



Escuela Académico Profesional de Postgrado

“Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023”

Tesis para optar el grado académico en Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autor: Palomino Quispe, Vilma Yobana


Código orcid: 0000-0002-2315-7348

ASESOR: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código orcid: 0000-0002-4545-7413

LIMA – PERÚ

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **PALOMINO QUISPE VILMA YOBANA** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SOBRECARGA LABORAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL-2023”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de 9% (NUMERO) (LETRAS)% con código oid: **14912:234079414** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.


Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Vilma Yobana Palomino Quispe
 DNI: 44144113

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 18 de mayo de 2023

Tesis

“SOBRECARGA LABORAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL
NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL-2023”

Línea de investigación

Enfermedades y factores de riesgos ocupacionales

Asesor(a)

Dr. Misael Erikson, Maguiña Palma

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria:

A mi apreciada madre Paulina Q. quien con su buen ejemplo, dedicación y guía logré alcanzar mis metas y a mi amada hija Fabiana B. la cual es mi inspiración y motivo principal para superarme cada día.

Agradecimiento:

A la Universidad Norbert Wiener
y a su grupo docente quien me
brindaron las herramientas
necesarias para mi superación
profesional.

A Dios por haberme brindado, la
salud y el tiempo requerido para
cumplir con mis metas.

INDICE

Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Resumen.....	viii
Abstract.	ix
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
Planteamiento del problema:	1
1.1 Formulación del problema:	4
1.2.1 Problema general:.....	4
1.2.2 Problemas específicos.	4
1.2 Objetivos de la investigación.	5
1.2.1 Objetivo general:	5
1.2.2 Objetivos específicos:.....	5
1.3 Justificación de la investigación:.....	5
1.3.1 Teórica:.....	5
1.3.2 Metodológica:.....	6
1.3.3 Práctica:.....	7
1.4 Limitaciones de la investigación:.....	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación:	8
2.2 Bases teóricas:.....	18
2.2.1. Sobrecarga Laboral	18
Carga física.....	19
Carga mental.....	19
Trabajos a turnos	20
Factores de la organización	21
2.2.2. Desempeño profesional.	21
Logros de metas:	22
Competencia profesional:.....	22
Las competencias profesionales:.....	23
Motivación profesional:	24
Rasgo de personalidad:.....	24
2.3 Formulación de hipótesis:	25
2.3.1 Hipótesis general:	25
2.3.2 Hipótesis específicas:	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA:	26
3.1. Método de investigación:	26
3.2. Enfoque investigativo:.....	26
3.3. Tipo de investigación:	26
3.4. Diseño de la investigación:.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo:.....	27

3.6. Variables y operacionalización:	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
Técnica	31
Descripción.....	31
3.7.1. Valiedación	32
3.7.2. Confiabilidad	33
3.8. Procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..	35
4.1 Resultados	35
Análisis descriptivo de resultados.....	35
Prueba de hipótesis Prueba de hipótesis General	44
4.1.1. Discusión de resultados:.....	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1 Conclusiones:.....	53
5.2 Recomendaciones.....	534
REFERENCIAS	56
ANEXOS	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	61
Anexo 2: Instrumentos:	63
Anexo 3: Validez del instrumento a través de juicio de expertos.	68
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.	77
Anexo 5: Formato de consentimiento informado.....	79
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin solo para egresados	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz operacional de la variable sobrecarga laboral.....	29
Tabla 2: Matriz operacional de la variable desempeño laboral.....	30
Tabla 3: Variable Sobrecarga laboral.....	35
Tabla 4: Dimensión Carga Física.....	36
Tabla 5: Dimensión Carga Mental.....	37
Tabla 6: Dimensión Trabajo a Turnos.....	38
Tabla 7: Dimensión de los Factor de la Organización.....	39
Tabla 8: Desempeño de Enfermería.....	40
Tabla 9: Logro de Metas.....	41
Tabla 10: Competencias.....	42
Tabla 11: Rasgos de Personalidad.....	43
Tabla 12: Prueba de hipótesis general.....	44
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1.....	45
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2.....	46
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3.....	47
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 4.....	48

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Variable sobrecarga laboral.....	35
Gráfico 2: Dimensión Carga Física.....	36
Gráfico 3: Dimensión Carga Mental.....	37
Gráfico 4: Dimensión Trabajo a Turnos.....	38
Gráfico 5: Dimensión de los Factor de la Organización.....	39
Gráfico 6: Desempeño de Enfermería.....	40
Gráfico 7: Dimensión Logros de Metas.....	41
Gráfico 8: Dimensión Competencias.....	42
Gráfico 9: Rasgos de Personalidad.....	43

Resumen.

La sobrecarga laboral es una problemática que ha mellado de manera constante al sector de la salud, siendo uno de los mayores afectados el cuerpo de enfermería de las instituciones médicas, para el 2016, se evidencio un aumento del 41% de defunciones por cardiopatías relacionados al exceso de jornadas laborables, para el 2019-2021 la pandemia por COVID-19, exhibió la situación crítica de salud en todo el mundo, elevando la sobrecarga laboral del personal de enfermería. En el Perú los profesionales que laboran en los servicios de emergencia suelen contar con una especialidad; lo cual los vuelve un personal valioso y altamente demandado. Asimismo la presente investigación tiene como objetivo el determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en un hospital nacional del seguro social, de tipo cuantitativo, hipotético; aplicando el método de encuesta a 60 enfermeras mediante instrumentos de recolección de datos, obteniendo los resultados en donde 40 enfermeros indicaron estar expuestos a un nivel medio de sobrecarga laboral, 37 indicaron que su carga física aumento a un nivel medio, 31 respondieron que la carga mental se elevó al nivel alto, 43 reconocieron que la dimensión de trabajos por turnos son accesibles y tratables ya que suelen estar a un nivel medio, 30 indicaron que los factores de organización están a un nivel alto y el desempeño de enfermería obtuvo como resultado eficiente, en conclusión la sobrecarga laboral tiene un efecto negativo en el desempeño del personal de enfermería debido a que se reduce el tiempo de atención a cada paciente, produce desgaste físico y mental generando en el personal de salud un déficit en el desempeño.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, desempeño de enfermería, aumento de la carga laboral, efectos en la salud de los enfermeros por el aumento de la carga laboral.

Abstract.

Work overload is a problem that has constantly dented the health sector, being one of the most affected the nursing staff of medical institutions, for 2016, there was an increase of 41% in deaths due to heart disease related to the excess working hours, for 2019-2021 the COVID-19 pandemic, exhibited the critical health situation throughout the world, increasing the work overload of nursing staff. In Peru, professionals who work in emergency services usually have a specialty; which makes them a valuable and highly demanded staff. Likewise, this research aims to determine the relationship between work overload related to nursing performance in a national social security hospital, of a quantitative, hypothetical type; applying the survey method to 60 nurses through two data collection instruments, obtaining the results where 40 nurses indicated that they were exposed to a medium level of work overload, 37 indicated that their physical load increased to a medium level, 31 responded that the mental load rose to a high level, 43 recognized that the dimension of shift work is accessible and treatable since they are usually at a medium level, 30 indicated that organizational factors are at a high level and nursing performance was obtained as a result Efficient, in conclusion, work overload has a negative effect on the performance of nursing staff because the care time for each patient is reduced, it produces physical and mental exhaustion, generating a performance deficit in health personnel.

Key words: Work overload, nursing performance, increased workload, effects on nurses' health due to increased workload.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema:

La sobrecarga laboral se ha vuelto una enorme problemática que afecta constantemente al sector salud, originándose exceso de exigencia laborales, ocasionando al trabajador consecuencias negativas, entre el 2000 al 2016 se evidencio el aumento en un 41% las muertes por cardiopatías y en un 19% defunciones por accidentes de cerebrovasculares, los cuales están relacionado con las altas jornadas laborables a las que están expuesto los trabajadores de distintas áreas. El personalde enfermería no es ajeno a dicha problemática, ocasionando fracasos laborales, personales; poniendo en riesgo el bienestar del profesional, este problema es sustentado por instituciones reconocidas, como la (OMS) Organización Mundial de la Salud OMS y la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, resaltan la labor del personal de enfermería, que están expuestas a cargas laborales constantemente por lacarencia de recursos humanos en los centros hospitalarios. De la misma forma afirman condiciones inestables, inseguras y una mala retribución. Conllevando a un agotamiento y desgaste físico, brindando una atención deficiente en el cuidado del paciente (1).

A lo que se le suma sucesos de agresión al personal de salud en pleno periodo pandémico por el Covid.19, de acuerdo con el sistema de vigilancia de ataques a la atención de la salud perteneciente a la OMS, se han registrado hasta 1005 agresiones al personal sanitario, dando como resultado 198 muertes y 626 lesionados de los profesionales de salud, en todo el mundo y tan solo el 37% de los países han decidido en tomar medidas estratégicas preventivas para evitar el ataque al personal de salud en el periodo de pandemia (2).

El informe mundial, para la región de las Américas, reveló la necesidad e importancia de tener una adecuada cantidad de profesionales de la salud, para atender lasdiferentes

necesidades médicas, manteniendo la calidad de su servicio, pero conservando las buenas condiciones de trabajo que permitan el buen desempeño laboral (3).

Debido al crecimiento de la población en el Perú y la continua migración de los habitantes del campo hacia la ciudad, el sector de la salud pública se vio abrumada por el alto tráfico de pacientes que requerían una atención médica inmediata; por lo cual el servicio de emergencia se vio sometida a un aumento de la afluencia de pacientes; causando la sobrecarga laboral, al equipo multidisciplinario que labora en la atención de la emergencia ya que estos están encargados del trato directo a los pacientes y la administrando de tratamientos indicados (4), toda esta sobrecarga laboral perjudica considerablemente a la salubridad mental y física de los enfermeros causándoles un incremento de estrés laboral, ansiedad, depresión y en ocasiones se evidencia el síndrome de Burnout (5).

Al mismo tiempo, en plena pandemia por COVID19 se ha vuelto a desvelar la crítica situación del sistema de salud, dando a conocer la deficiencia de recursos humanos en el ámbito profesional de la salud; donde también se evidenció una elevada sobrecarga laboral en todos los miembros de enfermería de los centros de atención médica, debido a la recepción masiva de pacientes infectados por el virus del SARS-CoV-2, la carencia de equipos de protección individual, condiciones laborales precarias, falta de equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios y el poco respaldo político desde las altas autoridades que dirigen las instituciones de salud; obstaculizaron el buen desempeño de los profesionales de enfermería en sus correspondientes áreas de cuidado (6).

Para el 2020 el Perú contaba con un aproximado de 15.6 enfermeros por cada 10.000 habitantes (7). El cual no es recomendable según la OMS que en el mismo año recomendó que por cada 10.000 habitantes exista una cantidad mínima de 23 médicos y enfermeros para alcanzar una buena atención, pero a nivel mundial solo hay un aproximado de 40

enfermeras por 10.000 habitantes, lo que indicaría un déficit de enfermeros para una población abundante y creciente, generando una elevada carga laboral para todo el personal de enfermería en actividad, ocasionando en ellos una constante fatiga, la cual es considerada para algunas instituciones como un indicador del desgaste en la salud de los enfermeros, dicha situación es una amenaza para mantener los estándares de calidad en el cuidado de los pacientes (8). Los servicios de emergencia de los centros médicos peruanos cuentan con enfermeros titulados y especializados en servicios del cuidado de emergencia y desastres; el cual brinda cuidados especializados a los pacientes en estado agudo y /o crítico, garantizando una atención optima, evitando complicaciones. Asimismo, este personal, en estos servicios, está expuesto a experimentar una carga laboral mayor; ya que el servicio con frecuencia es de mucha demanda de atención en salud. El cual fue fundamento de reclamos por parte de los usuarios (9). Por lo tanto, frente a una sobrecarga laboral, el tiempo asignado a cada paciente se reduce, afectando el proceso de sus actividades laborales y su interrelación con el equipo de trabajo, usuarios y familiares. En consecuencia, causante de errores en la realización de sus labores; afectando de esta manera la recuperación del paciente, el profesional de enfermería puede verse afectado por estas circunstancias mencionadas anteriormente, afectando en su desempeño físicos y cognitivos; que podrían disminuir indicadores de estándares de calidad en el servicio brindado a los usuarios en estado de urgencia que conllevaría a un estado de emergencia y por consiguiente llevar a un pronóstico fatal. (10).

En el ámbito local, en un hospital nacional del seguro social no ha sido exento de la sobrecarga laboral en todas sus áreas médicas y en especial en el área de emergencia, donde el personal de enfermería se vio afectado por una gran cantidad de estrés a lo que suma el estar expuestas a constantes manifestaciones de sufrimiento y dolor de los pacientes e

incluso por ante la defunción de estos, desencadenando una sobrecarga emocional en el profesional de enfermería (6).

