



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el  
servicio de emergencias, en un hospital nacional Lima, 2023

**Para optar el Título de**

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Uchupe Ccapchi, Jacqueline

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-4164-284X>

**Asesor:** Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

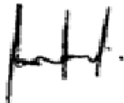
**2023**

 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, Uchupe Ccapchi, Jacqueline, 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 “Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el servicio de emergencias, en un hospital nacional Lima, 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:309236300, 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)  
 Uchupe Ccapchi, Jacqueline  
 DNI N° 70975824



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel  
 DNI N° 46992019

Lima, 31 de Agosto de 2023

**DEDICATORIA:**

Este trabajo está dedicado para mis padres porque con sus palabras de apoyo, aliento me han motivado a continuar con mis proyectos profesionales

*¡MUCHAS GRACIAS MAMÁ BACILIA!!*

*¡MUCHAS GRACIAS PAPÁ ANTONIO!!*

### **AGRADECIMIENTO:**

Mis agradecimientos con mucho cariño a profesores de la especialidad por su dedicación, enseñanza en este proceso de especialidad y a la Universidad Norbert Wiener por abrirme la puerta para formarme profesionalmente

**Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

**Secretario** : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

**Vocal** : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

## **ÍNDICE**

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	5
1.2.1.	Problema general	5
1.2.2.	Problemas específicos	5
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivos específicos	6
1.4.	Justificación de la investigación	6
1.4.1.	Teórica	6
1.4.2.	Metodológica	6
1.4.3.	Práctica	6
1.5.	Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1.	Temporal	6
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	11
3.	METODOLOGÍA	12
3.1.	Método de la investigación	12
3.2.	Enfoque de la investigación	12
3.3.	Tipo de investigación	12
3.4.	Diseño de la investigación	12
3.5.	Población, muestra y muestreo	13
3.6.	Variables y operacionalización	13
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.7.1.	Técnica	15
3.7.2.	Descripción de instrumentos	15
3.7.3.	Validación	15
3.7.4.	Confiabilidad	15
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16
3.9.	Aspectos éticos	16

4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1.	Cronograma de actividades	17
4.2.	Presupuesto	18
5.	REFERENCIAS	19
	Anexos	23
	Matriz de consistencia	24



**Objetivo:** Determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023. **Materiales y métodos:** un estudio cuantitativo correlacional en una población de 80 enfermeras del servicio de emergencia. Se aplicará 2 instrumentos validados para recolectar la información que dará respuesta a las hipótesis planteadas se harán mediciones cuantitativas y análisis estadísticos para determinar las predicciones o el comportamiento, de los fenómenos o problemas planteados. Durante toda la investigación se mantendrá una conducta de investigación apegada a los principios éticos.

**Palabras claves:** Sobrecarga laboral; desempeño, profesional de enfermería; Emergencias

**Abstract**

Objective: To determine the relationship between the work overload of nursing professionals and their performance in the Emergency Service, of a National Hospital, Lima 2023. Materials and methods: a quantitative correlational study in a population of 80 nurses from the emergency service . Two validated instruments will be applied to collect the information that will respond to the hypotheses raised. Quantitative measurements and statistical analyzes will be made to determine the predictions or behavior of the phenomena or problems raised. Throughout the investigation, research conduct will be maintained in accordance with ethical principles.

Keywords: Work overload; performance, nursing professional; emergencies

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Según el informe de la Organización Panamericana de la Salud de 2019, la densidad del personal de enfermería, que incluye enfermeras, técnicos y asistentes autorizados, difiere de un país a otro y, en general, es inadecuada en toda la región. Estados Unidos y Canadá tienen más de 111 y 106 enfermeras por cada 10.000 ciudadanos, respectivamente, mientras que Haití, Honduras y República Dominicana tienen menos de 4. Además, existe una proporción desigual entre enfermeras y médicos. Estados Unidos y Canadá tienen 4 enfermeras por cada médico, pero los otros 27 países examinados tienen menos de 2, y 15 de ellos tienen menos de 1 (1).

La profesora adjunta de enfermería de la Universidad del Sur de Florida, Rayna M. Letourneau, ha observado que la cuarta ola de COVID-19 está agravando la crisis actual de la fuerza laboral de enfermería y provocando agotamiento entre muchas enfermeras. Estos desafíos pueden contribuir a bajos niveles de satisfacción laboral y pueden ser un factor que impulse a las enfermeras a abandonar la profesión; una tendencia que es anterior a la pandemia. De hecho, es evidente que numerosas enfermeras están renunciando a sus puestos en cantidades significativas en todo el país. Un informe de NSI Nursing Solutions de 2021 reveló que el 62% de los hospitales tienen una tasa de vacantes de enfermeras superior al 7,5%.

