,557	,868
ITEM06	81,65	127,503	,375	,870
ITEM07	81,65	130,029	,188	,873
ITEM08	81,75	125,461	,665	,867
ITEM09	81,75	124,934	,373	,870
ITEM10	81,25	121,987	,635	,865
ITEM11	81,30	130,011	,128	,876

ANEXO 07
BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

Variable sobrecarga laboral

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12
1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3
4	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2
5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
6	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3
7	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3
9	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
10	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3

11	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
12	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
13	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3
14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
15	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3
16	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2
17	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
18	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3
19	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3
21	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
22	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
23	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
24	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
25	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
26	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3
27	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3
28	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3

29	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
30	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3
31	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
32	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3
33	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2
34	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
35	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3
36	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3
37	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3
38	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
39	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
67	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3

Variable trato digno

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11
1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1
3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2
5	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
7	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
8	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1
9	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
10	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2
11	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2
12	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3
13	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2

14	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
15	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1
16	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
17	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2
18	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
20	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
21	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1
22	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
23	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2
24	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2
25	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3
26	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
27	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
28	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1
29	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2
31	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
33	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
34	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1
35	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
36	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2
37	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2
38	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3
39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2

ANEXO 08

CONFIABILIDAD GENERAL DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variable sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	12

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	66,70	62,461	,596	,806
ITEM02	66,67	62,075	,675	,917
ITEM03	66,77	60,478	,603	,892
ITEM04	66,17	56,809	,494	,894
ITEM05	66,73	61,620	,564	,836
ITEM06	66,87	64,999	,459	,839
ITEM07	66,97	61,551	,592	,806
ITEM08	66,17	62,461	,556	,887
ITEM09	66,73	62,075	,504	,899
ITEM10	66,73	61,620	,564	,944
ITEM11	66,77	60,478	,603	,892
ITEM12	66,17	56,809	,494	,894

Variable trato digno

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	68,53	49,533	,594	,842
ITEM02	68,13	49,533	,550	,897
ITEM03	68,07	49,340	,674	,875
ITEM04	68,27	49,202	,502	,785
ITEM05	68,70	48,217	,523	,898
ITEM06	68,47	49,568	,554	,896
ITEM07	68,83	49,661	,622	,785
ITEM08	68,53	49,533	,594	,842
ITEM09	68,13	49,533	,550	,897
ITEM10	68,07	49,340	,674	,875
ITEM11	68,27	49,202	,502	,785

NOTA BIOGRÁFICA

Zoila Violeta ARAGONEZ ALMONACID, nació en la Ciudad de Lima, el 15 de abril de 1960, cursó estudios primarios y secundarios en el Colegio Particular” Nuestra Señora de Copacabana”. Estudió Enfermería en la Escuela Nacional de Enfermeras S.B.P.L. egresando con el título de Enfermera, realizó estudios complementarios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión obteniendo el grado de Bachiller y Licenciatura en Enfermería.

Realizó estudios de Maestría en Administración de Servicios de Salud en la Universidad Nacional Federico Villarreal, concluyendo satisfactoriamente en el año 2012; realizó estudios de Especialidad en Cuidados en Recuperación Post Anestésica y Quirúrgicos en la Universidad Peruana Unión, concluyendo en el año 2014. Labora desde 1984 a la fecha en el Hospital Nacional Dos de Mayo, en el transcurrir de los años ocupa cargos como Enfermera Jefe de Servicio de Medicina, Enfermera Jefe de Inmunizaciones, Enfermera Jefe de Consultorios Externos, Jefa Estructurada de Central de Hotelería y actualmente con el cargo de Supervisora del Departamento de Enfermería.

Durante los años 1996 hasta el 2,000 fue destacada para laborar en la Dirección de Salud V Lima Ciudad como Coordinadora Subregional de Inmunizaciones a Nivel de Lima Metropolitana, obteniendo Incremento significativo en las coberturas de Inmunizaciones y se logra controlar los brotes de Sarampión a nivel de la Región, lo que motivó a un reconocimiento por el Congreso de la República, Ministerio de Salud y Colegio de Enfermeros del Perú.

A su retorno al Hospital Nacional Dos de Mayo ocupó el cargo de Jefa de Departamento de Enfermería.

Así mismo fue miembro del Consejo Regional III Lima Metropolitana en el periodo 2006 al 2008.

Laboró como docente Universitaria de diferentes casas de Estudios como Universidad Privada San Juan Bautista (2008 al 2016), Universidad Nacional Federico Villarreal (2017 al 2022) Universidad Ricardo Palma (2016 y 2017) y desde el 2022 a la actualidad se desempeña en la Universidad Norbert Wiener como Coordinadora de Internado de Enfermería.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **20:00h**, del día **jueves 27 DE ABRIL DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Abner Alfeo FONSECA LIVIAS	Secretario
Dr. Rafael NUÑEZ LOPEZ	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Maida OSORIA BARCELAY (Resolución N° 0538-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Zoila Violeta ARAGONEZ ALMONACID.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR HOSPITALIZADO EN CIRUGÍA, HOSPITAL DOS DE MAYO, 2022”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciséis (16)
 Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 27 de abril de 2023.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N° 04025828

.....
 SECRETARIO
 DNI N° 22412906

.....
 VOCAL
 DNI N° 05005803004

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01131-2023-UNHEVAL/EPG)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR HOSPITALIZADO EN CIRUGÍA, HOSPITAL DOS DE MAYO, 2022”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Zoila Violeta ARAGONEZ ALMONACID**, cuenta con un **índice de similitud del 18%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 03 de abril de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO
SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR HOSPITALIZADO ENCIRUGÍA, HOSPITAL DOS DE MAYO, 2022

AUTOR
ZOILA VIOLETA ARAGONEZ ALMONACID

RECuento DE PALABRAS
9568 Words

RECuento DE CARACTERES
51818 Characters

RECuento DE PÁGINAS
56 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
144.4KB

FECHA DE ENTREGA
Apr 3, 2023 4:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Apr 3, 2023 4:50 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ARAGONEZ ALMONACID, ZOILA VIOLETA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	957790809
Nro. de Documento:	08550510					Correo Electrónico:	zoilaaragonez@yahoo.es	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	OSORIA BARCELAY, MAIDA			ORCID ID:	0009-0007-2298-0715			
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	X	C.E.		Nro. de documento:	J619095

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
Secretario:	FONSECA LIVIAS, ABNER ALFEO
Vocal:	NUÑEZ LOPEZ, RAFAEL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
SOBRECARGA LABORAL Y TRATO DIGNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL ADULTO MAYOR HOSPITALIZADO EN CIRUGÍA, HOSPITAL DOS DE MAYO, 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CARGA LABORAL	ORGANIZACIÓN	COMPROMISO
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	ARAGÓNEZ ALMONACID, ZOILA VIOLETA		Huella Digital
DNI:	08550510		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 18/08/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.