1.1 Formulación del problema:

1.2.1 Problema general:

- ¿Cuál es la relación existente entre la sobrecarga laboral con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión sobrecarga mental con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión sobrecarga física con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión trabajo a turnos con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión Factores de la organización con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1. Objetivo general:

- Determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería

1.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar la relación existente entre la dimensión sobrecarga mental con el desempeño de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la dimensión sobrecarga física con el desempeño de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la dimensión trabajo a turnos con el desempeño de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la dimensión Factores de la organización con el desempeño de enfermería.

1.3 Justificación de la investigación:

1.3.1. Teórica:

En el sector sanitario, las condiciones de trabajo poco seguras siguen siendo habituales, asimismo repercuten en la calidad de servicio sanitario prestados, sustentados por OIT.

Conllevando a la contribución de errores en la ejecución de sus tareas; afectando de esta manera la recuperación del paciente, el profesional de enfermería puede verse

afectado por estas circunstancias mencionadas anteriormente, afectando en su desempeño físicos y cognitivos; que podría alterar los estándares de calidad en la atención que se ofrece al paciente en situación crítica que podría agravarse y no tener una recuperación favorable teniendo repercusiones irreversibles.

Actualmente el ingreso de pacientes se ha estado incrementando, pero las instituciones médicas no han logrado aumentar los recursos humanos capacitados ni la infraestructura de manera que se cubra eficazmente la demanda, por lo cual la sobrecarga laboral recae en el personal sanitario, en especial en el personal de enfermería; debido a que este grupo profesional está encargado de suministrar los tratamientos médicos y humanizados a los pacientes internados. La presente investigación busca recopilar información relacionada con la dimensión sobrecarga laboral de enfermería y el efecto que se puede darse en la dimensión del desempeño en la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social, la información recaba serán compartida para desarrollar y extender el conocimiento relacionado al tema seleccionado para la investigación.

1.3.2. Metodológica:

Con la finalidad de recolectar los datos adecuados y requeridos para la investigación se aplicó dos instrumentos de recopilación según a la variable de interés, utilizando la encuesta, sobrecarga laboral de la autora Hart y Staveland (1988) adaptado en el 2018 por Edith Margot Gonzales Salazar (11), con respecto a la variable desempeño laboralse consideró un cuestionario de Escala de Likert elaborado por Melani Campos Huarez (12).

1.3.3. Práctica:

La información que se obtendrá mediante esta investigación será entregada al hospital nacional del seguro social con el propósito de que hagan uso libremente de los datos recopilados, para mejorar los procedimientos de la organización que requieran fortalecer; con el fin que el cuerpo de enfermería pueda brindar un servicio de calidad a los pacientes ingresados a la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social, además la investigación también puede ser de utilidad a futuras investigaciones como una guía o como un artículo de comparación.

1.4 Limitaciones de la investigación:

A razón de la constante circulación y cambios de los enfermeros en el área de emergencias en el hospital del seguro social, no suelen tener una antigüedad mayor de 6 meses y al no contar con la especialidad en esta área; dificulta la necesidad de desenvolverse en esta área crítica. Por lo cual su experiencia es menor a la deseada para la investigación, por ello la población y muestra se ha reducido a tan solo 60 encuestados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación:

Internacionales

Azevedo, et al. (13) en el 2021, ejecutaron una investigación con el fin de comprobar la posible existencia de correlación entre el instrumento de recolección Nursing Activities Score (NAS) y la variable, día en que se da el alta a los pacientes de la unidad de cuidados intensivos y el reingreso en el Hospital Ernesto Dornelles en Brasil, por un periodo 14 meses (octubre del 2018 hasta diciembre del 2019), aplicando el método de la encuesta mediante y uso del NAS, se investigó a un total de 1045 pacientes de los cuales se obtuvieron como resultado, 188 de tuvieron que ser reingresados a la UCI y 2 fallecieron de manera inesperada, llegando a la conclusión que debido, al incremento constante de la carga laboral en el equipo de enfermería el retorno de los pacientes a la sala UCI ira en incremento debido a que no se cubre de manera eficiente con todos los procedimientos requeridos por paciente.

Pambaquishpe (14), en el año 2021, elaborará una investigación con la finalidad de reconocer la relación entre la calidad de atención y la carga laboral del personal de enfermería en la UCI COVID del Hospital General Ibarra en Ecuador, basada en el método correlacional con enfoque cuantitativo, aplicó la técnica de encuesta con la herramienta NAS, encuestando a 71 enfermeras de las cuales el resultado fue: 51 indicaron percibir una elevada carga laboral, sin embargo su calidad en la atención se considerada como buena en un 96,08% . Concluyendo que la calidad de atención se mantiene debido al compromiso de servicio del personal de enfermería ha brindado en plena pandemia por COVID-19 aunque si haya existido un aumento excesivo de la carga laboral.

Fátima, et al. (15), en el 2020 efectuaron una investigación para “identificación la carga de trabajo de enfermería que requeriría cada paciente adulto internados en la UCI de un hospital en Brasil y en relación al desenlace clínico”, la investigación se realizó en dos meses, que fueron julio y septiembre del 2018, aplicando el método de encuesta y la valoración NAS, para la recopilación de los datos, con respecto a la carga laboral, encuestando a 53 paciente entre la edad de 17 y 96 años. Concluyendo que el 57.41 % requirieron de una mayor atención en el primer día de ingreso en la UCI lo cual aumentando carga de trabajo del personal de enfermería.

Acosta et al. (16) para el 2020, llevaron acabó una investigación para especificar la relación entre la carga laboral y las competencias clínicas del cuerpo de enfermería en la UCI adulto de algunas instituciones prestadoras de servicio de SALUDEN Colombia, de diseño observacional y de corte transversal, aplicó como método la encuesta, para evaluar la carga laboral utilizó la valoración NAS y para evaluar la variable competencias clínicas utilizaron un instrumento la cual fue validado. Se encuestó a 40 profesionales de enfermería, dando como resultados que las tareas como el apoyo emocional y la comunicación a familiares de los pacientes representan un 2.7% de su jornada laboral, siendo la atención en la administración medica un 89.2% de la jornada laboral. Concluyendo que las actividades hospitalarias y la sobrecarga laboral de enfermería en las UCIS, favorecen la toma de decisiones y procedimientos en el área, para una adecuada evolución de la salud y en los cuidados brindados a los pacientes ingresados en las unidades críticas.

Castro et al. (17) en el 2020, ejecutaron una investigación, trazándose como objetivo el precisar la influencia que puede afectar en la calidad de vida de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Martín Icaza, Ecuador, por el crecimiento de la

sobrecarga laboral, se aplicó el métodos de la encuesta, mediante 2 instrumentos, un cuestionario con preguntas específicas elaboradas para los profesionales de salud de enfermería para recolectar información sobre su carga laboral y el TEST CVP-35 (“Calidad de Vida Profesional”) que permite analizar el tipo de calidad de vida del profesional estudiado, la investigación considero a 58 profesionales de enfermería, obteniendo como resultado un exceso de carga laboral y por ello la calidad de vida del trabajador se ve afectada, considerándose como calidad baja, por lo cual los investigadores han concluido que la sobrecarga laboral es un componente sustancial para determinar la calidad de vida humana en los profesional de enfermería.

Ramírez (18) siendo el 2019. Realizó una investigación, para determinar los efectos de la acumulación de carga laboral con el desempeño en la vida laboral y familia de las enfermeras que trabajan en un hospital público de la ciudad de Quito, Ecuador, se basó en una encuesta el cual se aplicó en una población de 264 enfermeras, se aplicó dos instrumento, el Formulario MRL-EVAL-01, facilitado por el ministerio de trabajo de Ecuador; se aplicó el cuestionario de doble presencia la cual define la realidad laboral de las enfermeras, obteniéndose como resultados que el 40% de las enfermeras encuestadas presentaron un deficiente desempeño en su vida profesional y familiar al sufrir un incremento excesivo de las labores en el Hospital Público, Concluyendo que aquellas enfermeras con doble presencia tienen un desempeño regular a lo esperado.

Bruyneel et al. (19) en el 2019. Ejecutaron una investigación buscando evaluar la cantidad de trabajo del conjunto de enfermería en la UCI de 16 hospitales belgas para garantizar la atención y los costes con respecto a la adecuada proporción entre el personal de enfermería y pacientes (E/P) en comparación con la regulación belga y la herramienta Nursing Activities

Score (NAS), con el fin de garantizar el buen desempeño en el departamento del servicio de UCI, se consideró el método de encuesta para la investigación a 3377 pacientes de los cuales el resultado fueron que el 64% eran médicos, llegando a concluir diferencias significativas del NAS por los turnos (Mañana:61,3%, Tarde: 58,4%, Noche: 55,0%). Concluyendo en la existencia de diferencia significativa en la relación N/P según la regulación belga de (1/3) y la propuesta por la NAS (1/1,5) por lo cual el autor propuso que se realice de manera inmediata una evaluación sistemática y objetiva de la carga laboral por turnos para remediar las diferencias entre la relación enfermero paciente en la UCI.

Dias P. et al (2019). Elaboran una investigación, con el fin de analizar las frecuencias de las competencias en el personal de enfermería con las competencias que atribuyen mayor o menor frecuencia, la cual fue elaborada en un Hospital de Brasil, de estudio descriptivo, transversal y cuantitativo, aplico el método de encuesta y la herramienta utilizada fue el Cuestionario de Evaluación de Competencias (CEP) el cual analiza 5 dominios y para valorar el desempeño se utilizó el cuestionario sociodemográfico el cual permitiría analizar la formación del enfermero y su capacidad en responder profesionalmente, logrando encuestar a 45 enfermeras. Concluyendo que el profesional de enfermería rinde un alto compromiso en la puntualidad y en el cumplimiento de las horas laborales así como también la demostración de las normas éticas de la profesión; pero son las competencias de la comunicación con el personal administrativo y en la participación de investigaciones científicas donde requiere de una mayor consideración por ello es necesario identificar las brechas de conocimientos, actitudes y habilidades que los profesionales requieran para aplicar planes de desarrollo.

Sarsosa, et al. (20) en el 2018, llevaron a cabo un estudio, para precisar los niveles de estrés producidos por los labores del personal de enfermería analizando a cuatro establecimientos de salud de nivel III ubicadas en la ciudad de Cali Colombia, aplicando como método la encuesta y herramienta se aplicó un cuestionario para analizar el estrés, en una población de 595 participantes, obteniendo como resultados que el profesional padece de un crecido grado del estrés laboral a lo que se le adiciona el cansancio físico, ocasionando sobrecarga de trabajo, concluyendo en que la predominación del estrés laboral en el profesional puede relacionarse con el rol que desempeñan y la exposición constante a diferentes enfermedades contagiosas.

Alvarado et al. (21), en el 2018, realizaron una investigación con el objetivo deprecisar los elementos que repercuten en el buen rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Materno, Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, entre el periodo de mayo y agosto del 2019, los investigadores se inclinaron con el método de encuesta generando dos cuestionarios para recolectar datos de las variables factores y desempeño laboral, encuestando a un total de 50 enfermeras, tuvo como resultados que el 52% indicaron percibir falta de respaldo de los directivos, el 56% temen por la inestabilidad laboral, un 40% indico tener una gran falta de motivación en la elaboración de sus actividades, y el 52% indicaron haber sido sometidos a una carga laboral elevado, con lo cual los autores concluyeron que las limitaciones en los planes motivacionales tienen un efecto nocivo en el desempeño del profesional.

Nacionales

Garma et al. (22) en el año 2021, ejecuto una investigación para determinar alguna relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño de los enfermeros, de estudio descriptivo correlacional no experimental y transversal, aplico el método de encuesta mediante las herramientas de sobrecarga laboral de la autora de Gonzales Edith y para el desempeño profesional, se aplicó la encuesta de Sopla Vidal, en un total de 56 enfermeros, teniendo como resultados que el 46.4% mencionaron tener una media carga laboral, el 39.2% bajo u el 14.3% alto, y el 50% reconocieron que su desempeño es regular, el 35.7% optimo y solo un 14.3% deficiente, llegando a concluir que la presencia de la sobrecarga de labores de enfermería tiene un efecto inverso con respecto al desempeño del personal de enfermería.

Quintana et al. (23) en el año 2020 realizaron una investigación tuvo como objetivo delimitar losniveles del desempeño de las características de los diferentes labores, aspectos motivadores, instrucción académica, aspectos organizacionales, motivadores e influencia de parte de la directiva de enfermería al personal de enfermería que laborabaen el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) ubicada en la provincia constitucionaldel Callao Perú, se aplicó el método de encuesta con la herramienta Ad HOC y para valorar el desempeño laboral se utilizó la normativa del Seguro Social de Perú, contando con la colaboración de 208 enfermeras se obtuvieron como resultados que el 24.5% presentaron un desempeño considerado como insuficiente y el 75.5% presentaron un desempeño suficiente, por lo cual concluyeron en la necesidad que el HNASS realice esfuerzos en potenciar el desempeño del equipo de enfermeros.