Según un estudio realizado por Shah et al. En los Estados Unidos en 2021, que encuestó a más de 50.000 enfermeras, el 31,5% de los encuestados que dejaron sus trabajos en 2017 citaron el agotamiento como un factor contribuyente. El porcentaje de enfermeras que reportaron agotamiento fue menor en el Oeste, con un 16,6%,

pero mayor en el Sudeste, con un 30,0%. Las enfermeras que trabajaban más de 40 horas por semana tenían más probabilidades de atribuir el agotamiento como una razón para dejar su trabajo que aquellas que trabajaban menos de 20 horas por semana. Además, los encuestados que identificaron el agotamiento como una razón para dejar o considerar dejar su trabajo citaron un ambiente de trabajo estresante (68,6% y 59,5%, respectivamente) y una dotación de personal inadecuada (63,0% y 60,9%, respectivamente) como factores contribuyentes (4).

Sin embargo, en Colombia, Luengo descubrió en 2017 que los profesionales de enfermería no tienen vínculos laborales directos con instituciones de salud, sino con intermediarios que los someten a cargas de trabajo excesivas, falta de medidas de seguridad en el trabajo y acceso restringido a la capacitación y a las actividades sociales. prestaciones sociales. Esto ha resultado en una disminución de la calidad de la atención de enfermería, la insatisfacción de los pacientes y un acceso limitado a los servicios de atención médica. Como resultado, la crisis de salud pública se ha vuelto más grave, lo que ha tenido consecuencias importantes para la calidad de la atención brindada a la población. Estos hallazgos están respaldados por datos estadísticos (5).

Según Mayrene Abarca Del Carpio, decana de la Facultad de Enfermería del Perú, los profesionales de enfermería enfrentan cargas de trabajo cada vez más severas. Señaló que sus compañeros atienden a 40 pacientes por turno, pese a que las normas sanitarias especifican un límite de ocho. En el hospital Honorio Delgado Espinoza y Goyeneche hay una demanda de 150 a 200 enfermeras, mientras que los puestos de salud requieren alrededor de seis enfermeras cada uno. Del Carpio señaló además que en EsSalud existen varias insuficiencias, lo que genera una serie de falencias.

Según Maguiña en 2020, la pandemia ha sacado a la luz el lamentable estado de la sanidad en nuestro país. La insuficiencia de los sistemas de salud, la escasez de equipos e insumos médicos como laboratorios, ventiladores y equipos de bioseguridad, y los médicos mal pagados y sin seguro médico han quedado al descubierto durante estos meses. Perú fue uno de los primeros países en implementar la cuarentena obligatoria con restricciones sociales y, a agosto de 2020, tenía la tasa de mortalidad más alta entre los países más afectados por la pandemia (8).

Después de examinar todos los datos disponibles, Calderón y sus colegas demostraron en 2018 que una carga laboral considerable para los profesionales de la salud en primera línea genera estrés y riesgos psicosociales, que pueden tener consecuencias negativas en su salud general y su desempeño laboral (9). . Además, Carranza y su equipo notaron que las respuestas psicológicas a eventos estresantes, como la sobrecarga de trabajo inducida por la pandemia, pueden provocar emociones de miedo, ira y tristeza, las cuales pueden tener un impacto directo en el desempeño laboral de un individuo. Por lo tanto, es imperativo que se realicen más investigaciones para investigar cómo afecta esto a la profesión de enfermería y la calidad del servicio que brinda (10).

La investigación se realizará en los Servicios de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima. Durante la observación, se observó que algunos pacientes sentían que las enfermeras no estaban lo suficientemente atentas. Informaron que las enfermeras no les proporcionaron información comprensible y en ocasiones no les comunicaron los procedimientos que se estaban administrando. Las enfermeras explicaron que, debido a limitaciones de tiempo, a veces no informaban a los pacientes y, cuando lo hacían, la información era a menudo vaga. Además, la

naturaleza física de su trabajo, que incluye trasladar y movilizar pacientes, permanecer de pie durante muchas horas y contar con personal insuficiente, puede resultar bastante agotadora. Por lo tanto, es crucial investigar cómo estas condiciones de trabajo afectan el desempeño de los profesionales de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar cómo se relaciona la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Identificar cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Identificar cómo se relaciona la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Identificar cómo se relaciona la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

