



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería  
en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima, 2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Quispe Mori, Thalia Mirella

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6517-4253>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Quispe Mori, Thalia Mirella, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima, 2023", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 09 (nueve) con código oid:14912:316207569, 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(a)  
 Quispe Mori, Thalia Mirella  
 DNI N° 73867467



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria  
 DNI N° 18150131

## **DEDICATORIA**

*El presente proyecto va dedicado a mis progenitores quienes me brindan su apoyo incondicional día a día. Ellos son mi motor y motivo para poder cumplir mis objetivos. Gracias a ellos hoy puedo decir que lo logre, los amo.*

*A mis hermanos por ser fuente de inspiración y enseñarme buenos valores. Gracias a ustedes por escucharme, aconsejarme a lo largo de la vida y por estar presente siempre en cada sueño que realizo.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A dios por brindarme salud y las fuerzas necesarias para hacer realidad mis sueños.*

*A la UPNW por brindarme la oportunidad de ser parte su casa de estudios y a mi asesora, quien me guio para poder presentar este proyecto.*

**Asesora: Mg. Pretel Aguilar, Rosa María**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Secretario** : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

**Vocal** : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

# INDICE

RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Formulación del problema: .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.1. Problema General:.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2. Problemas Específicos:.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3.1. Objetivo general:.....</b>	<b>16</b>
<b>1.3.2. Objetivo específico: .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>1.4.1. Teórica:.....</b>	<b>17</b>
<b>1.4.2. Metodológica: .....</b>	<b>17</b>
<b>1.4.3. Práctica:.....</b>	<b>18</b>
<b>1.5. Delimitaciones de la investigación: .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5.1. Temporal: .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5.2. Espacial:.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis: .....</b>	<b>19</b>
<b>2. MARCO TEORICO:.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Antecedentes:.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.1. Antecedentes nacionales: .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.2. Antecedentes internacionales: .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Bases teóricas: .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2.1. Carga laboral en enfermería: .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2.2. Teoría de Sistemas de Dorotea Orem: .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.3. Dimensiones de la sobrecarga laboral: .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.3.1. Dimensión afectiva:.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.4. Desempeño del profesional:.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2.6. Factores para la evaluación del desempeño: .....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.7. Perfil profesional por competencias:.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.8. Competencias profesionales: .....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.9. Clasificación de las competencias profesionales: .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3. Formulación de hipótesis.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3.1. Hipótesis general:.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3.2. Hipótesis específicas:.....</b>	<b>39</b>

<b>3. METODOLOGIA:</b> .....	40
<b>3.1. Método de investigación:</b> .....	40
<b>3.2. Enfoque de la investigación:</b> .....	40
<b>3.3. Tipo de investigación:</b> .....	40
<b>3.4. Diseño de la investigación:</b> .....	41
<b>3.5. Población, muestra y muestreo:</b> .....	42
<b>3.5.1. Tamaño muestral:</b> .....	42
<b>3.5.2. Técnicas de muestreo:</b> .....	42
<b>3.5.3. Criterios de inclusión:</b> .....	43
<b>3.5.4. Criterios de exclusión:</b> .....	43
<b>3.6. Variables y operacionalización:</b> .....	44
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> .....	47
<b>3.7.1. Técnica:</b> .....	47
<b>3.7.2. Descripción de instrumentos:</b> .....	47
<b>3.7.3. Validación:</b> .....	49
<b>3.7.4. Confiabilidad:</b> .....	49
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:</b> .....	50
<b>3.9. Aspectos éticos:</b> .....	52
<b>3.10. Aspectos administrativos:</b> .....	54
<b>3.10.1. Cronograma de actividades:</b> .....	54
<b>3.10.2. Presupuesto:</b> .....	55
<b>4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b> .....	56
<b>ANEXOS</b> .....	66
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:</b> .....	67
<b>ANEXO 2: INSTRUMENTOS (48).</b> .....	70
<b>ANEXO 3: Formato de consentimiento informado</b> .....	75



## RESUMEN

Esta investigación tiene como **Objetivo:** “Determinar la relación entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería”. La población estará constituida por “40 enfermeras” que laboran en el servicio de emergencias del “Hospital Regional de Huacho”, siendo la muestra el total de la población. **Diseño Metodológico:** Enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, de corte transversal y correlacional. **Instrumentos:** Se aplicarán 2 Instrumentos tipo Escala Likert, previo a la aceptación del consentimiento informado. El primer instrumento evaluará la variable “carga laboral”, cuestionario adaptado por “Campana Añasco de Mejía Teresa” en el 2020. Dicho instrumento es significativo y la confiable (Alfa de Cronbach= 0.84). el segundo instrumento evaluará la variable “competencias del personal de enfermería”, cuestionario adaptado por “Cesar Ubaldo Vega” en el 2021. Dicho instrumento cuenta es significativo y la confiable (Alfa de Cronbach= 0.83). La técnica de recolección de datos será la encuesta. **Procesamiento estadístico y análisis de datos:** será representado mediante porcentajes, mediante tablas y gráficos. Además, se utilizará la prueba estadística Spearman, con nivel de confianza 95%, siendo descrito en la tabla de contingencia.

**Palabras claves:** “carga laboral”, “competencias”, “enfermera”, “desempeño”, “área de emergencia”.

## ABSTRACT

This research aims to: “Determine the relationship between workload and the performance of the nursing professional's skills.” The population will consist of "40 nurses" who work in the emergency service of the "Huacho Regional Hospital", the sample being the total population. Methodological Design: Quantitative approach, descriptive, cross-sectional and correlational type.

Instruments: 2 Likert Scale type instruments will be applied, prior to the acceptance of informed consent. The first instrument will evaluate the “workload” variable, a questionnaire adapted by “Campana Añasco de Mejía Teresa” in 2020. This instrument is significant and reliable (Cronbach's Alpha = 0.84). The second instrument will evaluate the variable “nursing staff competencies”, a questionnaire adapted by “Cesar Ubaldo Vega” in 2021. This instrument is significant and reliable (Cronbach's Alpha = 0.83). The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be represented by percentages, through tables and graphs. In addition, the Spearman statistical test will be used, with a 95% confidence level, being described in the contingency table.

**Keywords:** “*workload*”, “*skills*”, “*nurse*”, “*performance*”, “*emergency area*”.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

Los entornos de atención médica y servicios de emergencia se consideran un componente clave de la salud pública a nivel internacional, ya que guían la resolución de casos en la atención primaria en el ingreso de pacientes con procedimientos graves y agudos (1).

Por lo tanto, se necesitan profesionales de enfermería con altas competencias cognitivas, actitudinales, sociales y con capacidad técnica que proporcionen conocimientos de diversos procedimientos para atender a pacientes críticamente enfermos (2).

Por esta razón, es que las competencias son diversas en el centro laboral depende de la función, el grado y actividad que desempeñan. Las enfermeras deben brindar atención avanzada de acuerdo con las necesidades del mercado, asegurando enfermeras de calidad y competentes que cumplan con los estándares de atención al paciente, lo cual es esencial para analizar, planificar y aplicar el conocimiento científico basado en la evidencia para proporcionar respuestas a las necesidades del paciente (3).

Por otro lado, la vulnerabilidad de los trabajadores de salud frente a la supervisión del desempeño es objetiva, salarios aceptables y puntuales que afectan la productividad y calidad de la atención, mejoras de infraestructura y condiciones de trabajo que reducen los riesgos ocupacionales (4).

Además, en el servicio de emergencia, la calidad de atención es un papel fundamental que los enfermeros sostienen, creando necesidad de información relacionada a la organización de recursos humanos, el número del personal, que determina la sobrecarga del equipo de enfermería (5).