Mejía et al. (24). En el 2019, llevaron a cabo una investigación, para precisar la relación existente entre la calidad del cuidado, tomando en cuenta el criterio del usuario con la

sobrecarga laboral ejercida en los grupo de enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT), la Libertad, Perú, utilizaron el método de encuesta y como herramienta la valoración “Therapeutic Intervention Scoring System” (TISS-28), en un total de 1650 pacientes hospitalizados; concluyendo que al aumentar la sobrecarga laboral de las enfermeras se produce una disminución en la calidad de atención en el cuidado al paciente internado.

Salazar (25) para el año 2019, ejecuto una investigación con el afán en delimitar el posible nexo que se pueda presentar ante el desempeño de los diferentes labores profesionales asignados a los licenciados en enfermería, con respecto a los cuidados de calidad proporcionado en uno de los hospitales del MINSA en Cajamarca, Perú, de estudio descriptivo, no experimental se aplicó el método de encuesta, con dos herramientas para la adecuada recolección de información, la recolección de los datos en la variable desempeño se empleó la escala de Nuñez, para la variable calidad de atención se destinó la aplicación de la escala Servqual. Se encuestando a 139 personas, se obtuvieron como resultados que el 30% presentaban un desempeño considerado como medio alto, el 35% fueron considerados como de desempeño medio bajo y solo el 18% de los encuestados alcanzaron el nivel alto, con lo cual concluyeron que el desempeño laboral tiene efectos directos en la atención de calidad que ofrece el equipo de enfermería.

Huamán (26), en el año 2019, elaboró un estudio donde investigó como analizar y precisar la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos perteneciente al Hospital Nacional Sergio E. Bernales, aplicando el método de entrevista y teniendo en cuenta las dimensiones: Parte afectiva, mental y física, lo cual forma parte de la valoración Nursing Activities Score (NAS). Obteniendo resultados que el 23 (51.1%) de las

enfermeras presentaban un nivel medio de sobrecarga laboral, 13(28.9%) presentaron un alto nivel y solo 9 (20%) de enfermeros llegan a tener un bajo nivel. Por ello el autor concluyo que en la UCI del hospital Nacional Sergio E.B. Han estado sujetos a una constante creciente de volumen de trabajo.

Cancha et al. (27), en los años 2019. Ejecutaron una investigación donde señalaron los factores involucrados en el desempeño laboral de los enfermeros que operan en el centro hospitalario Víctor Ramos Guardia, en la provincia Huaraz, Perú, el estudio se basó en un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental, por medio del método de encuesta aplicando a 50 enfermeros, se consideró para la variable factores involucrados el cuestionario con evaluación en el factor sociodemográfico, organizacional y motivacional, para la variable desempeño se aplicó la técnica de observación junto a una ficha de evolución, con resultados donde el 46% de los profesionales de enfermería con el intervalo de edad de entre los 31 y 35 años, el 8% pertenecía al rango de 41 a 45 años, con respecto a los factores organizacionales: el 52% son contratado, el 48% son nombrados y el 72% del grupo de enfermeros no tienen especialidad alguna, concluyeron que los factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales están involucrados directamente con el buen desempeño de diversos labores del personal.

Sopla (28), en el 2018. Realizaron una investigación con el motivo de estudiar y delimitar la capacidad del desempeño laboral en la totalidad de los enfermeros que laboran en las instituciones hospitalarias de apoyo, Gustavo Lanatta L., Bagua y Santiago Apóstol, todos ubicados en Utcubamba, Amazonas, Perú. El estudio de tipo cuantitativo, comparativo, descriptivo y netamente observacional, método de encuesta, el Cuestionario del desempeño laboral de los profesional de enfermería encuestando a 72 enfermeras obteniendo los

siguientes resultados: Para el hospital Gustavo Lanatta Lujan de 36 enfermeras (100%), 28 (77.8%) presento un desempeño laboral regulable, 7 (19.4%) presento un mal desempeño laboral y solo en 1 (2.8%) logro obtener un buen desempeño laboral; en el hospital de Bagua y Santiago Apóstol, de 36 enfermeras, 33de ellas (91.7%) demostraron un desempeño laboral regular, 2 (5.6%) evidenciaron tener un buen desempeño laboral y solo 1 (2.8%) presento tener mal desempeño; obteniendo como conclusión que se encuentra una gran diferencia del desempeño laboral entre los hospitales.

Garcia et al. (29) en 2018. Ejecutaron una investigación para indagar y analizar el grado de la relación, carga laboral con la satisfacción de las enfermeras que se encargan de las actividad en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, en el departamento de Arequipa, Perú, el estudio realizado es de tipo cuantitativo y descriptivo, aplicando el método de encuesta y el uso de dos instrumentos de recolección de los datos, en consideración a la variable carga laboralse abarcó el usó de la, escala de evaluación carga de trabajo de Enfermería (EVECTE)y para la segunda variable (satisfacción laboral) decidieron aplicar el Test, escala de satisfacción laboral (SL-SPC); obteniendo como resultados que la 44.7% presentaron un nivel excesivamente alto respecto con a la carga laboral, el 40% presentaron una carga laboral grande en la variable satisfacción laboral el 85,9% consideraron tener una relación regular de satisfacción, por lo cual lograron concluir, que entre la carga laboral y la satisfacción de las licenciadas de enfermería de la unidad de emergencia no hay una relación estadística significativa.

De la Cruz Y. (30) en año de 2018. Desempeñaron un estudio investigativo, para analizar y reconocer los efectos y la relación que pueda presentarse ante el aumento del estrés en el centro de trabajo y en la ejecución de las actividades en el profesional de enfermería de

emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, San Pedro de Carhuaz, Perú; una investigación observacional, cuantitativo, transversal, prospectivo y analítico de asociación, se adjudicó el método de encuesta junto a la herramienta conocida como el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI) para la variable estrés laboral para la segunda variable, desempeño profesional se destinó el uso de la guía observacional del Ministerio de Salud. Colaboraron 92 personales, obteniendo como resultados que el 47.9% han sufrido de un nivel elevado de estrés en el trabajo, el 42.4% indicaron tener un desempeño profesional regular, por ello la investigadora concluyó, que el estrés laboral que experimenta el personal de enfermería se relaciona significativamente con el desempeño profesional.

2.2 Bases teóricas:

2.2.1. Sobrecarga laboral:

Para Betty Newman, la carrera de enfermería es una profesión de contacto enfermero, paciente y de sus familiares, por lo cual los enfermeros suelen verse sometidos a una alta carga de labores más conocida como sobrecarga de funciones lo cual podría percutir en su salud física y mental, por ende se reduce la calidad de atención del equipo de enfermería y en casos extremos se reduce el personal capacitado al sentirse abrumado por la alta demanda laboral. Se puede definir a la sobrecarga laboral; como el aglomeramiento de diversas funciones, como requerimientos físicos y psicológico que el trabajador, profesional o colaborador laboral se ve sujeto a realizar durante el transcurrir de su periodo laboral asignada, pero es de consideración indicar que en toda actividad y empleo la labor psicofísica coexiste en proporciones variantes las cuales dependerán de la labor (17).

Asimismo, el exceso o sobrecarga laboral aplicada al personal de enfermería, es una situación problemática de gran magnitud, que afecta al profesional para ejercer sus actividades; lo cual tiene una repercusión en la seguridad del paciente. Afectando de forma directa al profesional en sus labores fundamentales referentes al cuidado del paciente, debido a la sobrecarga laboral (30).

En el marco del trabajo, se han detallado componentes negativos que desfavorecen la relación vinculada con el tema de la salud, como la sobrecarga de trabajo, la baja seguridad en el centro de trabajo, la desigualdad salarial, los conflictos en las relaciones laborales, los labores por horario, turnos y la exposición a peligros físico; estos factores son una gran repercusión en la salud del trabajador. Afectando la tensión psicológica y física; reflejándose en la

insatisfacción durante el trabajo (31).

Carga física

Es considerada como una de las exigencias y demandas físicas las cuales son consignadas al individuo durante la etapa laboral. Las cuales están inscritas en las funciones y responsabilidades del trabajador, y a la vez exigen de un continuo esfuerzo pudiendo dañar el cuerpo del trabajador si no se aplican las técnicas y herramientas adecuadas (31). Algo que se debe de destacar es que las realizaciones de las actividades físicas suelen consumir una alta cantidad de energía con lo cual el ritmo cardiaco y respiratorio suelen acelerarse, por ello es necesario considerar las consecuencias que pueden surgir por las constantes tensiones musculares (32).

Estas exigencias pueden tener un riesgo para la salud del trabajador; el constante sometimiento al sobreesfuerzo físico, la mala postura durante el manejo de cargas manuales, contribuyen en el desgaste y cansancio del operador; quien puede lesionarse y generarse desordenes musculares esqueléticos, durante su jornada laboral. Reportándose como causa de enfermedades laborales con una alta incidencia; dando lugar al ausentismo laboral del profesional (15).

Carga mental

Son los procesos intelectuales para ejecutar de manera cabal con las labores asignadas a los trabajadores, en esta situación se refiere al equipo, personal o población de enfermería lo cuales para lograr poder cumplir con los servicios de la manera más óptima y correcta brindada a los pacientes que están en a su cuidado, tienen que primero superar un periodo de preparación profesional adquiriendo de los conocimientos necesarios para ejecutar de manera correcta sus actividades profesionales (14).

Es el esfuerzo necesario del proceso mental en la realización de las actividades del personal

de enfermería; estudia e interpreta la información necesaria para cada tarea que se pueda realizar; sus actividades tienen que ser de manera óptima y precisa, proporcionando una atención, estándar, excelente y de calidad a los pacientes; para obtener los mejores resultados. (33)

Dependiendo la cantidad de las etapas con la que cuenta el proceso de se deben realizar para cumplir las actividades de manera correcta en un periodo de tiempo, donde la información procesada en la cabeza del trabajador se puede medir a la carga mental (34).

Hablamos de carga mental inadecuada cuando los requerimientos del puesto de trabajo no se corresponden con la capacidad de desempeño del trabajador. Este es un problema cada vez más influyente, ya que las nuevas formas de trabajo y los avances en tecnología e informática plantean una mayor necesidad mental o intelectual de los trabajadores que sus necesidades físicas durante su jornada laboral(33).

Trabajos a turnos

Se refiere al trabajo realizado por diferentes equipos sucesivos, que completaron su jornada laboral. Este horario de trabajo es usual nuestra realidad y tienen aspectos y condiciones relevantes en la vida cotidiana. El número y la distribución de las horas de trabajo pueden afectar el estilo de vida en el área laboral, así como la vida fuera del trabajo (34).

El hombre está diseñado para trabajar de forma diurna y dormir durante la noche, también existen especialistas que trabajan de noche y duermen de día, estos eventos afectan de forma negativa el estado de su salud. Las consecuencias de trabajar toda la noche durante largos períodos de irritabilidad, crean tendencia a enfermedades como la depresión, también se evidencian alteraciones hormonales estos pueden ser el inicio de una serie de consecuencias de no dormir adecuadamente por la noche. Una dieta inadecuada conduce a diversas

alteraciones digestivos, y esta condición también está relacionada con enfermedades cardiovasculares si la condición persiste en el tiempo (35).

Factores de la organización

Estos factores organizacionales están conformados por elementos, donde se desarrollan los procesos y tareas; conllevando a eventos de estrés y repercusiones en la salud del trabajador. Se involucra también elementos como el tiempo o periodo de duración que tiene la jornada laboral y el sobre tiempo, que en ocasiones puedan ocurrir. Estudios diferentes muestran un resultado desfavorable para el trabajador, afectando el campo mental y físico. Una de las principales causas negativas sobre el personal, es la sobrecarga y la insatisfacción laboral, se puede observar dicha problemática en la rotación laboral o ausentismo del personal (35).

2.2.2. Desempeño profesional.

Patricia Benner indica, para obtener un buen desempeño de enfermería es necesario cumplir con la serie de actividades y conductas que orienten en mejorar el desempeño de servicio por parte del equipo de enfermería, siendo las características por la cual se le selecciona y contrata al personal. Específicamente, el desempeño es la realización voluntaria de comportamientos relevantes para lograr las metas organizacionales. En resumen, el comportamiento contribuye a metas más altas (34).

El logro se relaciona con el comportamiento y no con el resultado del mismo, cabe mencionar que, si un vendedor de autos liquida una cierta cantidad de autos, no será un logro sino el resultado, de este comportamiento sobre su actuar es el comportamiento que adopta para comercializar estos autos y los resultados que deriva de ellos, cuyo desempeño es una combinación de comportamientos que conducen al logro de sus objetivos (35).