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

### **1.4.1 Teórica**

El propósito de este análisis es proporcionar una comprensión más profunda de la variable relativa a la sobrecarga de trabajo y su impacto en el desempeño laboral. Al examinar teorías relevantes, esperamos contribuir al conocimiento en esta área y llenar cualquier vacío en el tema. Además, nuestro objetivo es fundamentar nuestros hallazgos explorando las relaciones entre variables y cómo pueden afectar los servicios de la profesión de enfermería al público. La Teoría del Cuidado Humanizado de Watson J enfatiza la importancia de integrar sus principios en todos los aspectos de la enfermería,

incluida la gestión, la atención, la formación, la enseñanza y la investigación. El cuidado transpersonal es un enfoque único de la enfermería, donde el compromiso moral de la enfermera de proteger y mejorar la dignidad humana permite un tipo especial de cuidado humano que trasciende el cuidado humanizado tradicional proporcionado por los profesionales de enfermería en la práctica.

#### **1.4.2 Metodológica**

El estudio implementará instrumentos que sean confiables y validados, y estas herramientas se aplicarán a una población de muestra para producir resultados prácticos. Estos datos se utilizarán para estudios futuros relacionados con las variables de la investigación y también contribuirán al conjunto más amplio de investigaciones relacionadas con la salud, las enfermedades y los factores ambientales.

#### **1.4.3 Practica**

El principal objetivo del estudio es comprender la interdependencia de las variables dentro del mismo. Esta comprensión es crucial para determinar el alcance del problema en cuestión y reconocer si mejorar el estrés relacionado con el trabajo puede conducir a un mejor desempeño de los profesionales de enfermería. Además, esta correlación puede guiar la implementación de medidas que puedan impactar positivamente la circunstancia actual, beneficiando en última instancia tanto al individuo como a la comunidad a la que sirven.

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

#### **1.5.1 Temporal:**

La investigación se realizara en el mes de octubre del 2023.

#### **1.5.2 Espacial:**



La presente investigación se realizará en el servicio de Emergencia, de un Hospital Nacional, en Lima Perú.

### **1.5.3 Recursos:**

Dentro de los recursos que se utilizarán serán subvencionados por la investigadora.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes Internacionales**

Castro y Chantong (11) En 2020, realizaron un estudio en Ecuador con el propósito de determinar cómo la carga de trabajo impacta la calidad de vida y encontrar una solución para mitigar este problema. Su metodología implicó un enfoque mixto, utilizando tanto un cuestionario de carga de trabajo como la prueba CVP 35 como instrumentos para una muestra de 58 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que la mayoría del personal de enfermería tiene una baja calidad de vida, debido a una variedad de factores que incluyen carga de trabajo, falta de motivación y problemas ergonómicos. Sin embargo, se determinó que la carga de trabajo era el factor más importante que contribuía a una mala calidad de vida. Así, es imperativo analizar las tareas y responsabilidades de cada profesional de enfermería para prevenir que este problema ocurra.

Acosta y Maya (12) En 2020, realizaron un estudio en España para identificar niveles de competencias clínicas y carga de trabajo. La investigación implicó el uso de metodologías observacionales y descriptivas, trabajando con una muestra de 40 profesionales de enfermería. Se utilizaron como herramientas de medición el instrumento de competencia clínica y el Nursing Activity Score. Los resultados indicaron bajos niveles de competencia clínica en áreas como el apoyo a los familiares (2,8%), la comunicación con los acompañantes de los usuarios (2,9%) y la realización de tareas administrativas de rutina, así como la actualización de reglas y protocolos. La puntuación media de las actividades de enfermería fue de 69 puntos, mientras que la puntuación observacional fue de 54. Las evaluaciones periódicas de la carga de trabajo

y la competencia clínica son esenciales para mejorar la toma de decisiones y brindar atención de alta calidad.

Alvarado y Pinduisaca (13) En 2019, realizaron un estudio en Ecuador con el objetivo de identificar los factores que impactan en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El estudio utilizó una metodología descriptiva y cuantitativa que implicó trabajar con una muestra de 50 profesionales de enfermería de una población mayor. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, los cuales fueron elaborados y nombrados por los investigadores según sus respectivas variables. El estudio encontró que el 52% de los factores incidentes fueron limitaciones en la formación debido a la falta de apoyo directivo, mientras que el 56% de los factores estaban relacionados con la inestabilidad laboral y la falta de motivación. Además, el 40% de los factores estaban relacionados con la promoción y el 52% con la carga de trabajo. Finalmente, el estudio encontró que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación y la falta de motivación del personal tuvieron un impacto negativo en el desempeño de los profesionales de enfermería.