Por esta razón, la mayoría de los suministradores de servicios de salud, especialmente en los servicios de emergencia, la escasez de enfermeras es un problema nacional e internacional (6).

Así pues, desde hace muchos años, el bajo desempeño es asignado al déficit de conocimientos prácticos y teóricos, sin embargo, ahora se argumenta que depende de varios aspectos generar un buen desempeño entre los profesionales de salud, como las características de los pacientes, los sistemas de salud, los trabajadores de salud y los entornos, que establecen los términos de trabajo del personal de salud (7).

A nivel global, existe escasez de más de 12,9 millones de profesionales especialistas en emergencia restringida en más de 80 países, lo que, junto con el aumento de enfermedades, se suma a este número (8).

En su publicación, la “Organización Panamericana de la Salud (OPS)”, en el “Panorama Latinoamericano de la Fuerza Laboral de Enfermería”, explica que las condiciones laborales de las enfermeras deben de ser ideales. Sin embargo, esto no es más que una utopía, debido a que el personal realiza tareas diarias en condiciones inestables, aumento excesivo de la carga

de trabajo, turnos, trabajo nocturno, cambios constantes en los servicios que presta, estrés psicológico, etc (9).

Además, el Consejo internacional de enfermeras nos menciona que los 27,9M de profesionales son insuficientes para cubrir las necesidades de salud, con un déficit de 5,9M, que aumentara a 10,6M al 2030. (9)

En América Latina se presenta una grave escasez de enfermeras, se estima que 10 de los 30 países tienen enfermeras por cada 10 000 habitantes y 6 de estos países tienen menos de 10 enfermeras por cada 10 000 habitantes (10).

En España se encontró un grupo de 535 profesionales trabajando en condiciones desfavorables que podrían comprometer su salud mental y física, reduciendo así la calidad de la atención prestada (11).

De este modo en el Perú, nos enfrentamos frente a una escasez de personal todos los días, debido a la escasez de enfermeras, el Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social de Salud del Perú presentó una serie de denuncias sobre la situación en los principales centros de enfermería de asistencia social del trabajo, incluso en el 2012, cuando un informe alertó sobre una escasez de al menos 2.000 profesionales de enfermería y la carga de trabajo, aumentando el número de pacientes en un 50% en los últimos años (12).

En muchos centros de trabajo de enfermería, las condiciones de trabajo son precarias, con aspectos administrativos y de infraestructura insuficientes, como camas insuficientes para pacientes y pocos profesionales de la salud (13).

Por lo tanto, se cree que los enfermeros aumentan las actividades diarias consideradas sobrecargadas, contribuyendo a problemas psicosomáticos, cuidados inadecuados debido a la fatiga, disminución de la calidad y la humanización requerida (14).

Debido a la escasez de profesional de enfermería para muchas instituciones médicas, especialmente en el área de emergencia, se debe calcular la asistencia cuidadosamente para la mejora de la planificación de los recursos humanos (15).

Dentro de este contexto, se puede apreciar que la carga laboral es un factor directo en los incidentes del área de emergencia, el cual es expresado por el mínimo de enfermeras responsables sobre una cantidad de pacientes críticos y no críticos. Además, la sobrecarga es identificada como un problema grave de estrés debido al alto nivel de responsabilidad que afecta la atención y la eficacia prestada a los pacientes (16).

## **1.2. Formulación del problema:**

### **1.2.1. Problema General:**

¿Qué relación existe entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima. 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos:**

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión afectiva de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería?
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión física de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión psicológica de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.

#### **1.3.2. Objetivo específico:**

1. Identificar la relación entre la dimensión afectiva de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
2. Identificar la relación entre la dimensión física de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
3. Identificar la relación entre la dimensión psicológica de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.



## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica:**

Mediante este estudio se pretende aportar al conocimiento que existe de “carga laboral” y “desempeño de las competencias del profesional de enfermería” y mediante los resultados brindar sostenibilidad a la siguiente investigación.

Esta investigación se encuentra sustentada en la “teoría del cuidado” de la autora “Dorotea Orem” , la cual centra las actividades realizadas por las enfermeras y aplica la teoría de sistemas para que la enfermera pueda organizarse y brindar cuidados, abordando los déficits del autocuidado, elaborando objetivos y agenciando responsabilidades ante los pacientes que tiene a cargo.

Así mismo en la teoría del desempeño laboral de Campbell, se afirma que dicho desempeño se enfoca en acciones y conductas que sobresalen del colaborador, el cual impulsa el crecimiento de la empresa para la cual el empleado presta sus servicios, a través del logro de metas trazadas por dicha organización.

### **1.4.2. Metodológica:**

Permitirá confirmar la relación que existe entre la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería a fin de identificar y disminuir la carga laboral que presentan los profesionales de enfermería, para mejorar la calidad de

atención brindada a los usuarios. También se pretende identificar y mejorar el desempeño de las competencias planteadas al profesional de enfermería. Además, este trabajo será útil para las futuras investigaciones cuantitativas y correlacionales, los cuales servirán como antecedentes para trabajos de la misma línea de investigación.

### **1.4.3. Practica:**

Diversos estudios aplicados a nivel nacional e internacional nos informan que el profesional de enfermería genera estresores laborales por el agotamiento físico y mental causado por el cumplimiento de las competencias profesionales, ya que en muchas oportunidades el servicio de emergencias se satura de usuarios altamente complejos y pese al esfuerzo que desempeña el profesional al desenvolverse de forma rápida para brindar los cuidados pertinentes a los pacientes designados, estos muchas veces no llegan a cumplir con las competencias.

Es por ello, que se justifica la realización del estudio, ya que nos brindara valiosa información en la toma de decisiones y a la hora de implementar acciones o proyectos de mejora, con el fin de fortalecer el perfil profesional, el compromiso con la institución y sus logros personales, de acuerdo al contexto en el que se desempeña.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación:**

### **1.5.1. Temporal:**

El estudio será aplicado durante el mes de noviembre y diciembre del año 2023, de acuerdo a la programación del cronograma.

**1.5.2. Espacial:**

El estudio será aplicado en el área de emergencia del Hospital Regional de Huacho.

**1.5.3. Población o unidad de análisis:**

Se encuentra constituido por todas las enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital Regional de Huacho.

## **2. MARCO TEORICO:**

### **2.1. Antecedentes:**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales:**

Rodríguez (17), en el 2019, el estudio tuvo como objetivo “Determinar la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, transversal, correlacional causal. La muestra fue probabilística con 21 enfermeras que laboran en cuidados intensivos. Aplicó la técnica encuesta y se midió la carga laboral del personal de enfermería, en la cual, el 57,14% tiene una alta carga laboral y el 42,86% es mediana. En cuanto al desempeño laboral del enfermero, un 66% es alta, un 23% es media y 11% es baja. Concluyendo que según la prueba estadística chi cuadrado que la carga laboral y el desempeño que tienen los profesionales es estadísticamente significativa.

Rincón (18), en el 2021, el estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de lima, 2021”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra probabilística de 100 enfermeras, se utilizó la técnica encuesta. Midiéndose la carga laboral del personal, en la cual el 55% tiene un nivel regular, el 20% nivel eficiente. En la dimensión carga física, el 50% tiene nivel regular, el 35% nivel deficiente. En la dimensión de la carga mental, el 52% tiene nivel regular, el 18% nivel eficiente. La dimensión psicoafectiva, el 50% tiene nivel eficiente, el 35% nivel regular. Concluyendo que la carga laboral es regular y afecta en la dimensión mental y psicoafectiva en su mayoría.