De igual forma, para el cumplimiento de las actividades de los profesionales de enfermería, se puede apreciar que sus objetivos se dividen de acuerdo a su grupo de trabajo y jerarquía ocupacional. Las múltiples actividades ejercidas por los enfermeros están relacionadas con su jerarquía, resultando en su residencia en un área, servicio o unidad. (35)

Con respecto a la ejecución de las actividades de las enfermeras se manifiestan de acuerdo a metas y logros según el grupo de trabajo, manteniendo un orden jerárquico, siendo ordenado de la siguiente manera: jefa de enfermeras, supervisoras, coordinadoras, personal asistencial y técnicos de enfermería. Cabe recalcar que estos son designados a un servicio específico dirigidos por la jefa de enfermeros, mediante las características de actitudes, capacidades y especialidades. (36)

Logros de metas:

Las metas están consideradas como determinantes o indicadores de la conducta, por lo cual es importante crear estrategias para realizarlas por el personal en diferentes aspectos del área laboral, donde es necesario crear lineamientos para lograr nuestros indicadores, de esa manera puedan guiar las actividades que dirigen a situaciones exitosas en el trabajo en la jornada laboral. Asimismo, los objetivos de los trabajadores, serán el principal mecanismo para poner en juicio la competencia y poder determinar la percepción sobre el éxito o fracaso. (37)

Competencia profesional:

Son las destrezas que los operarios obtienen para poder aplicarlos en la práctica de su área de labores. Conforme a estas capacidades, los contratistas deben ubicar al profesional en un área con actividades determinadas, manteniendo la responsabilidad e instrucciones específicas estandarizadas por la institución. Si se mantiene ese paradigma durante la

selección del proceso, la compañía tendrá resultados favorables y se verán sus frutos. (37).

Las habilidades son desarrollos dinámicos y verticales en los que los trabajadores desarrollan su inteligencia, actitudes y aptitudes en relación con una ocupación especializada en un tema. Se concluye que las enfermeras en su desarrollo profesional aplican una variedad de habilidades y conocimientos, así como su discernimiento crítico, con el cual se brindara un trabajo óptimo y de calidad a quien lo necesita, a la persona que cuida (38). Del mismo modo, se puede decir que una habilidad profesional es una serie de funciones o juicios relativos a un carácter profesional, que determinan un gran número de objetivos y metas. Los logros del propietario requieren un determinado oficio o profesión, es decir; Esa competencia profesional relacionada con las habilidades y destrezas del individuo; la cual es indispensable. Poder realizar su carrera; por lo tanto, las competencias es el producto del nivel a calificar. (35)

Las competencias profesionales:

Es importante identificar y puntualizar brevemente los aspectos del perfil profesional, es decir una característica destacada de la competencia profesional, es que es un conjunto de diferentes saberes, procedimientos y situaciones que se combinan e integran en este sentido debe “saber la materia” y “saber hacer”, en la práctica. (33).

Tener el dominio del conocimiento permite un actuar eficaz y eficiente en situaciones difíciles del área laboral. De esta manera será posible, distinguir entre competencias y la importante “formación” para adquirir las habilidades a crear. Pero "Al-Qadir" es unacosa y "Al-Qadir" es otra, tienen diferentes significados idiomáticos. (33)

Motivación profesional:

Núñez M. planteó en su investigación que los motivos de las personas responden a estímulos que pueden provenir de afuera o de adentro. El método de incentivar a un individuo no es igual para todos, esto es será de acuerdo a sus intereses, religiones y valores que influyen en la satisfacción laboral. La motivación se inicia identificando las necesidades, falencias, dificultades, en las actividades de las rutinas diaria de la persona (35).

Por otro lado, la motivación laboral es un factor crítico en su trabajo en la sociedad, porque esto posibilita que las personas interactúen y alcancen la complacencia, porque es allí donde enfrenta los desafíos y pone en acción sus ideas. Las habilidades intelectuales que poseen; De esta manera, como se desarrollan las diferentes organizaciones. Involucrando al personal que labora en mantener un trabajo óptimo creando competencias sanas con apoyo y compañerismo en los distintos puestos principales; Por ello, las organizaciones tienen que reconocer el desempeño y las capacidades del trabajador y hacerle sentir que es una pieza fundamental en la institución fomentando una buena imagen y liderazgo, para una buena representación de la empresa, un elemento participativo positivo y eficaz (24).

Rasgo de personalidad:

Los rasgos de la personalidad en el trabajador se pueden expresar por las actitudes, apariencias e iniciativas las cuales pueden ser evaluadas. En el campo laboral los rasgos de la personalidad son un factor de gran importancia en procesos de la organización de la empresa. Por otro lado, estos rasgos de la personalidad tienen gran repercusión e impactan en el rendimiento laboral; llevando como consecuencia la insatisfacción del colaborador y de los altos mandos, ausentismo, conflictos entre compañeros de trabajo, insatisfacción laboral, decadencia institucional, entre otros (39).

2.3 Formulación de hipótesis:

2.3.1 Hipótesis general:

- La sobre carga laboral tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

2.3.2 Hipótesis específicas:

- La sobrecarga mental se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- La sobrecarga física se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- El trabajo a turnos se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- Factores de la organización se relacionan con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA:

3.1. Método de investigación:

El presente documento de investigación se desarrolló bajo el método Hipotético – deductivo ya que es requerido la confirmación o el rebatir las hipótesis que se ha generado en la investigación, lo cuales serán presentada en las conclusiones (40), el proceso investigativo inició mediante la observación de las variables, determinado las hipótesis, de tal manera que se podrá verificar o refutar las hipótesis (41)

3.2. Enfoque investigativo:

El enfoque de la investigación es del tipo cuantitativo, debido a que la información y datos adquiridos pueden ser medidos e incluso la hipótesis se elaboró anticipadamente a la recolección de los datos, además la investigación se efectúa en una realidad externa al investigador (40).

3.3. Tipo de investigación:

Del tipo cuantitativa, ya que hace uso de cálculos estadísticos para el realizar el correcto análisis de la información recolectada (40). De nivel descriptivo, debido a que se define los eventos realizados para la recolección de los datos (41), los cuales serán medidos y analizados (42).

A causa de que la recopilación de los datos se realiza exclusivamente por única vez y en un periodo de tiempo determinado es de corte transversal (41).

Alcance: Al contar con dos variables a las cuales se les busca determinar su relación el estudio es considerado como correlacional (41).

3.4. Diseño de la investigación:

La investigación es del diseño no experimental, a causa de que, el investigador no realiza manipulación alguna en el estudio de las variables, e incluso este tipo de diseño suelen darse en un contexto natural (41).

3.5. Población, muestra y muestreo:

Población: La población considerada para ejecutar correctamente el estudio está constituido por el personal de enfermería que laboran en el servicio de emergencia en un hospital nacional del seguro social, siendo un total de 71 profesionales.

Cálculo del tamaño de muestra:

Debido a que se aplicara la encuesta a un aproximado del 84% de la población, no se considera el uso de la formula finita para calcular la muestra

Número de muestra final (n):

Mediante los criterios de exclusión e inclusión se han separado a 60 enfermeros de interés a los cuales se les invitara a participar en el cuestionario.

Tipos de muestreo:

El muestreo seria NO probabilísticos, por conveniencia, ya que se decide qué individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Se consideró en especial a los enfermeros con una antigüedad laboral de 6 meses amás, que hayan estado ejerciendo en la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social.
- Profesionales que autoricen su participación en la investigación, previa firma de consentimiento.
- Además, se ha considerado a esta población debido a su amplia experiencia en el área de interés para esta investigación.
- Profesionales que cuenten con especialidad en el área de estudio.

Criterios de inclusión:

- Se consideró excluir al profesional que tenga una antigüedad menor a 6 meses laborando en la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social.
- Asimismo, se excluye a los profesionales que no autoricen su participación en la ejecución de las encuestas.
- Profesionales que no cuenten con especialidad en el área de estudio

3.6. Variables y operacionalización:

Variable 1: SOBRECARGA LABORAL

Definición Operacional: Esta referida a los requerimientos físicos o mentales que solicitan al trabajador durante las horas laborables, el exceso de la carga laboral suele generar un pobre desempeño y amplia algún tipo de riesgos en el transcurso de las labores.

Tabla 1: Matriz operacional de la variable sobrecarga laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos (valor final)
Sobrecarga física	-Desplazamiento -Esfuerzo muscular -Postura	1 - 16	ORDINAL	Bajo (0-22) Medio (23- 45) Alto (46-68)
Sobrecarga mental	-Pausas -Atención -Tratamiento de información -Ritmo de trabajo -Experiencia	17 - 31		
Trabajos a turnos	-Calendario -Turnos -Refrigerio adecuado -Estabilidad -Respeto del ciclo del sueño -Evaluación de la salud -Protección y seguridad -Limitaciones	32 - 44		
Factores de la organización	-Preparación -Tareas -Informes -Iniciativa -Toma de decisiones -Relaciones interpersonales	45 - 68		

Variable control: DESEMPEÑO LABORAL

Definición Operacional: Se refiere a los comportamientos o conductas del trabajador para desarrollar competentemente sus actividades dentro de su unidad laboral.

Tabla 2: Matriz operacional de la variable desempeño laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos (valor final)
Logro de metas	-Efectividad -Eficiencia -Eficacia	1 - 7	ORDINAL	Deficiente (20-71) Regular (72-80) Eficiente (81-100)
Competencias	- Responsabilidad e iniciativa -Compromiso con objetivos y metas institucionales -Habilidades y destrezas	8 - 14		
Rasgos de personalidad	-Autocontrol -Sociabilidad	15 -20		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

A fin de realizar una correcta recopilación de los datos requeridos para la investigación se efectuará la técnica de encuesta al personal. El cual es empleada con frecuencia en como uno de los procedimientos de la investigación. Asimismo, se utilizará como instrumento de recopilación de la información dos cuestionarios.

Descripción

Para la variable independiente: Se utiliza el “Cuestionario sobrecarga laboral de Hart y Staveland”, aplicada y validada en la investigación de Br. Edith Margot Gonzales Salazar en el Perú 2017

Población: 60 enfermeros del servicio de medicina y cirugía

Tiempo: Aproximadamente 1 mes

Momento: Tiempo de receso de sus turnos

Lugar: Hospital Dos de Mayo.

Validez: Juicio de expertos

Fiabilidad: Kuder y Richardson (Kr20) con un valor de 0.92

Tiempo de llenado: En un promedio de 10 a 15 minutos

Número de ítems: 68 ítems

Dimensiones: Sobrecarga mental de 15 ítems, Sobrecarga física de 16 ítems, Factores de la organización de 24 ítems, Trabajo a turnos de 13 ítems.

Alternativas de respuesta: Si – No (Binomial)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Bajo: 0 - 22 puntos / Medio: 23 - 45 puntos / Alto: 46 - 68 puntos.

Para la variable dependiente, se aplicó el “Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL de Melani Campos Huarez” la cual fue aplicada en el Perú en el año 2017.

Población: 40 enfermeros del servicio de emergencia.

Tiempo: Aproximadamente 1 mes

Momento: Tiempo de receso de sus turnos

Lugar: Hospital nacional de Vitarte.

Validez: Juicio de expertos

Fiabilidad: Prueba de Alfa de Cronbach, como resultado de 0.820

Tiempo de llenado: Aproximadamente en 10 minutos

Número de ítems: 20 ítems

Dimensiones: 3 - Logro de metas (7 ítems), Competencias (7 ítems), Rasgos de personalidad (6 ítems).

Alternativas de respuesta: 5 alternativas

Baremos (niveles, grados) de la variable: Deficiente: 20 – 71 / Regular: 72 –80 / Eficiente: 81 – 100

Para la herramienta “Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL” de Melani Campos Huarez, aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach la cual dio como resultado 0.820, estando en el rango de escala de muy confiabilidad.

3.7.1 Validación:

Debido a que ambos instrumentos han sido sometidos a una validación por expertos en sus respectivos estudios y en un ambiente similar al de la presente investigación no considero la necesidad de volver a realizar una nueva validación.

3.7.2 Confiabilidad:

Ambas herramientas han sido sometidas a una prueba piloto cada una, para el caso de:

Para la herramienta sobrecarga laboral de Hart y Staveland, versión de Br. Edith Margot Gonzales Salazar, aplicaron la prueba piloto a 30 enfermeras y el coeficiente de Kuder y Richardson (KR20) con un valor de 0.92 lo cual le da un nivel de alta confiabilidad, el investigador opto por el coeficiente KR20 debido a que las variables del instrumento son dicotómicas o también conocidas como binomiales, el procedimiento de calculo se puede visualizar en el [Anexo 4](#).

La herramienta del Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL de Melani Campos Huarez, fue sometida a una prueba piloto de 15 enfermeras en donde se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach debido a que sus variables son de escala ordinal, obteniendo como resultado un valor de desempeño laboral 0.820 valor considerado como muy alta, lo que lo vuelve muy confiable para el investigador y por ente para la presente investigación, el procedimiento de cálculo se puede visualizar en el [Anexo 4](#).