Pérez (14) En Ecuador, realizó un estudio en 2018 con el objetivo de determinar “el grado de carga de trabajo que experimenta el personal de enfermería en función de la gravedad de los pacientes”. El estudio empleó una metodología descriptiva transversal. Los participantes, 25 pacientes, fueron encuestados utilizando la puntuación TISS 28. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los profesionales de enfermería experimentaron una gran carga de trabajo, lo que tuvo impacto en la calidad de la atención brindada a los pacientes. El estudio concluyó que existe una carga de trabajo excesiva debido al desequilibrio entre el número de enfermeras y pacientes, lo que en última instancia afecta la calidad de la atención brindada.

Barrios et al. (15) En 2018, realizaron un estudio en Chile con el objetivo de identificar el nivel de carga de trabajo en profesionales de enfermería. El estudio empleó un enfoque descriptivo transversal en una población de 595 individuos, resultando en una muestra de 151. A los participantes se les aplicó como instrumento el mini test mental de Folstein. Los resultados mostraron que la mayoría de los profesionales de enfermería tardaron más de 36 minutos en brindar cuidados directos y 23 minutos en cuidados indirectos. En los casos en que los pacientes tenían alto riesgo, el tiempo aumentó a 41 minutos. Se concluyó que durante la diálisis se ocupa el 60% del tiempo del personal, lo que supone una carga de trabajo especialmente intensa en la atención a pacientes con alta dependencia. Los hallazgos de este estudio indican la necesidad de contar con personal adecuado para garantizar que se pueda brindar atención de calidad a los pacientes.

### **Antecedentes nacionales**

Bustamante (16) En 2021, se propuso describir las cargas de trabajo y el desempeño de las enfermeras del Servicio de Emergencia mediante la realización de una revisión bibliográfica de estudios publicados en los últimos cinco años. Los análisis se realizaron mediante hojas RAE que proporcionaban los objetivos y resultados de cada estudio. De las investigaciones revisadas, el 78% fueron realizadas por RENATI, siendo el 73% nacionales y el 29% internacionales. Los resultados mostraron que el 51% de los estudios informaron sobrecargas laborales y el 51% mostró una disminución en el desempeño laboral. En cuanto a la sobrecarga de trabajo, el 77% de los estudios reportaron niveles medios, y el 67% mostró un desempeño laboral regular. La dimensión de sobrecarga de trabajo se midió en términos de cargas físicas y mentales, trabajo por turnos y organización de servicios, mientras que el desempeño laboral se midió en planificación, responsabilidades, iniciativas, oportunidades, cualidades

laborales, confiabilidad, discreción en las relaciones interpersonales y cumplimiento de estándares. . Las principales causas de la sobrecarga de trabajo en enfermería fueron el exceso de jornada laboral, el trabajo administrativo además del trabajo de cuidados y la falta de personal para atender a los pacientes. En el desempeño laboral de los enfermeros se observaron signos de agotamiento, como dolores de cabeza, dificultad para concentrarse y náuseas, así como estrés. Se encontró que el impacto negativo de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral de las enfermeras era más severo para quienes trabajaban en los servicios de emergencia.

Quintana y Tarqui (17). En 2019, realizaron un estudio con el objetivo de describir los niveles de desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) del Callao, Perú. El estudio analizó las características laborales, la formación académica, los aspectos motivacionales y organizacionales, así como la influencia del liderazgo de enfermería en el desempeño laboral. La investigación se realizó mediante un estudio transversal con una muestra probabilística de 208 enfermeros mediante un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó según los criterios de evaluación de la Seguridad Social del Perú, calculándose promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética e Investigación de HNASS. Los resultados indicaron que el 24,5% de los enfermeros tenía desempeño insuficiente, mientras que el 78,8% tenía 6 o más años de experiencia y el 93,8% tenía una especialidad. Además, el 63,0% de los enfermeros percibió sobrecarga de trabajo, el 70,2% no recibió capacitación y el 37,0% sintió presión laboral por parte de la gestión de enfermería. De los enfermeros que demostraron desempeño suficiente, el 66,7% tenía un tiempo de servicio de seis años o más (valor  $p=0,02$ ), y el 96,2% tenía una especialidad (valor  $p=0,01$ ). Del grupo de enfermeros que presentaron desempeño insuficiente, una mayoría significativa de