Calderón (19), en el 2021, el estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra probabilística de 72 enfermeras que laboran en el servicio de cirugía. Utilizo la técnica encuesta. Entre los resultados tenemos que el 48.15% no presenta carga laboral y el 51.85% presenta carga laboral. Además, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente, el 53.70% es regular y el 25.93% es eficiente. Concluyéndose, que existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería, según la

correlación de Spearman de  $-0.688$  representado este resultado como moderado.

Toledo (20), en el 2022, el estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre carga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra probabilística de 70 enfermeras. Utilizo la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario. Entre los resultados tenemos que el 55.71% tiene un nivel medio de sobrecarga laboral y el 88.57% un nivel alto de desempeño profesional. Se concluye que la sobrecarga laboral se encuentra directamente relacionado al desempeño profesional.

Medina (21), en el 2022, el estudio tuvo como objetivo “Establecer relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital II-2 en Chimbote”. Estudio cuantitativo, trasversal y correlacional, con una muestra probabilística de 115 enfermeras del servicio de emergencia. Utilizo la técnica encuesta. Entre los resultados tenemos que el 49.6% tiene un nivel medio de sobrecarga laboral, el 27.8% un nivel bajo y el 22.6% un nivel alto. Con respecto al nivel de desempeño laboral el 65.2% tienen un nivel medio de desempeño laboral, el 19.1% un

nivel bajo y un 15.6% nivel alto. Se concluye que existe una correlación positiva y muy fuerte entre la carga física y sobrecarga laboral.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales:**

Valle (22), en el 2021, el estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el desempeño laboral en la atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social, en el periodo 2021”. Cuyo enfoque fue tipo cuantitativo, transversal y correlacional, con muestra probabilística de 71 enfermeras. El instrumento “escala de percepción de las actividades del enfermero” midió la carga laboral en la cual un 71,83% es alta y el desempeño laboral es bueno un 96,08%. Se llega a la conclusión que la carga laboral y el desempeño laboral en la atención del profesional de enfermería es positiva.

Martínez, Gonzales (23), en el 2022, el estudio tuvo como objetivo “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, transversal y correlacional, con muestra probabilística de 97

enfermeros. Utilizo la técnica encuesta. Los instrumentos “Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font Roja” midieron la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería, en la cual el 73,2% posee una alta carga laboral y el 67,5% posee un desempeño laboral medio. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables.

Alfaro, et al. (24), en el 2018, el estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la carga laboral de los enfermeros de traumatología, Hospital Central y el desempeño laboral, en el segundo trimestre del año 2018”. Cuyo enfoque fue cuantitativo transversal y correlacional, con muestra probabilística de 27 enfermeros. Utilizo la técnica encuesta. El instrumento que midió la satisfacción del desempeño laboral tiene como resultado que el 60% tiene un buen desempeño, el 33% es regular y el 7% es bueno. En cuanto a la sobre la carga laboral, el 60% presenta una carga alta, el 33% es mediano y el 7% es baja. Concluyendo que las variables son inversamente proporcionales, con una carga laboral alta y un buen desempeño laboral.



Rivas (25), en el 2019, el estudio tuvo como objetivo “Identificar la relación entre la carga laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería en hospitales tipo IV”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, transversal y correlacional, con muestra probabilística de 76 enfermeras. Utilizó la técnica encuesta. El instrumento que midió la carga laboral tiene como resultado que el 58% posee una carga laboral alta, el 23% es media y 19% es baja. En cuanto al desempeño laboral, el 54,6% poseen un desempeño alto y un 45,4% es medio. Concluyendo que más de la mitad de los entrevistados posee una carga laboral alta.

Velásquez (26), en el 2019, el estudio tuvo como objetivo “Relacionar la carga laboral del personal profesional de salud y su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila”. Cuyo enfoque fue cuantitativo, transversal y correlacional, con muestra probabilística de 120 enfermeras. Utilizó la técnica encuesta. Entre los resultados tenemos que el 71,9% tiene mediana carga laboral, el 57,5 % es bajo, mientras que el 14,4 % es alta. En cuanto al desempeño laboral, el 45% es alto y el 55% es mediano. Se concluye que los participantes que presentaban carga laboral en esta Institución de Salud van a mostrar una disminución leve en su desempeño laboral, es decir, que la carga laboral si presenta una relación con el desempeño laboral, todo esto con una relación estadísticamente significativa

## **2.2. Bases teóricas:**

### **2.2.1. Carga laboral en enfermería:**

Serie de exigencias físicas y mentales en la que son sometidos los colaboradores en una jornada laboral; los cuidadores muestran signos de fatiga y cansancio después de un día de intenso trabajo, lo que afecta su salud, así como la salud de sus pacientes, en cuyo caso es imposible proporcionar una atención de calidad (27).

Por otro lado, la problemática deriva de las diversas actividades y comportamientos del cuidador – paciente durante la prestación del cuidado. Además, cada paciente con los mismos o diferentes servicios tiene un grado diferente de complejidad, por lo que habrá una cantidad variable de tiempo dedicado a cada tarea (27).

Del mismo modo, una carga mental es una construcción ficticia que representa los costos en los que debe incurrir un trabajador para obtener un ingreso determinado, definiendo la carga y centrándose en las personas en lugar de las tareas (28).

De acuerdo a lo establecido en la “Norma Técnica de los Servicios de Emergencias”, según el MINSA (2006), la atención que brindan las enfermeras es de forma continua, integral y profesional durante su estadío en el hospital (29).

Estas aplican el PAE, registran las hojas de observación, valoran de forma individual cada paciente, entre otras actividades. Todas las actividades se deben dejar documentadas en los registros. Si hay un efecto directo sobre el paciente, se debe informar al médico y tomar las medidas de acuerdo con las instrucciones (29).

Además, de acuerdo con el planteamiento humano del cuidado del usuario, las familias deben participar en este proceso de cuidado, lo que crea una cierta escasez de recursos de enfermería en cantidad y calidad, lo que puede afectar el cuidado prestado, dañar la institución debido al exceso de trabajo y la calidad inadecuada de la atención (30).

Por otro lado, la carga de trabajo excesiva puede volverse fatigante a medida que disminuyen las competencias mentales y físicas de la persona; esto sucede porque realizan tareas específicas a través del esfuerzo y, en algunos casos, llevan sus habilidades al límite (31).

El exceso de trabajo tiene otras consecuencias, como disminución en el rendimiento e insatisfacción laboral, una mayor incidencia de sucesos adversos, dolor óseo y articular, etc., que pueden afectar tanto a los profesionales sanitarios como a los propios pacientes (32).

### **2.2.2. Teoría de Sistemas de Dorotea Orem:**

La enfermería ha sido considerada una profesión basada en la experiencia práctica y el sentido común desde sus orígenes, sin tener en cuenta la contribución científica de la profesión, que con el tiempo ha evolucionado de una profesión a una ciencia de la salud humana con una sólida base teórica, basada en diferentes modelos que permiten brindar cuidados de manera holística que va más allá de la simple visión biológica del individuo (33).

En la teoría de enfermería nos explica las funciones de la enfermera, como lo es la enseñanza, administración e investigación, mediante el marco conceptual se busca orientar, describir y construir las acciones de la persona, la familia y las comunidades. Estas teorías reflejan las diferentes opiniones de los autores sobre el empleo, cómo observan la salud, interactúan con su entorno y, en última instancia, reflejan su esfera social (33).

En cada marca conceptual y/o modelo se puede representar en la práctica del cuidado. Una de las teóricas más representativas es Dorotea Orem, quien articula o trata tres teorías en su teoría: la teoría del autocuidado, la teoría del déficit de autocuidado y la teoría del sistema de enfermería (34).