3.8. Procesamiento y análisis de datos:

Para iniciar la recolección de los datos, para el desarrollo de la investigación, se efectuará la solicitud mediante un requerimiento escrito a los directivos o encargados del área de emergencia pertenecientes al “**Hospital del seguro social**,” Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”, explicando la finalidad e importancia de la investigación para sumar información sobre los objetivos de estudio.

Después de tener el permiso de los directivos o encargados del área se invitará al personal de enfermería a participar voluntariamente en las encuestas y responder de manera concienzuda, explicando previamente la manera en que se debe responder e indicarles que

la información será utilizada exclusivamente con propósitos académicos. La información adquirida por los instrumentos de recolección será almacenados y ordenados en tablas de Excel los cuales al ser completados serán exportados al programa SPSS 25.0 el cual permitirá hacer los cálculos estadísticos necesarios para el análisis utilizando un valor alfa de 0,05, además de que se generarán tablas y gráficos los cuales serán presentados en los resultados de la presente investigación.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio cumplió con los estándares internacionales y nacionales para la investigación en humanos (animales o microbiológicos), así como con las normas de bioseguridad aplicables. Se realizó una redacción para solicitar el permiso necesario al área de la Directiva ejecutiva encargada del servicio del área de emergencia del hospital nacional del seguro social. Para realizar la recogida de datos; siguiendo el proceso metodológico más adecuado a las condiciones del estudio, así como el uso de herramientas de recogida de datos validada y fiable para la consecución de los objetivos. A los participantes del estudio se les garantizará el anonimato, debido a que la encuesta no requiere de colocar el nombre del encuestado, se salvaguarda sus datos personales con lo cual se respeta a lo inscrito en la “Ley de Protección de Datos Personales” N°. 29733.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Análisis descriptivo de resultados

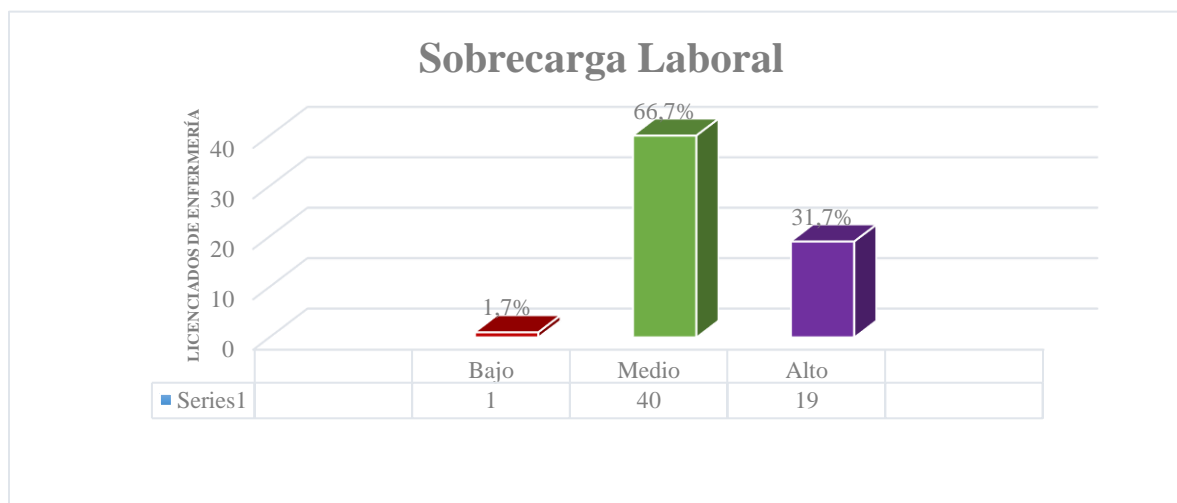
Los datos recolectados por las herramientas aplicadas se representarán mediante tablas y gráficos, los cuales tendrán su respectiva interpretación:

Tabla 3: Variable Sobrecarga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	1	1.7	1.7	1.7
	Medio	40	66.7	66.7	68.3
	Alto	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

La tabla 3 indica que 40 enfermeros consideran estar con una sobrecarga laboral de nivel medio, 19 consideran tener una sobrecarga alta y solo 1 consideran que su sobrecarga es baja.

Gráfico 1: Variable sobrecarga laboral



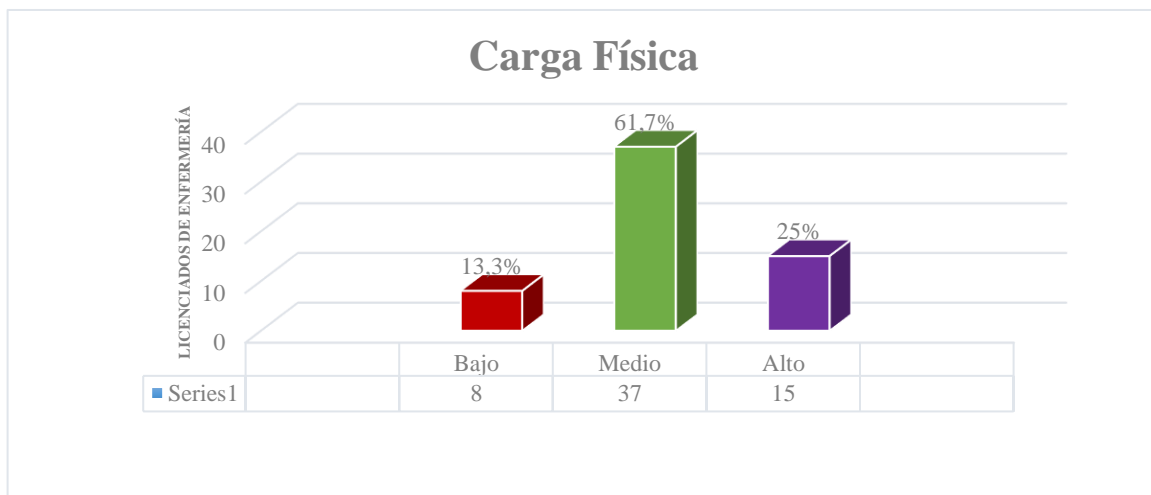
En el gráfico 1 se confirma que el 66.7% de los enfermeros consideran haber estado sometidos a un nivel medio de sobrecarga laboral, el 31.7% percibieron un alto nivel de sobrecarga laboral y solo el 1.7% estimaron que tuvieron una baja sobrecarga en sus labores.

Tabla 4: Dimensión Carga Física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	8	13.3	13.3	13.3
	Medio	37	61.7	61.7	75.0
	Alto	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

La tabla 4 se indica que 37 encuestados han tenido un aumento de nivel medio en su carga física, 15 reconocieron un alto nivel y 8 optaron por responder por el nivel bajo.

Gráfico 2: Dimensión Carga Física



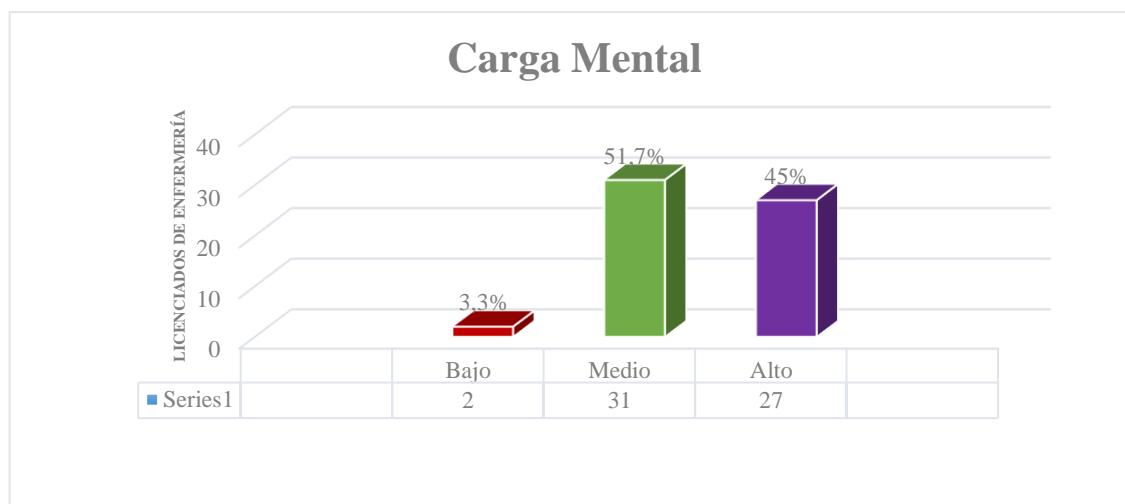
El gráfico 2 confirma que el 61.7% del equipo de enfermería han percibido un crecimiento del nivel medio de la carga física en las actividades realizadas en su área de trabajo, el 25% han considerado que tuvieron una elevación alta en su carga física y el 13.3% indicaron que solo hubo un bajo nivel en el aumento de su carga física.

Tabla 5: Dimensión Carga Mental.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	2	3.3	3.3	3.3
	Medio	31	51.7	51.7	55.0
	Alto	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

La tabla 5 indica que 31 de los licenciados consultados han coincidido que su carga mental, tuvo una elevación media, 27 indicaron que tuvieron un aumento alto y solo 2 consideran que tuvieron un bajo aumento en su carga mental, por lo que su descaste fue menos.

Gráfico 3: Dimensión Carga Mental.



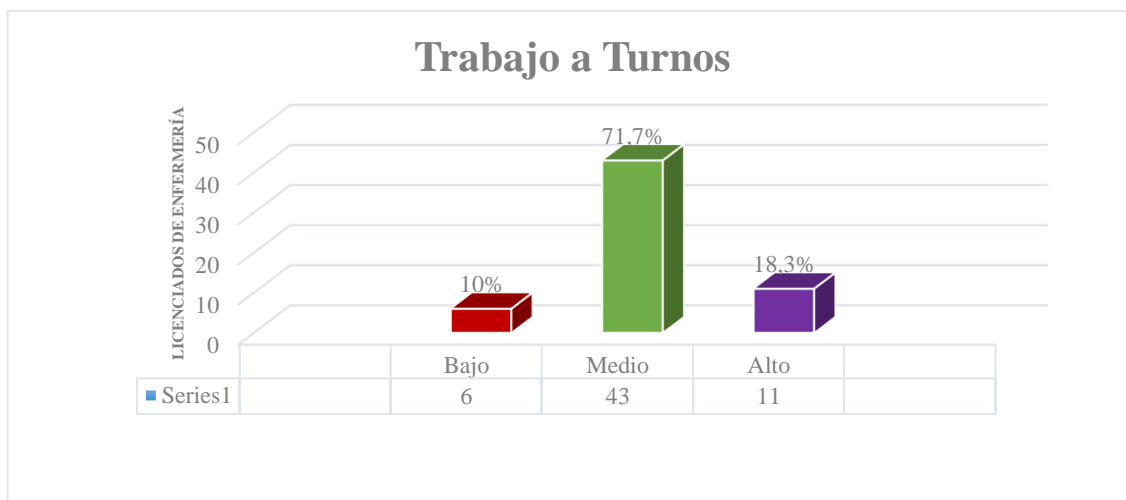
En el gráfico 3, confirma que el 51.7% de los licenciados encuestados se han percatado que su carga mental tuvo un aumento medio, el 45% indicaron que tuvieron un alto nivel y el 3.3% optaron por responder tener un bajo nivel de carga mental.

Tabla 6: Dimensión Trabajo a Turnos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	6	10.0	10.0	10.0
	Medio	43	71.7	71.7	81.7
	Alto	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

La tabla numero 6 hace referencia al incremento de la intensidad de los trabajos a turnos, en donde 43 de los 60 enfermeros encuestados han indicado tener un aumento medio, 11 respondieron percibir un alto nivel y 6 mencionaron tener un bajo nivel en sustrabajos a turnos.

Gráfico 4: Dimensión Trabajo a Turnos.