98,0% no impartió docencia (valor de  $p=0,02$ ), y el 82,4% no había recibido capacitación de la institución que los empleó (valor de  $p=0,030$ ). Un abrumador 88,2% consideró que su dirección ejercía presión laboral sobre ellos. Además, el 51,0% carecía de facilidades en el horario de trabajo, el 84,3% se sentía desmotivado y el 76,5% no estaba posicionado según su área de especialización (valor  $p < 0,05$ ). En conclusión, si bien la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS han demostrado un desempeño adecuado, la administración del hospital debe tomar medidas adicionales para mejorar el desempeño general del personal de enfermería.

Huamán (18). En 2018, presentó un estudio con el objetivo específico de sistematizar y resumir la evidencia sobre el impacto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. La revisión de 10 artículos reveló que el 40% consistía en revisiones bibliográficas, el 30% eran estudios descriptivos, el 20% eran estudios cualitativos y el 10% eran revisiones de literatura. La revisión sistemática incluyó estudios de Brasil (20%,  $n=10/02$ ), Chile, Colombia y Perú (10%,  $n=10/01$ ). Los resultados de la revisión fueron concluyentes: los diez artículos encontraron que la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo en el desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio concluye que la sobrecarga de trabajo tiene efectos de largo alcance que incluyen reducción de la productividad, disminución del rendimiento, graves problemas de salud física y mental, así como disminución de la eficiencia y la calidad de vida, todo lo cual, en última instancia, repercute en el desempeño profesional del personal de enfermería.

Peña (19) En 2021, realizó un estudio con el objetivo de determinar las cargas de trabajo de enfermería en las áreas críticas del hospital Daniel Carrión de Cerro de Pasco. El estudio fue cuantitativo, midiendo las características de los fenómenos sociales con el fin de generalizar los resultados. Se utilizaron diseños descriptivos para describir el

tema de estudio, el cual se realizó de forma transversal para evaluar la dimensión establecida del trabajo en un momento determinado. La población estudiada estuvo compuesta por 61 enfermeras del área crítica. Se utilizaron encuestas como técnica de recolección de datos, utilizando el cuestionario Work Overload Instrument. Este cuestionario constaba de cuatro dimensiones: cargas físicas (16 ítems), cargas mentales (15 ítems), trabajo por turnos (13 ítems) y factores organizativos (24 ítems). Cada sección se organizó según las cuatro dimensiones del estudio. Las calificaciones del cuestionario fueron dicotómicas.

De La Cruz (20) En 2018, realizó un estudio con el objetivo de establecer una correlación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los prestadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz, Región Áncash, 2016. Se trata de un estudio de asociación cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico, que utilizó una muestra probabilística estratificada de 92 trabajadores de la salud. Para determinar el estrés laboral se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), mientras que para evaluar el desempeño profesional se utilizó la guía de observación del Ministerio de Salud. Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado con un margen de error del 5%. Los resultados revelaron que casi la mitad de los trabajadores de la salud experimentaron altos niveles de estrés laboral (47,9%), presentando la mayoría de ellos un desempeño profesional regular (42,4%), estableciendo así una asociación estadística entre esas dos variables ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se puede concluir que el estrés laboral tiene un impacto significativo y medible en el desempeño profesional de los prestadores de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Sobrecarga laboral del profesional de enfermería**

La profesión de enfermería suele estar sobrecargada con una cantidad importante de trabajo. Esto comúnmente se conoce como sobrecarga de trabajo, lo que plantea un desafío para los proveedores de atención médica.

La profesión de enfermería implica realizar solicitudes de actividades y participación, que pueden ser consideradas como cargas de trabajo. Estas solicitudes son necesarias para brindar servicios y atención de calidad al usuario y requieren un importante esfuerzo mental, físico y emocional. Sin embargo, no siempre es posible que las enfermeras cumplan con las exigencias de su trabajo y es posible que tengan que reprogramar funciones debido a limitaciones de tiempo (21).