La teoría de Orem gira en torno a 6 ejes conceptuales: “autocuidado, necesidades de tratamiento para el autocuidado, instituciones de autocuidado, deficiencias de autocuidado, instituciones de enfermería y sistemas de cuidado”, utilizándose frecuentemente en la literatura de enfermería. A lo largo de la historia, la enfermería ha enseñado a las personas a cuidarse a sí mismas, un modelo que ahora llamamos autocuidado (34).

Cabe recalcar que el autocuidado está relacionado directamente por el trabajo realizado por “Dorothea Orem” (2001), la cual permitió la intervención de la enfermera en el cuidado y los que sus funciones representan para el usuario. Para los autores, el autocuidado es una función reguladora que una persona realiza conscientemente para satisfacer necesidades vitales, desarrollarse y realizar el funcionamiento general (34).

### **2.2.3. Dimensiones de la sobrecarga laboral:**

### **2.2.3.1. Dimensión afectiva:**

La salud emocional es imprescindible, ya que con ello podemos alcanzar la armonía y la estabilidad que necesita la persona para mantener una óptima calidad de vida (35).

Por lo tanto, existe una relación causal en la salud emocional, la moralidad y los valores, ya que esto juega un papel indispensable para garantizar un buen cuidado en el usuario. Esto se debe a que la dimensión emocional engloba sentimientos, emociones y experiencias pasadas del trabajador de salud (35).

### **2.2.3.2. Dimensión física:**

De acuerdo con las necesidades físicas/estáticas, también se pueden presentar demandas físicas y estáticas debido a las posiciones forzadas, los movimientos usuales o por la interrupción de tiempos de descanso. Esto puede indicar un sistema musculoesquelético dañado u otros cambios (36).

- “Estáticos”: Esto ocurre al presentar un esfuerzo físico de forma continua, como, por ejemplo: estar de pie, mantener una postura rígida. Los

músculos tienden a contraerse temporalmente, almacenando mucha energía y aumentando la frecuencia respiratoria (36).

- “Dinámicos”: Esto ocurre mediante el movimiento de los músculos, cuando se contraen y se relajan rápidamente en el esfuerzo de una actividad como, por ejemplo, estar caminando pacíficamente y en el turno te lleva un código rojo. Este esfuerzo depende de la fuerza ejercida (peso, energía cinética, etc.) (36).

### **2.2.3.3. Dimensión psicológica:**

También asumimos que la carga mental es la cantidad de información que un empleado tiene que procesar por unidad tiempo, recibir información, analizarla, interpretarla y dar una respuesta adecuada (37).

Para no cargarse mentalmente se debe diseñar una tarea que interprete, comprenda y que se pueda percibir de forma favorable para el trabajador. Es decir, las tareas, comandos y señales, así como el código utilizado, deben diseñarse correctamente (37).

#### **2.2.4. Desempeño del profesional:**

El desempeño profesional de una enfermera es el acto o comportamiento auténtico del trabajador que desarrolla competentemente sus deberes u obligaciones antes del trabajo (37).

A nivel nacional, la evaluación de la actuación profesional es el principal instrumento para promover el mejoramiento de sus recursos humanos y, por ende, el desempeño de la organización, a fin de establecer sistemas adecuados de evaluación de la actuación profesional en las condiciones necesarias para alcanzar un alto nivel de competitividad (37).

En la misma línea, la atención de las organizaciones internacionales de forma continua nos genera una gran responsabilidad en el desempeño de los trabajadores en el área de la salud, brindando información sobre sus conocimientos y funciones que manejan por área. En este sentido, la OMS, la Red Internacional de Salud y la OIT consideran que los trabajadores de la salud deben tener un cuerpo de conocimientos para realizar un trabajo que corresponda a los servicios del área de la salud (37).

En la competencia del profesional, el proceso de salud se extiende en los diversos departamentos e instituciones de salud, teniendo la



capacidad cognitiva, verificando el conocimiento del profesional educado, demostrando su adquisición de competencias y experiencias (37).

Con base en lo anterior, las capacidades cognitivas de los profesionales de enfermería son la base inicial para analizar la posición que enfrentan en el día a día, resolviendo problemas de servicio a través de interpretaciones de razonamiento crítico (37).

Los profesionales de enfermería realizan actividades a través de una serie de funciones llamadas asistencia, administración, docencia e investigación para atender eficazmente a cada paciente asignado al turno. (37)

Es decir, el desempeño del profesional de enfermería se debería realizar en la práctica de enfermería, enfocándose en conocimientos sólidos tanto científicos como humanísticos, utilizando el proceso de enfermería como herramienta básica para proporcionar un cuidado completo a los usuarios que estén bajo su cuidado, resolviendo problemas complejos (37).

Además, como comportamiento y ciencia, combinados con la actitud, las habilidades intelectuales y técnicas de las enfermeras, para ayudar a los deseos de las personas, estén enfermas o no, y para satisfacer sus necesidades de salud (37).

### **2.2.5. Teoría del desempeño laboral:**

El “Modelo de Campbell” marco en la necesidad de medir la “productividad” de los colaboradores. En general, se considera uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño (38).

Funcionando como una estructura multidimensional, se esfuerza por tener los siguientes componentes: Una herramienta fundamental para medir el desempeño y por tanto desarrollar la estrategia (38).

Para lograr un objetivo, sus componentes describen una estructura básica de productividad para todo tipo de actividades (38).

Además, afirma que hacer un trabajo es una acción, excelente del comportamiento de asociación que impulsa el crecimiento empresarial a alcanzar los objetivos definidos por la organización (38).

El desempeño laboral es un sistema y el objetivo del crecimiento a través de la eficiencia y el éxito organizacional, mediante sus dimensiones, el desempeño laboral se refiere a completar tareas de acuerdo con los

siguientes estándares, al conocimiento; al comportamiento que directa o indirectamente contribuye a la organización (38).

Las acciones deliberadas que ocurren voluntariamente son contraproducentes y los beneficios sociales y expresiones espontáneas de la situación, en las cuales las personas que superan las expectativas laborales anhelan el éxito, representando resultados deseados en la organización (38).

Por lo tanto, el desempeño laboral como herramienta es importante para el desarrollo de la empresa porque le permite establecerse mediante estrategias para mejorar la eficiencia de los empleados, es decir, ofrecer beneficios a los empleados (38).

Una organización permite mejorar continuamente y ser cada vez más competitivo. Es por eso que las empresas deberían centrarse y poner más énfasis en el desempeño laboral de cada empleado (38).

#### **2.2.6. Factores para la evaluación del desempeño:**

En cuanto a la evaluación del desempeño, se realiza de forma rutinaria en los diferentes tipos de instituciones, sea privada o del estado. La evaluación del desempeño como herramienta es utilizada para verificar el acatamiento de los objetivos planteados (39).

En el proceso de evaluación del desempeño laboral, se utilizan a menudo métodos en las cuales se estructuran cada método de evaluación y estos pueden ser adaptados de acuerdo al tipo y las características del investigador para obtener resultados. Además, el “Ministerio de Salud (MINSA)” utiliza formularios que evalúan el desempeño laboral (39).

#### **2.2.6.1. Calidad de trabajo:**

Es la forma de describir el impacto del éxito y el error, mediante la coherencia, la precisión y el orden en la presentación de la labor asignada. Una vez que se tiene en cuenta el equilibrio de ganancias y pérdidas asociadas con todas las partes del proceso de atención, se debe maximizar el bienestar del paciente (39).

Según la OMS, la atención sanitaria con calidad, garantiza que el paciente pueda admitir servicios diagnósticos y terapéuticos adecuadas, para brindar una óptima atención sanitaria, teniendo en cuenta los conocimientos y factores determinantes del usuario y de los servicios médicos, logrando mejorar el resultado, con riesgo mínimo de impacto iatrogénico y óptima satisfacción en el proceso (39).