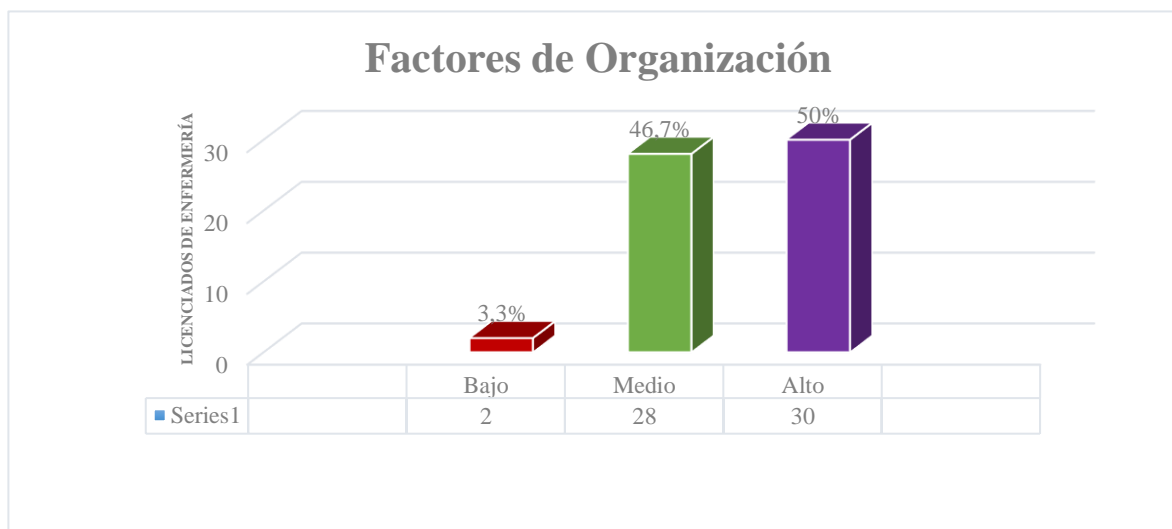
En el gráfico 4 se puede visualizar que la mayoría (71.7%) de los enfermeros consideran que su trabajo a turnos es nivel medio, seguidos por el 18.3% los que indicaron tener un alto nivel en los trabajos a turnos y el 10% han expresado tener un nivel bajo del incremento en sus trabajos a turnos.

Tabla 7: Dimensión de los Factor de la Organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	2	3.3	3.3	3.3
	Medio	28	46.7	46.7	50.0
	Alto	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Para la tabla 7, siendo 30 enfermeros la mayor parte de los encuestados coincidieron que los factores de su organización están a un nivel alto, 28 indicaron que su organización está a un nivel medio y solo 2 coincidieron con responder por la opción debajo nivel.

Gráfico 5: Dimensión de los Factor de la Organización.



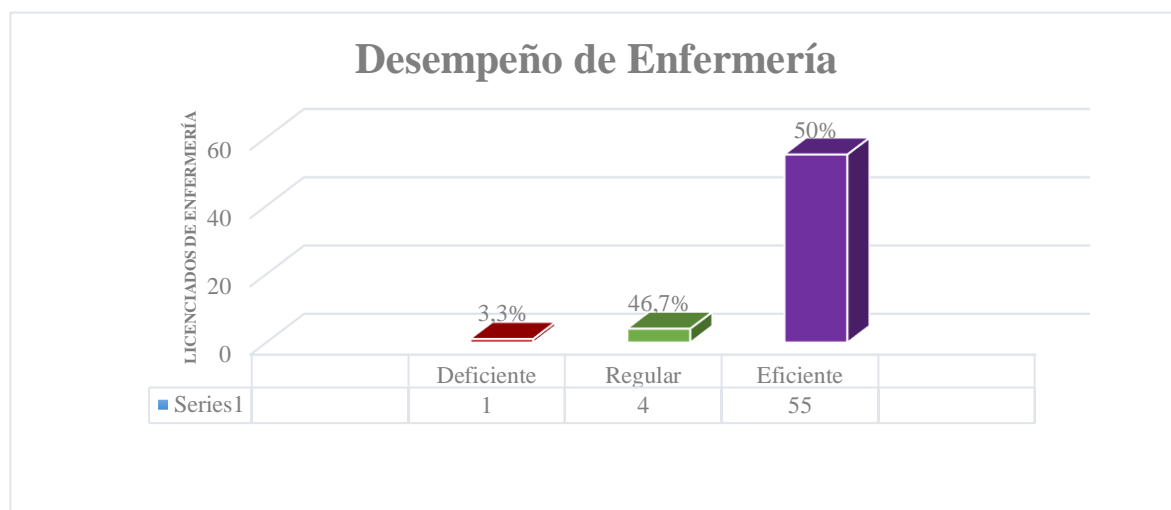
El gráfico 5 confirma que no hay una gran diferencia entre los que han indicado que su organización tiene un nivel alto (50%) con los que optaron por indicar el nivel medio (46.7%), a diferencia de los que optaron por marcar el bajo nivel que a la vez es la menor parte de la población con el 3.3% de todos.

Tabla 8: Desempeño de Enfermería.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente	1	1.7	1.7	1.7
	Regular	4	6.7	6.7	8.3
	Eficiente	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

La tabla 8 hace referencia del desempeño de enfermería hospital nacional en donde, de los 60 encuestados 55 confirmaron que existe un eficiente desempeño laboral, 4 consideran como regular y solo 1 como deficiente.

Gráfico 6: Desempeño de Enfermería



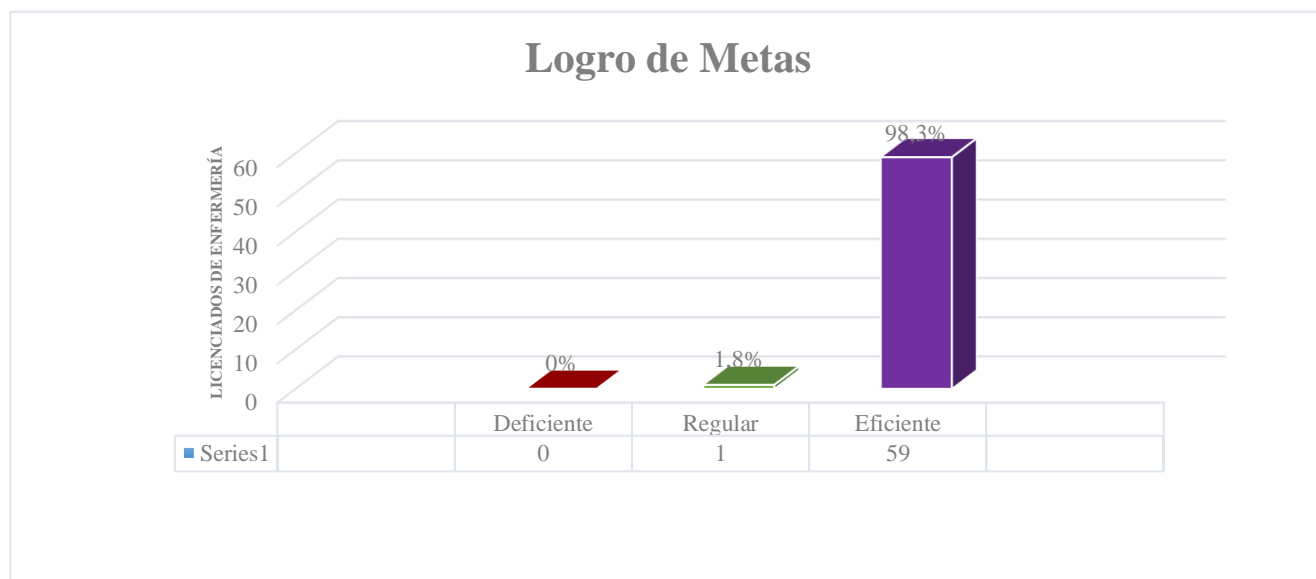
enfermeras es eficiente a diferencia la opción regular que cuenta con una reducida cantidad de 6.7% y el de menor porcentaje con el 1.7% los que consideran como deficiente el desempeño laboral de los enfermeros en el área de emergencia del hospital nacional del seguro social del cual se está haciendo la investigación.

Tabla 1: Logro de Metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente	0	0.0	0.0	0.0
	Regular	1	1.8	1.8	1.8
	Eficiente	59	98.3	98.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

En la tabla 9 se evidencia que la mayor parte de los encuestados siendo 59 enfermeros los que mencionan que su logro de metas es eficiente, solo uno ha considerado que es regular y ninguno considero la opción deficiente.

Gráfico 7: Dimensión Logros de Metas.



El gráfico 7, indica que el 98.3% coinciden que su logro de metas se realiza de la manera más eficiente, en cambio solo un 1.8% han percibido que su logro alcanza un nivel regular y no existe la deficiencia en esta dimensión.

Tabla 2: Competencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente	0	0.0	0.0	0.0
	Regular	1	1.7	1.7	1.7
	Eficiente	59	98.3	98.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

En la tabla 11, también 59 enfermeros han coincidido que sus competencias son eficientes. 1 regular y no existe quien haya seleccionado la opción deficiente.

Gráfico 8: Dimensión Competencias.



Según el gráfico 8, la dimensión competencia es percibida por la mayor parte de los encuestados como eficiente alcanzando un 98.7%, para los que indicaron tener un desempeño regular en sus competencias solo fue el 1.7% y hay un 0% para la opción deficiente.

Tabla 3: Rasgos de Personalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente	0	0.0	0.0	0.0
	Regular	0	0.0	0.0	0.0
	Eficiente	60	100.0	100.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Para la tabla 12, se hace mención que todos concuerdan que los rasgos de personalidad con eficientes para el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social, por ello las opciones deficientes y regular no tienen no han sido seleccionadas.

Gráfico 9: Rasgos de Personalidad.



Para la dimensión rasgos de personalidad el gráfico 9 indica que existe un 100% que coinciden existe efectividad, en cambio para el nivel deficiente y regular no existe un porcentaje.

Prueba de hipótesis Prueba de hipótesis General

- Hipótesis Nula: La sobre carga laboral no tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- Hipótesis Alterna: La sobre carga laboral tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 124: Prueba de hipótesis general.

			Sobrecarga Laboral	Desempeño de enfermería
Tau_b de Kendall	Sobrecarga Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.382
		Sig. (Bilateral)		.000
		N	60	60
	Desempeño de Enfermería	Coefficiente de correlación	.382	1.000
		Sig. (Bilateral)	.000	
		N	60	60

Toma de decisión: Debido a que el nivel de significancia de la prueba $P = 0.000 < 0.05$ (estadístico de prueba) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo cual: La sobre carga laboral tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Prueba de hipótesis específica 1:

- Hipótesis Nula: La sobre carga mental no influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- Hipótesis Alternativa: La sobre carga mental influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1.

		Carga Física	Desempeño de enfermería
Tau_b de Kendall	Carga Física	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	.236
	Desempeño de Enfermería	Sig. (Bilateral)	.015
		N	60
	Carga Física	Coficiente de correlación	.236
		N	60

Toma de decisión: La prueba P dio como resultado $0.015 < 0.05$ al ser menor del valor estadístico de prueba, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

La sobre carga mental influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Prueba de hipótesis específica 2:

- Hipótesis Nula: La sobre carga física no influye con el de desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023.
- Hipótesis Alternativa: La sobre carga física influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall.

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2.

		Carga Mental	Desempeño de enfermería	
Tau_b de Kendall	Carga Mental	Coefficiente de correlación	.211	
		Sig. (Bilateral)	.032	
	N	60	60	
	Desempeño de Enfermería	Coefficiente de correlación	.211	1.000
		Sig. (Bilateral)	.032	
	N	60	60	

Toma de decisión: Para la hipótesis específica 2 la prueba P dio como resultado un valor de 0.000 siendo menor al estadístico de prueba 0.05 ($P=0.032 < 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

La sobre carga física influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Prueba de hipótesis específica 3:

- Hipótesis Nula: El trabajo a turnos no influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.
- Hipótesis Alternativa: El trabajo a turnos influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall.

Tabla 155: Prueba de hipótesis específica 3.

		Trabajo a Turnos	Desempeño de enfermería
Tau_b de Kendall		Coefficiente de correlación	.134
	Trabajo a Turnos	Sig. (Bilateral)	.178
		N	60
		Coefficiente de correlación	1.000
	Desempeño de Enfermería	Sig. (Bilateral)	.178
		N	60

Toma de decisión: La prueba p resulto con una significancia de 0.178 siendo un valor mayor al del estadístico de prueba (0.05), $0.178 > 0.05$, por ello se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

El trabajo a turnos no influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

Prueba de hipótesis específica 4:

- Hipótesis Nula: Factores de la organización no influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023.
- Hipótesis Alternativa: Factores de la organización influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall.

Tabla 166: Prueba de hipótesis específica 4.

		Factor de la Organización	Desempeño de enfermería
Tau_b de Kendall		Coficiente de correlación	.258
	Factor de la Organización	Sig. (Bilateral)	.008
		N	60
		Coficiente de correlación	1.000
	Desempeño de Enfermería	Sig. (Bilateral)	.008
		N	60

Toma de decisión: La prueba P dio como resultado $0.008 < 0.05$ el valor estadístico es mayor por ello la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alternativa es aceptada Factores de la organización influye con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.

4.1.1. Discusión de resultados:

Los resultados revelan que el 66.7% de los enfermeros encuestados siendo 40 reconocieron haber estado sometidos una sobrecarga laboral media, el 31.7% siendo 19 enfermeros indicaron haber estado ante un alto nivel de carga laboral y solo el 1% de los encuestados mencionaron que su sobrecarga laboral en baja, situación que se acerca a los resultados obtenidos por Huamán (19) en el 2019 donde el 51.5% (23 enfermeros) reconocieron que su sobrecarga laboral es de nivel medio, el 28.9% (13 enfermeros) alegaron que su sobrecarga laboral fue alta y el 20% (9 enfermeros) señalaron que no tuvieron un aumento significativo en su servicio de emergencia, en cambio Garma et al.(4) en el 2021 obtuvieron como resultado, que el 46.43% de su muestra (26 enfermeros) han presenciado un aumento de nivel medio en su sobrecarga laboral, el 39.2% (22 enfermeros) indicaron que tuvieron un nivel bajo y solo el 14.3% (8 enfermeros) optaron por indicar que su nivel fue alta, en cambio Quintana et al. (23), en el 2020 indico que de sus 208 enfermeros encuestados el 63% (131 enfermeros) han estado sometidos a una alta sobrecarga laboral, situación que se asemeja a la de Alvarado et al. (21) en el 2018 menciona que según su investigación existe 52% (22 enfermeros) sometidos a una alta sobrecarga laboral, se le puede atribuir similitud en el orden de los niveles de Huamán con de Garma et al. Y la presente investigación el haber sido desarrolladas en el área de emergencia de cada nosocomio, en cambio Quintana et al realizo su estudio en temporada de pandemia y considero mayor cantidad de muestra, presenta también similitud con Alvarado et al.

Con respecto a los resultados de la dimensión carga física 37 enfermeros (61.7% de los encuestados) indicaron que su sobrecarga física tuvo un aumento de nivel medio, 15 (25% enfermeros), 8 (13.3% enfermeros) indicaron que el nivel de su sobrecarga laboral es bajo. teniendo una ligero similitud con Huaman (19) en el 2019 reporto que 20 enfermeros (44.4%

de los encuestados) coincidieron con indicar el tuvieran una sobrecarga de nivel medio, pero 16 enfermeros (el 35.6%) respondieron por el nivel bajo y solo 9 (el 20% de los encuestados) respondieron que tuvieron una sobrecarga física de nivel alto, pero para Garma et al.(4) en el 2021, 22 (39.3%) de sus enfermeros percibieron un nivel bajo, los que los que seleccionaron el nivel medio fueron representados 21 personas (el 37.5% de la muestra) y 13 profesionales (el 23.2%) seleccionaron el nivel fue alto, la similitud de esta investigación con la de Huaman se podría haber dado ya que en ambos estudios se realizaron en el área de emergencias, con referente a la diferencia con Garma et al.puede haberse dado por la situación pandémica de Covid-19, la cual exigió una mayor demanda para la UCI.

Los resultados en la carga mental dieron que de los 60 profesionales de enfermería 31 de ellos denotaron que hubo un aumento de nivel medio en su carga mental, 27 respondieron que sufrieron un alto nivel de carga mental y solo 2 indicaron que su exceso de carga fue bajo, situación que concuerda con el caso de Garma et al.(4) que en el 2021, 31 enfermeros de su investigación mencionaron haber tenido un aumento de nivel medio en su cara mental, 15 reconocieron que su carga fue baja y 10 indicaron que su carga fue de nivel alto, para Huaman (19) en el 2019, 19 de sus encuestados indicaron haber presenciado un aumento de nivel medio en su carga mental, 13 indicaron que fue bajo y 10 que el nivel fue alto, en las tres investigaciones se ha observado que hay mayor presencia de un aumento de nivel medio en su carga mental, se podría haber dado a que el tráfico de ingreso de pacientes a la sala de emergencia no ha tenido un crecimiento abrupto en el tiempo que se desarrolló la investigación.

Para la dimensión de trabajos a turnos, se evidenciaron que los horarios laborales tuvieron un sobrecarga de nivel media en horas para 43 enfermeros, 11 tuvieron un exceso de nivel alto en sus horas y solo 6 tuvieron un crecimiento en sus horas despreciables, una situación

que se asemeja con la investigación de Gonzales Edith (18) quien el 2019 indico que de 30 enfermeros 17 reconocieron que su trabajo a turnos solo tuvo un crecimiento de nivel medio, 7 indicaron haber tenido un crecimiento de nivel alto y 6 no vieron alteración alguna, Huaman (19) en el 2019 menciona que de sus 45 miembros encuestados 17 tuvieron un crecimiento de nivel medio, 16 indicaron que fue de nivel alto y 12 que su nivel fue bajo, Garma et al.(4) en el 2021 mencionaron que 28 de sus encuestados tuvieron un aumento de nivel medio, 20 de nivel alto y 8 de nivel bajo, se denota que existe coincidencia con el orden en la percepción de la elevación de las cargas de trabajos a turnos esto podría darse por que la investigaciones se han dado en el área de emergencia la cual requiere de un actuar rápido y sobre todo de manera asertiva que permita mantener estable a los pacientes ingresados, también se puede considerar la experiencia del personal el cual les brinda una ventaja en el momento de responder ante situaciones de emergencias.

La dimensión de los Factores de la organización, presentó buenos resultados ya que 30 enfermeros (30% de los encuestados) reconocieron que su organización tiene un nivel alto, 28 profesionales (el 46.7%) mencionaron que el nivel es medio y solo 2 de ellos (un 3.3%) creen que el nivel de su organización es bajo, para Garma et al.(4) en el 2021 mencionaron que 33 de sus enfermeros (el 58.9%) mencionaron que el nivel de su organización de medio, 15 enfermeras (26.8%) mencionaron que su organización es de nivel bajo, en cambio 8 enfermeros (el 14.3%) respondieron que el nivel es alto, en cambio Huaman (19) en el 2019 indicó que 18 enfermeros (40% de su muestra) consideran que sus factores de organización es de nivel media, en cambio los que respondieron por el nivel bajo fueron 14 enfermeros (el 31.11%) y los que indicaron que el nivel fue alto están representados por 13 de ellos (el 28.89%), esta situación se puede dar por la falta de una buena gestión en el área de emergencia pero al estar en nivel medio se puede realizar modificaciones que mejore los

factores de su organización.

Por último, la variable del desempeño de enfermería libero información en donde 55 profesionales de enfermería (el 91.7%) tuvieron un desempeño eficiente, 4 enfermeros (siendo el 6.7%) tuvieron un desempeño regular y solo 1 que representa el 1.7% obtuvieron, en cambio, Quintana (23) en el 2020 indico que existe una predominancia de eficiencia media con el 73.1% (152 enfermeros), 51 enfermeros (24.5%), presentaron una seria deficiencia en la calidad del desempeño, y el 2,4% (5 enfermeros) presentan una alta eficiencia, teniendo una leve similitud con Salazar (25) para el 2019 informo que existe un desempeño bajo según 21 enfermeros (35%), seguido de los que consideran medio alto son representados por 18 enfermeros (30%), para la investigación existe un buen desempeño pero para Quintana y Salazar predomina el bajo desempeño, posiblemente por la sobrecarga laboral o incluso por el poco o nada de apoyo y capacitaciones.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

- Según lo analizado se observa que si existe una relación pero de inversas proporciones entre la sobrecarga laboral y el desempeño de enfermería perteneciente al área de emergencia en un Hospital Nacional del seguro social, los pacientes que requieren el servicio de esta área suelen requerir una atención especializada en la estabilización de sus funciones vitales, los cuales para su correcta aplicación requieren de procedimientos cualificados y rigurosos siendo de vital importancia el tiempo de respuesta en la atención por cada paciente y si no se cuenta con la cantidad de personal de enfermería la carga laboral aumentara en el reducido numero de profesionales que estén en servicio, lo cual afecta negativamente en la calidad del servicio requerida por cada paciente ya que al buscar atender la alta demanda de pacientes ingresados el tiempo de atención por cada paciente se ve reducida y con ello se puede generar un riesgo perjudicial en la salud del paciente, se ha de considerar que siempre las primeras horas de atención son primordiales para la buena recuperación del paciente.
- En referencia a la dimensión de carga mental si existe una relación con el desempeño de enfermería, pero de proporciones inversas a lo que se refiere ante el aumento de la carga mental en el profesional de enfermería y este no cuente con las herramientas adecuadas para sobrellevarlo la calidad de su servicio disminuirá a tal manera que puede poner en riesgo a la recuperación del paciente atendido en el área de emergencia de un Hospital Nacional del seguro social, ante el exceso de la carga mental se ha evidenciado la presencia de estrés laboral (síndrome de burnout),

impresiones e incluso episodios traumáticos por escenas que pueden presentarse en un área expuesta a diferentes casos clínicos de gravedad, generando desgastes emocionales en los enfermeros, afectando la psiquis del enfermero, sus relaciones sociales, vida cotidiana, laboral, su confianza en sus capacidades profesionales y empatías emocionales.

- Con respecto a la carga física también presenta la existencia de una relación con el desempeño de enfermería; a la igual que la dimensión anterior la relación es de manera inversas proporciones lo que indica que ante el aumento de la carga física en el área de emergencia se disminuye la calidad en el desempeño de los enfermeros en la atención de los pacientes internado en el área de emergencia, área que realiza una alta y constante demanda de desgastes físicos en los enfermeros en el transcurso del día laboral, lo cual puede aumentar ante el aumento de pacientes en área de emergencia, lo cual puede acrecentar las posibilidades en mellar el organismo del enfermero y el adquirir algún problema muscular por exceso de trabajo físico, si es que no se toma las medidas pertinentes para cubrir la demanda de atención.
- La dimensión trabajos a turnos es el único caso que en si no presenta relación alguna con la calidad del desempeño de los enfermeros en el área de emergencia de un Hospital Nacional del seguro social, esto debido a que en la investigación se constato que la estructura del servicio esta conformada de tal manera que el equipo profesional cuenta con la capacidad se sobre llevar los diferentes inconvenientes que se pueden suscitar en el transcurso de la jornada laboral, e incluso se puede indicar que la dimensión de trabajos permite al profesional de enfermería a no generar el desgaste físico y mental ya que cumplen un horario predeterminado que le permita mantener su salud física y emocional estable.

- La dimensión factores de organización si presentó una relación existente con la calidad del desempeño de los enfermeros en el área de emergencia de un Hospital Nacional del seguro social y esta de manera directamente proporcional, lo que quiere indicar que ante una buena gestión en los factores de la organización de los enfermeros su calidad en el desempeño en las actividades se verán estables, ya que ante una correcta gestión en los factores de la organización nivelan la capacidad de respuesta de los enfermeros con experiencia y los nuevos integrantes los cuales suelen aprender de manera más efectiva en una situación controlada por la experiencia de sus colegas.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda tener en cuenta la salud emocional y física del personal de enfermería, generar charlas instructivas, campañas y todo tipo de programa que enseñe al personal prepararse física y mental para soportar las diversas situaciones que se den en el área de emergencias.
- Generar horarios adecuados y distribuir al personal de manera que todos puedan apoyarse entre sí, aprovechando sus cualidades las cuales se deben complementar en el grupo y así poder ofrecer un excelente servicio de calidad.
- Invitar a respetar los horarios laborales y el apoyo de todos los miembros del equipo de enfermería teniendo como prioridad el cuidado del paciente, los horarios deben permitir que el personal pueda contar con un descanso adecuado.
- Mantener una constante observación de los factores de organización, para poder llegar a mejorar, cualquier amenaza y debilidad de la organización, además de reconocer e implementar mejoras en la organización.