### **2.2.7. Perfil profesional por competencias:**

Un perfil ocupacional por competencias incluye una definición precisa de todas las características de una profesión, relativas a la naturaleza y el alcance del trabajo realizado en dicha ocupación; los requisitos (condiciones y competencias) de la persona que realiza el trabajo para el trabajo; las condiciones ambientales de la obra; y la relación entre la ocupación mencionada en el perfil y otras ocupaciones que suelen pertenecer a la misma ocupación o familia (40).

### **2.2.8. Competencias profesionales:**

Es el conjunto de características que describen lo que una persona puede realizar en términos observables y medibles. Por lo tanto, las competencias son estructuras complejas que involucran diferentes campos (40).

### **2.2.9. Clasificación de las competencias profesionales:**

En la guía de procedimientos de evaluación de competencias para la certificación profesional de SINEACE, describe el término “competencia” como la integración y movilización de conocimientos sobre conceptos,

procedimientos y actitudes para abordar cuestiones profesionales de manera autónoma y flexible en ciertas situaciones (40).

#### **2.2.9.1. Competencias generales:**

Se refieren al conocimiento de las actividades inherentes a sus funciones por parte de los profesionales asignados a las unidades funcionales (40).

#### **2.2.9.2. Competencias específicas:**

Se refieren a la experiencia del profesional asignado a la unidad funcional, quien, al ejercer sus acciones, sabe cómo llevarlas a cabo en ciertas situaciones profesionales; es decir, nos identifican de una profesión a otra (40).

#### **2.2.9.3. Competencias técnicas:**

Están relacionados con el desempeño de los profesionales asignados a unidades funcionales en su interacción con otras unidades para llevar a cabo sus actividades (40).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general:**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima. 2023.

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima. 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas:**

- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afectiva de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afectiva de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.

- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.
- Ho: No relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.

### **3. METODOLOGIA:**

#### **3.1. Método de investigación:**

El presente trabajo será de método hipotético deductivo, ya que el modelo describe el método científico, estableciendo la hipótesis, comprobándolo y refutándolo sobre la base de información recabada en la investigación (50).

#### **3.2. Enfoque de la investigación:**

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, ya que medirá el fenómeno y cuantificará en cifras los parámetros de la población estudiada mediante pruebas estadísticas adecuadas a la encuesta (41).

#### **3.3. Tipo de investigación:**



El estudio será de tipo aplicada ya que tendrá como objetivo resolver problemas concretos, desarrollando la aplicación en la vida real, según la información de los profesionales de enfermería que serán encuestados, de acorde a las variables en estudio (41).

#### **3.4. Diseño de la investigación:**

El estudio será de diseño no experimental ya que se caracterizará por no poder manipular las variables independientes del objeto de medición del estudio, solo describirá las variables según la realidad (42).

Además, el estudio es de corte transversal, ya que se realizará en un corte de tiempo específico, buscando los datos de las variables del estudio en una muestra determinada (42).

Siendo el nivel descriptiva y correlacional, proporcionando comprensión profunda en la población de estudio. Además, identificara las asociaciones y relaciones que existen entre las variables carga laboral y desempeño de las competencias del profesional de enfermería (42).

Según la recolección de datos, el estudio es prospectivo y observacional, ya que interpretará los posibles futuros de la investigación, pretendiendo explicar sucesos que aún no ocurren y no habrá ningún tipo de manipulación de las variables de estudio (50).

### **3.5. Población, muestra y muestreo:**

La población estará conformada por los profesionales de enfermería en el área de emergencia del “Hospital Regional de Huacho”. La recolección de datos se dará en 1 mes, con una población de 40 enfermeras, el cual representa al total de la población estimada (42).

#### **3.5.1. Tamaño muestral:**

La población de estudio es finita, contando con 40 profesionales de enfermería. No existe muestra porque se trabajará con la población total.

#### **3.5.2. Técnicas de muestreo:**

El muestreo será no probabilístico por conveniencia, cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión.

### **3.5.3. Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que laboren en el área de emergencia del Hospital Regional de Huacho.
- Profesionales que laboren por más de 3 años en el Hospital Regional de Huacho.
- Profesionales de enfermería que laboren en el área asistencial del área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.

### **3.5.4. Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que laboren en áreas administrativas del área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, licencia o descanso médico.

### 3.6. Variables y operacionalización:

#### Variable 1: Carga laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NÚMERO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se encuentra sometido el trabajador durante su jornada laboral (43).	La percepción de todos los actos adicionales que son designadas de forma exagerada y perenne al enfermero que labora en el área de emergencias en un hospital de Huacho, el cual se medirá mediante las dimensiones afectiva, física y psicológica (44).	- Dimensión afectiva	- “Emociones” - “Sentimientos” - “Experiencias previas”	16,17,18,19,20, 21	Ordinal	Niveles y rangos: - Alto: 105 - 77 - Medio: 76 - 49 - Bajo: 48 – 21
		- Dimensión física	- “Carga estática” - “Carga dinámica”	1,2,3,4,5,6,7		
		- Dimensión psicológica	- “Presión de tiempos” - “Complejidad” - “Horario de trabajo” - “Demandas generales”	8,9,10,11,12,13, 14,15		

**Variable 2: Desempeño de las competencias del profesional de enfermería**

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NÚMERO DE ITEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
Conjunto de habilidades, conocimientos y valores medibles en la función asistencial del personal de enfermería, siendo posibles mejorar el cuidado. (45)	Característica presente en una persona anexada a un estándar de efectividad, orientada a alcanzar una performance elevada, con un desempeño responsable y eficaz en el cuidado humano del profesional de enfermería que labora en el hospital regional de huacho, el cual se medirá	- Competencias generales	- Trabajo en equipo - Actitud de servicio - Responsabilidad y compromiso - Orientación y resultados	1,2,3,4,5	Ordinal	Niveles y rangos: Alto: 45 - 60 Medio: 29 - 44 Bajo: 12 – 28
		- Competencias específicas	- Estabilidad emocional - Proactividad - Capacidad de síntesis y análisis - Trabajo bajo presión - Solución de problemas	6,7,8,9,10		

	mediante las dimensiones competencias generales, específicas y técnicas (46).	- Competencias técnicas	- Experiencia de cargo	11,12		
--	---	-------------------------	------------------------	-------	--	--

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **3.7.1. Técnica:**

Es un conjunto de métodos y actividades utilizados para recolectar y analizar datos de diferentes formas para poder alcanzar los objetivos, comprobando la hipótesis de la investigación. Para ello se necesita el método de recogida de datos y el plan de análisis.

(47)

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos:**

Se hará uso de un instrumento con 2 cuestionarios, utilizando la técnica de la encuesta con una escala tipo Likert, donde primero se aplicará una ficha sociodemográfica para recolectar datos generales de la población en estudio y el segundo cuestionario estará conformado de preguntas destinadas para la población de estudio.

### **Instrumento Carga laboral:**

El cuestionario fue elaborado por “Campana Añasco de Mejía Teresa”. (48)

Esta elaborada por 21 preguntas, divididas en 3 dimensiones: Física (7 ítems), Psicológica (8 ítems), Afectiva (6 ítems). Con 5 posibles respuestas.

“Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1”

La puntuación será de la siguiente manera:

Alto: 105 – 77, Medio: 76 – 49, Bajo: 48 - 21

<b>CARGA LABORAL</b>	<b>PUNTAJE</b>
ALTO	105 – 77
MEDIO	76 – 49
BAJO	48 – 21

### **Instrumento Desempeño de las competencias:**

El cuestionario fue elaborado por “Cesar Ubaldo Vega” (2021). (49)

Conformada por 12 preguntas, divididas en 3 dimensiones: competencias generales (5 ítems), competencias específicas (5 ítems), competencias técnicas (2 ítems). Con 5 posibles respuestas.

“Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1”

Los cuales tendrán una puntuación de la siguiente manera:

Alto (45 - 60), Medio (29 - 44), Bajo (12 - 28)



<b>DESEMPEÑO DE COMPETENCIAS</b>	<b>PUNTAJE</b>
ALTO	45 – 60
MEDIO	29 – 44
BAJO	12 – 28

### **3.7.3. Validación:**

#### **Instrumento Carga Laboral**

La validación se realizó mediante el juicio de expertos, conformado por 5 jurados expertos en el tema. Obteniéndose un coeficiente de 0,98 para la variable de carga laboral.

El instrumento es una escala tipo Likert, validándose el tipo de contenido, el criterio y el constructo. Por lo que podemos mencionar que el instrumento tiene un nivel de validez.

#### **Instrumento Desempeño de las competencias:**

La validación se realizó mediante el juicio de expertos, conformado por 5 jurados expertos en el tema. Obteniéndose un coeficiente de 0,97 para la variable de desempeño de competencias.

El instrumento es una escala tipo Likert, validándose el tipo de contenido, el criterio y el constructo. Por lo que podemos mencionar que el instrumento tiene un nivel de validez.

### **3.7.4. Confiabilidad:**

#### **Instrumento Carga Laboral**

Para la confiabilidad del instrumento “Carga Laboral del profesional de enfermería”, el autor hizo una prueba piloto, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,823$ , por lo que menciona que el instrumento es aplicable para el presente estudio. (48)

#### **Instrumento Desempeño de las competencias:**

Para la confiabilidad del instrumento “Desempeño de las competencias del profesional de enfermería”, el autor hizo una prueba piloto, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,867$ , por lo que menciona que el instrumento es aplicable para el presente estudio. (49)

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:**

El presente proyecto de investigación será presentado al comité de ética de la Universidad Norbert Wiener.

Posterior a la aprobación del proyecto mediante el comité de ética, se tendrá que solicitar una carta de presentación dirigida al director del “Hospital de Huacho”, para la aprobación de la realización del estudio. Luego coordinar el cumplimiento del cronograma de recolección de datos y aplicación de las encuestas realizadas a las enfermeras que laboran en el área de emergencia.

Se realizará la recolección de datos durante el mes de diciembre del 2023, orientando al personal encuestado y reiterando que la participación es voluntaria, previo al llenado del consentimiento informado.

### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Posterior a haber recogido las encuestas y con los ítems estén llenos, se procederá a ordenar, vaciar la información en el programa Excel y SPSS y se elaborara tablas y gráficos estadísticos.

Los datos obtenidos serán analizados estadísticamente según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétrica (correlación Rho de Spearman).

### **3.9.Aspectos éticos:**

Se considerará los 4 principios bioéticos:

- **Principio de autonomía:**

Enfermeras que participaran del estudio de investigación de forma voluntaria y previamente habiendo llenado el consentimiento informado.

El principio de la autonomía nos menciona que cada persona es autónoma para optar sus propias decisiones, de acuerdo a las razones del mismo, en concordancia con sus deseos e intereses. (50)

- **Principio de beneficencia:**

Al término del estudio de investigación, las enfermeras participantes recibirán trípticos informativos sobre la carga laboral y el cumplimiento de competencias, para poder reforzar sus conocimientos, ya que el principio de beneficencia nos menciona que es deber del profesional actuar en beneficio de la población, ayudando a promover sus intereses. (50)

- **Principio de no maleficencia:**

Informar al personal participante en el estudio sobre los riesgos de investigación, que los datos recolectados se verán expuestos en la aplicación del cuestionario, buscando que la información obtenida en la investigación no perjudique a las personas involucradas.

Este principio hipocrático nos menciona que ningún personal sanitario podrá utilizar sus conocimientos para ocasionar perjuicios, evitando el daño mental, físico, social o psicológico. (50)

- **Principio de justicia:**

Se tratará a todos los participantes del estudio con respeto, sin discriminación alguna.

Este principio menciona que todas las personas merecen la misma dignidad ante cualquier circunstancia y son merecedoras de respeto sin distinción de raza, etnia, nivel económico o educativo. (50)

### 3.10. Aspectos administrativos:

#### 3.10.1. Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	2023																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema.	■	■	■	■																
Búsqueda bibliográfica.	■	■	■	■																
Elaboración del problema.					■	■	■	■												
Elaboración del marco teórico.					■	■	■	■												
Elaboración de la metodología.					■	■	■	■												
Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación.					■	■	■	■												
Elaboración de los aspectos administrativos.					■	■	■	■												
Elaboración de anexos.					■	■	■	■												
Aprobación del proyecto.									■	■	■	■								
Trabajo de campo.									■	■	■	■								
Recolección y análisis de la información.													■	■	■	■				
Redacción del informe final.																	■	■	■	■
Presentación y adaptación del proyecto de investigación.																	■	■	■	■
Sustentación de informe final.																	■	■	■	■

LEYENDA	
EJECUTADO	■
PENDIENTE	■

### 3.10.2. Presupuesto:

DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	VALOR
Material de escritorio y útiles de oficina	S/.200.00
Internet	S/.150.00
Impresiones y papelería	S/.250.00
Transporte	S/100.00
Viáticos	S/.300.00
Asesoramiento de tesis	S/.600.00
Otros gastos	S/200.00
<b>TOTAL</b>	<b>1800</b>

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Acosta M, Maya G. competencias y carga laboral de enfermería en unidades de cuidado intensivo adultos. Cúcuta. Colombia. Revista ciencia y cuidado. 2020; 17(2);1-3. [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: [Vista de Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto \(ufps.edu.co\).](#)
2. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2016; 24(3):217-22. [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>.
3. Zoio G, Cavada A, Sarmiento R, Dal M. Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. Rev. Ciencia & Saúde Coletiva. 2017; 22(7):2237-2246. [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n7/es\\_1413-8123-csc-22-07-2237.pdf](https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n7/es_1413-8123-csc-22-07-2237.pdf).
4. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Revista Med Secur Trab. 2016; 62(245). [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08\\_revision.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf).
5. Gloria J, Pantoja M. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. Rev Ciencia y Cuidado. 2020; 17(2):22–32. [Internet]. [Consultado el 21 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.518aaef998a445cb444ed03130222d9&lang=es&site=eds-live>.



6. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Rev. Enfermería Universitaria. 2018;13(3):1-4. [Internet]. [Consultado el 19 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>.
7. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista cubana de enfermería. 2018; 34(2): 1 – 5. [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
8. Álvarez D. Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. Rev. Avances en Enfermería. 2019; 33(2): 1 - 6. [Internet]. [Consultado el 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n2.37032>.
9. OPS. Estrés laboral del personal de enfermería. 2020. [Internet]. [Consultado el 20 de octubre del 2022]. Disponible en: [OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades \(paho.org\)](#)
10. OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades 2018. Pág. 15 – 23. [Internet]. España. [Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=119733Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-andsocieties&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=119733Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-andsocieties&Itemid=135&lang=es)
11. OIT. Factores ambientales en el lugar de trabajo, Ginebra – Suiza. OPS/OMS. 2018. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://www.paho.org/blogs/chile/?p=111>