REFERENCIAS

- 1 Organización Internacional Mundial de la Salud O. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet]. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- 2 Cassiani SHDB, Munar Jimenez EF, Umpiérrez Ferreira A, Peduzzi M, Leija Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica. 15 de mayo de 2020;44:e64.
- 3 Loayza-Alarico MJ. Migración y los efectos en la salud pública. Revista de la Facultad de Medicina Humana. octubre de 2019;19(4):10-1.
- 4 Acosta-Fernández M, Parra-Osorio L, Burbano Molina C, Aguilera-Velasco MDLÁ, Pozos-Radillo BE, Acosta-Fernández M, et al. Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. Revista Salud Uninorte. diciembre de 2019;35(3):328-42.
- 5 Pandemia deja en evidencia falta de personal de enfermería [Internet]. América Latina y el Caribe. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.scidev.net/america-latina/news/pandemia-deja-en-evidencia-falta-de-personal-de-enfermeria/>
- 6 Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país | ECONOMIA | GESTIÓN [Internet]. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>
- 7 User S, <https://www.facebook.com/pahowho>. OPS/OMS | La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2015 [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- 8 Minsa: Norma técnica de salud de los servicios de emergencia [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/NT042emerg.pdf>

- 9 Bustamante Velazque KO. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
- 10 Gonzales Salazar EM. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
- 11 Pambaquishpe Valles CG. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021. 2021.
- 12 Fátima Januário C, de Oliveira Salgado P, Miranda Brinati L, Sérgio de Araújo T, Vieira Toledo L, Tavares Boscarol G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global*. 2020;19(59):450-78.
- 13 Acosta Romo MF, Maya Pantoja GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*. 1 de mayo de 2020;17(2):22-32.
- 14 Castro Carvajal FA, Chantong Cabrera KL. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. [Internet] [bachelorThesis]. Babahoyo: UTB-FCS, 2020; 2020 [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
- 15 Ramírez Sotomayor CS. Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo. 2019 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2792738>
- 16 Bruyneel A, Droguet M, Maes J, Miranda DR, Tack J, Wittebole X, et al. Measuring the nursing workload in intensive care with the Nursing Activities Score (NAS): A prospective study in 16 hospitals in Belgium. *J Crit Care*. diciembre de 2019;54:205-11.
- 17 Azevedo AV, Tonietto TA, Boniatti MM. Nursing workload on the day of discharge from the intensive care unit is associated with readmission. *Intensive and Critical Care Nursing*. 1 de abril de 2022;69:103162.
- 18 Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Rev Univ salud*. 29 de diciembre de 2017;20(1):44.
- 19 Alvarado Mendieta CG, Pinduisaca Torres EL. Factores que inciden en el desempeño laboral del

- profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019 [Internet] [Thesis]. Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Medicas, Carrera de Enfermería; 2018 [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53788>
- 20 Garma Zambrano NY, Vivanco Vivanco M. “SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021”. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 30 de junio de 2021 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1039>
- 21 Quintana Atencio D, Tarqui Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales). 2020;20(1):123-32. [Internet]. 30 de junio de 2021 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- 22 Mejía Solano PM, Murga Luis SN. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 25 de febrero de 2019 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2699841>
- 23 Salazar Saldaña RDP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
- 24 Huamán Valenzuela RM. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40649>
- 25 Cancha Mendez JE, Yauri Castro TS. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo [Internet]. 2019 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>
- 26 Sopla Alvarado VA. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas [Internet]. 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en:

- <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1288>
- 27 Garcia Ortiz KH, Leandres Quispe S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
 - 28 Ramirez DLC, Mercedes Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016. REPOSITORIO ACADÉMICO USMP [Internet]. 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>
 - 29 Oficina internacional del trabajo Ginebra (2019). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. 25 de febrero de 2019 [citado 28 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://www.factorrespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
 - 30 López C. Respuesta del organismo a la actividad física [Internet]. Fundación Española del Corazón. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/ejercicio/conceptos-generales/3152-respuesta-del-organismo-a-la-actividad-fisica.html>
 - 31 Niculcar PNP, Rico DZ. Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática: Nursing workload in the adults' intensive care units: A Systematic Review. NURE Investigación [Internet]. 25 de marzo de 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1306>
 - 32 Campos Huarez MA. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 19 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
 - 33 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. [Internet]. [citado 16 de mayo de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
 - 34 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) [Internet]. [citado 28 de mayo de 2022].

- Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
- 35 Enfermera de Urgencias: ¿Qué es y cómo formarte? | IL3-UB [Internet]. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.il3.ub.edu/formate-como/enfermera-de-urgencias>
- 36 Organización Mundial de la Salud. Estadísticas sanitarias mundiales 2020: monitoreando la salud para los ODS, objetivo de desarrollo sostenible [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 2020 [citado 19 de febrero de 2023]. 77 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/338072>
- 37 Resultados de búsqueda - Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Hospital nacional del seguro social – ESSALUD, 2019 [Internet]. [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Carga+laboral+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+del+servicio+de+emergencia.+Hospital+nacional+del+seguro+social+%E2%80%93+ESSALUD%2C+2019&type=AllFields>
- 38 Arcos Jaramillo MF. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Internet] [masterThesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2017 [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6057>
- 39 Consultores B. Método Hipotético Deductivo [Internet]. Online Tesis. 2021 [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- 40 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) [Internet]. [citado 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- 41 Patricia Edith Guillén Aparicio () METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [citado 19 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>
- 42 Universidad de San Martín de Porras. (2019). Metodología de la investigación Guía del estudiante. [citado 16 de enero de 2022]; Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre la sobrecarga laboral con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión sobrecarga mental con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023? • ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión sobrecarga física con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño enfermería <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre la dimensión sobrecarga mental con el desempeño de enfermería. • Determinar la relación existente entre la dimensión sobrecarga física con el desempeño de enfermería. • Determinar la relación existente entre la dimensión trabajo a turnos con el desempeño de enfermería. • Determinar la relación 	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: La sobre carga laboral tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H0: La sobre carga laboral no tiene relación con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>H1: La sobre carga mental se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H0: La sobre carga mental no se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H1: La sobre carga física se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H0: La sobre carga física no se relaciona con el desempeño de enfermería en el área</p>	<p>Variable 1: SOBRECARGA LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga física • Sobrecarga mental • Trabajo a turnos • Factores de la organización 	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Según la secuencia de la observación: transversal • Según tiempo ocurrencia: prospectivo • Según análisis y alcance resultados: observacional <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Para la recolección de datos se aplicó dos instrumentos de recopilación según a la variable de interés:</p> <p>Variable: Sobrecarga Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con 68 ítems</p> <p>Autor: Hart y Staveland</p> <p>Año: 1988</p> <p>Ámbito de Aplicación: la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social.</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p> <p>Variable: Desempeño Laboral</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión trabajo a turnos con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social- 2023? • ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión Factores de la organización con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023? 	<p>existente entre la dimensión Factores de la organización con el desempeño de enfermería.</p>	<p>de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H1: El trabajo a turnos se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H0: El trabajo a turnos no se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H1: Factores de la organización se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p> <p>H0: Factores de la organización no se relaciona con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de metas • Competencias • Rasgos de personalidad 	<p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario con 20 ítems Autor: Melani Campos Huarez Año: 2017 Ámbito de Aplicación: la unidad de emergencia en un hospital nacional del seguro social Forma de Administración: Individual.</p> <p>DISEÑO: Enfoque: cuantitativo No experimental Nivel: descriptivo, correlacional.</p> <p>POBLACIÓN - MUESTRA</p> <p>Población: Conformada por un grupo de 71 profesionales enfermería de servicio de emergencia en un hospital nacional del seguro social Muestra: Está conformada por un subgrupo de la población a estudiar, recolectando datos de interés definiendo y delimitando con mucha precisión. Conformado por 60 profesionales de enfermería.</p>
--	---	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos:

Herramienta 1: Para la variable Sobrecarga laboral: “Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart y Staveland utilizada por Gonzales Salazar Edith”.

N°	ITEMS	SI	NO
Carga Física			
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Sí se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación descargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
Carga Mental			
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error Sin que provoque daños sobre otras personas.		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		

25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
Trabajo a Turnos			
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche. Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
Factores de la Organización			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué Sirve su trabajo en el conjunto final.		

51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un Sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando Situaciones de acoso.		
67	Sí la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un Sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Herramienta 2: Para la variable Desempeño Laboral: Cuestionario para “DESEMPEÑO LABORAL” de Melani Campos Huarez

Logros de Metas		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorarla calidad del servicio que brindo a los pacientes					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o Situaciones conflictivas al interior del servicio					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Competencias		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los Sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio					

10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
Rasgos de Personalidad		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Validez del instrumento a través de juicio de expertos.

Prueba de expertos del “Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart yStaveland utilizada por Gonzales Salazar Edith”.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Carga física								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Carga mental								
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Trabajo a turnos								
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Factores de la organización								
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓	✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓	✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓	✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓	✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓	✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓	✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓	✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓	✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓	✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓		✓	✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓		✓	✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓	✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓	✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓	✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓	✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓	✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓	✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓	✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓	✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] de.....del 20....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


 Dña. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe 1009748659

Firma del Experto Informante.

Prueba de expertos del “Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart yStaveland utilizada por Gonzales Salazar Edith”.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mantos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos							
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos no-turnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Factores de la organización							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓	✓	✓	✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓	✓	✓	✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓	✓	✓	✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓	✓	✓	✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓	✓	✓	✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓	✓	✓	✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓	✓	✓	✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓	✓	✓	✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓	✓	✓	✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓	✓	✓	✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓	✓	✓	✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓	✓	✓	✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓	✓	✓	✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓	✓	✓	✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓	✓	✓	✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. ABEL RODRIGUEZ TABORA de del 20.....

DNI: 07012553

Especialidad del evaluador: TECNICO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.


 Dr. Abel Rodríguez Tabora
 C.P.S.P. 0035
Firma del Experto Informante.

Prueba de expertos del “Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart yStaveland utilizada por Gonzales Salazar Edith”.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Carga física								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Carga mental								
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		
25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida.	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Trabajo a turnos								
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Factores de la organización								
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓		✓	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓		✓	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓		✓	
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓		✓	
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓		✓	
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓		✓	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓		✓	
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓		✓	
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	✓		✓		✓	
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓		✓		✓	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓		✓	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓		✓	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓		✓	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓		✓	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓		✓	
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓		✓	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

..... de del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Daniel A. Córdoba Botanyor

DNI: 08867455

Especialidad del evaluador: METODOLÓGICA

- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Daniel A. Córdoba
Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdoba Botanyor
Docente Investigador
COP 16406

Juicio de expertos, para la herramienta “Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL de Melani Campos Huarez”.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	✓		✓		✓		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	✓		✓		✓		
3	Proceso o realizo mi trabajo en errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	✓		✓		✓		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presentan en el servicio.	✓		✓		✓		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	✓		✓		✓		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	✓		✓		✓		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	✓		✓		✓		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	✓		✓		✓		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	✓		✓		✓		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.	✓		✓		✓		

18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	Mis compañeros que están en el servicio tienden a ser distantes y reservados entre sí.	✓		✓		✓		
20	Existe una comunicación fluida entre los compañeros del servicio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Dora Perre Yacayo DNI: 09997011

Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODÓLOGA

28 de 09 del 2017

Pertinencia: El ítem comprende el constructo teórico planteado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Dr. Dora Perre Yacayo
 C.R.N. 0102742014

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	/		/		/		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	/		/		/		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	/		/		/		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	/		/		/		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	/		/		/		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	/		/		/		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	/		/		/		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	/		/		/		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	/		/		/		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	/		/		/		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	/		/		/		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	/		/		/		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.	/		/		/		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	/		/		/		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	/		/		/		

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Maripati Jessica De la Cruz Salas de Masin DNI: 06811643

Especialidad del validador: Especialista en Neumología y Bronquitos
Especialista en Gerencia en servicios de Salud y Experiencia

27 de Setiembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
INVESTIGACIÓN EN NEUMOLOGÍA Y BRONQUITIS
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.

Prueba KR20 para la herramienta “Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart y Staveland utilizada por utilizada por Gonzales Salazar Edith”.

$$KR - 20 = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2 T} \right]$$

Dónde:

n = Numero de Ítems del Instrumento

p = Porcentaje de personas que responden correctamente cada ítem

q = Porcentaje de personas que responden incorrectamente cada ítem

$S^2 T$ = Varianza total de aciertos

Se aplicó KR- 20:

$$KR - 20 = \frac{68}{68-1} \left[1 - \frac{14.5}{154} \right]$$

$$KR - 20 = (68/67) (1 - 0,094)$$

$$KR - 20 = (1,014) (0,906)$$

$$KR - 20 = 0,92$$

Interpretación:

La prueba de sobrecarga laboral muestra en el índice de confiabilidad un valor de 0.92 (Excelente Confiable)

Confiabilidad Nula	Menor a 0.53
Confiabilidad Baja	0.54 a 0.59
Confiable	0.60 a 0.65
Muy confiable	0.66 a 0.71
Excelente Confiable	0.72 a 0.99

Prueba Alfa de Cronbach (α) – para la herramienta “Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL de Melani Campos Huarez”.

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

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

$\alpha = 0.820$

Según la escala considerada para los valores de Alfa de Cronbach según Palella y Martins (2012)

Prueba

Muy alta	0,81 - 1
Alta	0,61 - 0,80
Media	0,41 - 0,60
Baja	0,21 - 0,40
Muy baja	0 - 0,20

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Este documento tiene información que lo ayudara a esclarecer si desea participar en este trabajo de investigación en salud para la obtención del grado de Maestra de Gestión en Salud.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes puntos a estudiar, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el (la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “SOBRECARGA LABORAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL-2023”

Nombre del investigador principal: PALOMINO QUISPE, VILMAYOBANA

Propósito del estudio: • Determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño enfermería en el área de emergencia

Participantes: personal de enfermería del área de emergencia

Participación: 60 enfermeras

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: launica.yovi@gmail.com y teléfono 972773743

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de identidad:.....

Apellido y Nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin solo para egresados

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis versión final_Palomino Quispe_Vilma Yobana

RECUESTO DE PALABRAS

17431 Words

RECUESTO DE CARACTERES

96061 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.4MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 5, 2023 12:12 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 5, 2023 12:14 AM GMT-5

● 10% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)