12. MINSA. Gestión. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. Diario Gestión. Perú. 2019. [Internet]. [Consultado el 19 de noviembre de 2022]. 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/?ref=gesr>.
13. Heredia M. Desempeño profesional de enfermeras recién egresadas en el área asistencial hospitalaria. Chiclayo. 2018. Pág. 38 – 46. [Tesis]. Chiclayo: UCSTM. [Consultado el 14 de noviembre del 2022]. Disponible en: [TM\\_HerediaMondragonMary.pdf \(usat.edu.pe\)](TM_HerediaMondragonMary.pdf(usat.edu.pe)).
14. Rojas, V. Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Pág. 38 – 40. [Tesis]. Lima: UCV. [Consultado el 14 de noviembre del 2022]. Disponible en: [Rojas\\_CV.pdf \(ucv.edu.pe\)](Rojas_CV.pdf(ucv.edu.pe)).
15. Lozano, G. Competencia profesional y desempeño laboral de enfermeras (os) Hospital III de Emergencias Grau, 2021. Pág. 23 – 29. [Tesis]. Lima: UPNW. [Consultado el 14 de noviembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/5185>.
16. Relación entre el perfil profesional por competencias del licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del MINSA, Cusco 2018. Pág. 5 – 13. [Tesis]. Cusco: UCSM. [Consultado el 14 de noviembre del 2022]. Disponible en: [B4.1947.MG.pdf \(ucsm.edu.pe\)](B4.1947.MG.pdf(ucsm.edu.pe)).
17. Rodríguez, C. Carga laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019. Pág. 14 – 19. [Tesis]. Lima: UCV. [Consultado el 14 de noviembre del 2022]. Disponible en: [Rodriguez\\_RCY-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](Rodriguez_RCY-SD.pdf(ucv.edu.pe)).

18. Rincón, B. Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de lima, 2021. Pag 18 – 24. [Tesis]. Lima: UCV. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84734/Rincon\\_PB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84734/Rincon_PB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Calderón, D. carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, hospital militar central, 2021. Pag. 24 – 26. [Tesis]. Ica. [Consultado el 14 de julio del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1899/1/DAYSI%20GIOVANNA%20CALDERON%20SALAS.docx.pdf>
20. Toledo, A. Carga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. Pag 27 – 32. [Tesis]. Lima: UCV. [Consultado el 2 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo\\_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
21. Medina, M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. Pag. 35 – 46. [Tesis]. Lima: UCV. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina\\_PM-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PM-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Valle M. Carga laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021. Pág. 1 – 20. [Tesis]. Ibarra. Ecuador: UTN. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte: Carga laboral y desempeño de

la atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021 (utn.edu.ec)

23. Martínez, Gonzales. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Pag 25 – 34. [Tesis]. Buenos Aires, Argentina. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
24. Alfaro J, et al. Carga laboral y satisfacción en el desempeño laboral de enfermería 2022. Pág. 1 – 17. [Tesis]. Mendoza, Argentina: UNCU. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: [alfaro-heger-jorge.pdf](http://alfaro-heger-jorge.pdf) (uncu.edu.ar)
25. Rivas, L. carga laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería en hospitales tipo IV. 2022. Pág. 1 – 14. [Tesis]. Manabi, Ecuador. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/repositorio/view/2170/366>
26. Velásquez, F. Carga laboral del personal profesional de salud y su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila. Pág. 12 – 24. [Tesis]. Carchi, Ecuador. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Pérez, M. Carga laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería. 2019. Pág. 1 – 25. [Tesis]. San Sebastián, España: UPD. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: UNIVERSIDAD DE DEUSTO (educacion.gob.es)
28. Borrero P, Bueno P, Orduz A. Carga laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos 2019. Pág. 1 – 23. [Tesis]. Bucaramanga, Colombia: UCC. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en:

2019\_carga\_laboral\_en\_el\_personal\_de\_enfermeria\_en\_la\_unidad\_de\_cuidado\_intensivo..pdf (ucc.edu.co)

29. De Arco C. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Cartagena de Indias, 2019. Pág. 16 - 33. [Tesis]. Colombia. UNAL. [Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2019 (unal.edu.co)
30. Alonso A, Carga de trabajo de enfermería y su relación con la satisfacción del paciente a través de distintos países. España, 2019. Pág. 15 - 56. [Tesis]. Colombia. UVA. [Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: TFG-H263.pdf; sequence=1 (uva.es)
31. Guerrero L, Carga Laboral y Actitud del Profesional de Enfermería hacia el Familiar del paciente hospitalizado en la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos de una Clínica Privada. 2019. Pág. 17 - 35. [Tesis]. Perú. UPCH. Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada (upch.edu.pe)
32. Villanueva S. Relación entre la sobrecarga de trabajo y el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo, ESSALUD. 2020. Pág. 14 - 45. [tesis]. Arequipa. UTP. [Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: CORE – Aggregating the world's open access research papers
33. Marchi R, Almeida L, Cruz A y Carmo M. Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. 2020. Rev.

- Latino-Am Enfermagem. Pág. 17 - 42. [tesis]. Brasil. [Consultado el 15 de diciembre del 2022]. Disponible en: Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés (unam.mx)
34. Hoyo A. La Carga Mental de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, Madrid. 2020. 34(45). [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: La carga mental de trabajo (insst.es)
35. Hawes, G. Construcción de un perfil profesional. 2019. 3(30). Talca: Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: (DOC) Construcción de un perfil profesional | Gustavo Hawes - Academia.edu
36. La Rosa, L. Decana del Colegio de Enfermeros: En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes. 2020. CORREO. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: Decana del Colegio de Enfermeros: “En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes” | PERU | CORREO (diariocorreo.pe)
37. Laracha A, Ferré N, Demandes I, Araneda J, González I. Importancia de las competencias en la formación de Enfermería. 2016. Aquí chan. [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: Importancia de las competencias en la formación de enfermería | Semantic Scholar
38. León, J. S. El significado del ser y el quehacer de su profesión para la enfermera de un hospital castrense. Lima 2021. 2017. Pág. 3-28. [Tesis]. Lima: UNMSM. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: El significado del ser y el quehacer de su profesión para la enfermera de un hospital castrense (unmsm.edu.pe)
39. Limo, M. Estudio de demanda social y mercado ocupacional de Escuela Profesional de Enfermería. In Crescendo. Institucional. 2015. 1(7). [Internet]. [Consultado el 14

de diciembre del 2022]. Disponible en: Estudio de demanda social y mercado ocupacional de la Escuela Profesional de Obstetricia | Limo Vásquez | In Crescendo (uladech.edu.pe)

40. López A, Barahona N, Estrada M, Favela M, Cuén F. Evaluación de competencias del profesional de Enfermería que labora en hospitales públicos y privados. 2015. Revista Enfermería Actual en Costa Rica, 1(15). [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: (PDF) Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados (researchgate.net)
41. Martínez, A. Modelos y propuesta de formación docente inicial para la justicia social. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. 2015. 1(23). [Internet]. [Consultado el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: Modelos y propuestas de formación inicial del profesorado para la justicia social - Dialnet (unirioja.es)
42. Martínez, J, Vergara V, Jaramillo N, Suarez D, Miranda C, Pereira M. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. 2018. Pág. 3-28. [Tesis]. Lima: UCT. [Consultado el 8 de diciembre del 2022]. Disponible en: Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación (usta.edu.co)
43. Paz N. Teoría déficit de autocuidado: Dorothea Orem. [Internet]. [Consultado el 20 de diciembre del 2022]. Disponible en: (PDF) La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención | No Elvis Paz Gómez - Academia.edu

44. Moreno J, Marcación A. Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Prensa Médica Latinoamericana. 2014. 2(129). [Internet]. [Consultado el 14 de enero del 2023]. Disponible en: PERFILES PROFESIONALES Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO (scielo.edu.uy)
45. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. 2021. Pag 16.). [Internet]. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
46. Ríos L. Evaluación del desempeño basado en competencias al profesional de enfermería. Pág. 34 – 39. Universidad autónoma de México. México. [Internet]. [Consultado el 2 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
47. Campana T. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. Pág. 34 – 46. Universidad Cesar Vallejo. Perú. [Internet]. [Consultado el 6 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055?show=full>
48. Ubaldo C. Competencia profesional y desempeño laboral de enfermeros hospital III de emergencias Grau. Pág. 26 – 37. UPNW. Perú. [Internet]. [Consultado el 6 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5185>
49. Berti B. Los principios de la bioética. UCA Pág. 5 - 9. Argentina. [Internet]. [Consultado el 6 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34847.pdf>



50. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Revista cubana Scielo. 28(2). Cuba. [Internet]. [Consultado el 6 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:**

**CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL. LIMA. 2023**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho? Lima. 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión afectiva de la carga</p>	<p>- <b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima. 2023.</p> <p>- <b>Objetivo específico:</b></p> <p>-</p> <p>1. Identificar la relación entre la dimensión afectiva de la carga laboral y el desempeño</p>	<p>- <b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de Huacho. Lima. 2023.</p> <p>- <b>Hipótesis específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H1: Existe relación entre la dimensión afectiva y el</li> </ul>	<p>- <b>V1: CARGA LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión afectiva</li> <li>- Dimensión física</li> <li>- Dimensión psicológica</li> </ul> <p>- <b>V2: DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias generales</li> </ul>	<p>- <b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p>- <b>Método y diseño de la investigación:</b></p> <p>Método hipotético deductivo</p> <p>Diseño no experimental, de corte transversal, el nivel o alcance será descriptiva y correlacional</p> <p>Según la recolección de datos, el estudio es prospectivo y observacional.</p> <p>- <b>Población – Muestra:</b></p>

<p>laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la dimensión física de la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre la dimensión psicológica de la carga laboral y el desempeño de las competencias del</p>	<p>de las competencias del profesional de enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación entre la dimensión física y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación entre la dimensión psicológica y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería.</p>	<p>desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H2: Existe relación entre la dimensión física y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia.</li> <li>• H3: Existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias específicas</li> <li>- Competencias técnicas</li> </ul>	<p>El estudio de la población es finito, estará conformada por los profesionales de enfermería en el área de emergencia del Hospital Regional de Huacho. La recolección de datos se dará en 1 mes, con una población de 40 enfermeras, el cual representa al total de la población estimada.</p> <p>No se cuenta con muestra porque se trabajará con la población total.</p>
--	--	--	---	--

profesional enfermería?				
----------------------------	--	--	--	--

## **ANEXO 2: INSTRUMENTOS (48).**

### **CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

#### **I. Introducción:**

Estimado Sr(a), mi nombre es Thalia Mirella Quispe Mori, soy estudiante de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro realizando una investigación titulada “**CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL. LIMA. 2023.**”, con el objetivo de identificar la relación entre la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital. lima. 2023.

#### **II. Datos generales:**

- Edad:  
18 a 26 ( )    27 a 35 ( )    36 a 44 ( )    45 a 53 ( )    54 a 62 ( )  
62 a más ( )
- Sexo: ( F ) ( M )
- Tiempo de servicio en la institución:
  - a. Menos de 1 año
  - b. De 1 año a 4 años
  - c. De 5 años a mas

#### **III. Instructivo:**

A continuación, se presentará una serie de enunciados, lea cuidadosamente cada ítem y luego responda las siguientes afirmaciones. Marque con una ASPA (X), la respuesta que usted crea la más adecuada. ¡MARCAR SOLO UNA ALTERNATIVA! Por favor, evalúe su conducta, sea realista y objetivo. Las siglas que se presentan significan:

ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
<b>DIMENSION FISICA</b>					
El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado.					
Mantiene la columna en posición recta, mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada labora					
Se realizan desplazamientos con cargas menores a 5 kg					
El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente					
El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.					
Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas					
Se controla que se manejen las cargas de manera correcta					
<b>DIMENSION PSICOLOGICA</b>					
El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.					
Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.					
Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)					
El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas (pacientes)					
La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas.					
Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada					
Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral					
Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente					
<b>DIMENSION AFECTIVA</b>					
El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.					
Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa					
En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación					

Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores.					
Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo					



## **DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA (49).**

### **IV. Introducción:**

Estimado Sr(a), mi nombre es Thalia Mirella Quispe Mori, soy estudiante de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro realizando una investigación titulada “**CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL. LIMA. 2023.**”, con el objetivo de identificar la relación entre la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital. lima. 2023.

### **V. Datos generales:**

- Edad:  
18 a 26 ( )    27 a 35 ( )    36 a 44 ( )    45 a 53 ( )    54 a 62 ( )  
62 a más ( )
- Sexo: ( F ) ( M )
- Tiempo de servicio en la institución:
  - a. Menos de 1 año
  - b. De 1 año a 4 años
  - c. De 5 años a mas

### **VI. Instructivo:**

A continuación, se presentará una serie de enunciados, lea cuidadosamente cada ítem y luego responda las siguientes afirmaciones. Marque con una ASPA (X), la respuesta que usted crea la más adecuada. ¡MARCAR SOLO UNA ALTERNATIVA! Por favor, evalúe su conducta, sea realista y objetivo. Las siglas que se presentan significan:

ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
<b>COMPETENCIAS GENERALES</b>					
Disposición para identificar, entender y satisfacer de forma oportuna e integral las necesidades de los usuarios.					
Capacidad de actuar con rectitud y honestidad, en concordancia con los valores instituciones.					
Grado de involucramiento con los objetivos de la institución para contribuir al logro de metas trazadas					
Capacidad para alinear las acciones y métodos de trabajo hacia el logro de los objetivos planteados.					
Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, formar parte de un equipo y realizar los planes de acción orientados a una meta común.					
<b>COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>					
Tendencia a manejar adecuadamente situaciones de ansiedad en situaciones estresantes, así como la capacidad de administrar la propia vida en general.					
Capacidad de tomar la iniciativa en el desarrollo de mejorad, asumiendo responsabilidad y proactividad.					
Capacidad comprender un fenómeno a partir de diferencias y desagregar sistemáticamente sus partes, estableciendo jerarquías, relaciones entre pares y secuencias.					
Mantener un buen desempeño asignando prioridades eficientemente con tareas casi siempre urgente, frecuentemente cambiante y con muchas exigencias por parte de los colegas y superiores					
Eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo acciones correctivas necesarias con sentido común.					
<b>COMPETENCIAS TECNICAS</b>					
Demuestra predisposición al aprendizaje, adaptación al cargo, integración y compromiso con la institución.					
Es el resultado de la experiencia más el conocimiento que realiza la enfermera en un área determinada					

**ANEXO 3: Formato de consentimiento informado****CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL. LIMA. 2023.**

Estimado participante le entrego un cuestionario cuyo objetivo es “Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital”. Aplicado por la srta. Quispe Mori, Thalia Mirella; estudiante de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de licenciada especialista en emergencias y desastres. El cuestionario llevara alrededor de 20 minutos. Es completamente VOLUNTARIA y CONFIDENCIAL. Sus datos se colocarán en un registro ANONIMO. La información que usted manifieste se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Agradezco anticipadamente su participación. Ante cualquier consulta, puede comunicarse con: Celular: 983265013 Correo: thaliamirella28@gmail.com

**AUTORIZACION**

He leído el procedimiento descrito. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de la licenciada Thalia Mirella Quispe Mori sobre **“carga laboral y el desempeño de las competencias del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital. Lima. 2023.”**

---

**Firma**

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>Universidad Wiener on 2023-03-18</b> Submitted works	3%
2	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	<1%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>Universidad Wiener on 2023-03-18</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-11-18</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.uroosevelt.edu.pe</b> Internet	<1%