En el mismo sentido, es importante señalar que la carga de trabajo se refiere al trabajo físico y mental que realiza un individuo. Al mismo tiempo, la sobrecarga de trabajo se refiere a la abundancia de tareas, su complejidad y dificultad, todas las cuales deben completarse dentro de un plazo específico. Ante una sobrecarga de trabajo, ya sea en términos de cantidad o calidad, es menos probable que un individuo sea capaz de gestionar las exigencias de su trabajo. Este exceso de trabajo está fuertemente asociado con el agotamiento, particularmente en lo que respecta al agotamiento emocional, según la dimensión (22).

La sobrecarga de trabajo, tal como la define Alcayaga A. (23), se refiere a la combinación de exigencias tanto físicas como psicológicas que experimenta un empleado a lo largo de su jornada laboral. Mientras que en el pasado sólo el esfuerzo físico se consideraba un factor de sobrecarga de trabajo, ahora también se reconoce que el esfuerzo mental contribuye debido a su potencial para causar fatiga.



En resumen, comúnmente se entiende que las cargas de trabajo comprenden una combinación de exigencias funcionales, físicas y psicológicas que experimenta un empleado a lo largo de su jornada laboral. Dentro del ámbito del empleo y la actividad, ambas tareas psicofísicas están presentes en diversos grados, dependiendo de la naturaleza del trabajo en cuestión (24).

#### **2.2.1.1. Las dimensiones de la sobrecarga de trabajo de los profesionales de enfermería se pueden clasificar en:**

##### **Dimensión N°1 Carga Física.**

La definición de carga física engloba el esfuerzo físico, la dificultad, así como el manejo de cargas y la postura de trabajo. En particular, una carga se define como cualquier objeto que se puede mover, como cuando se traslada a un paciente de una camilla a una silla de ruedas. Estos movimientos requieren el uso de músculos, que pueden ser dinámicos o estáticos. Los movimientos estáticos ocurren cuando los músculos se contraen y permanecen así durante un período de tiempo, como estar de pie o mantener una postura particular. Es importante señalar que la carga física resulta en una cantidad significativa de consumo de energía y un aumento de la frecuencia respiratoria, como lo demuestran las investigaciones (25).

Del mismo modo, está vinculado al esfuerzo realizado al operar en una vocación o campo elegido. Así, se tiene en cuenta el cansancio que experimentan los empleados en el desempeño de sus funciones. Esto abarca actividades que requieren posiciones complejas, movimientos extensos y trabajo arduo (26).

Los trabajos que son de naturaleza predominantemente muscular se caracterizan por el esfuerzo físico, que se refiere al conjunto de exigencias físicas a las que está expuesto un trabajador durante su jornada laboral. El esfuerzo físico puede ser estático o

dinámico, siendo este último la contracción de los músculos durante un tiempo determinado. Un ejemplo de esfuerzo dinámico es el requisito de permanecer en una postura específica, como la de un soldado que debe mantener una posición fija mientras vigila un recinto o área durante un período prolongado de tiempo (27).

### **Dimensión N°2 Carga Mental**

El proceso intelectual es crucial para completar cualquier tarea y los profesionales de enfermería no son una excepción. Estudian y analizan meticulosamente la información relativa a cada tarea para garantizar que sus acciones se realicen de manera eficiente y precisa, lo que da como resultado una atención al paciente de primer nivel. Sin embargo, es imperativo que los profesionales de enfermería eviten asumir tareas que puedan resultar demasiado extenuantes y provocar una sobrecarga de trabajo, ya que esto puede afectar negativamente la calidad de su trabajo (28).

Actualmente, se reconoce que la carga de trabajo mental es un nuevo peligro social y psicológico, pero no existe una definición universalmente aceptada. Los especialistas sugieren que existen dos tipos distintos de cargas mentales. El primer tipo es la carga de trabajo, que se ve afectada por la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos cognitivos del individuo. El segundo tipo se refiere a las demandas laborales externas, que exigen que los individuos afronten sus capacidades y habilidades personales, teniendo en cuenta factores emocionales, sociales y cognitivos (29).

Las cargas mentales se definen como una combinación de responsabilidades cognitivas, mentales e intelectuales que los trabajadores enfrentan durante el transcurso de su jornada laboral. Estas cargas se miden por la cantidad de esfuerzo intelectual y actividades mentales que son necesarias para completar las tareas laborales, como se cita en la fuente (30).

### **Dimensión N°3 Trabajo a turnos**

El término "turnos de trabajo rotativos" se refiere a un grupo de empleados que ocupan secuencialmente el mismo lugar de trabajo, pero trabajan en diferentes horas durante un período de tiempo fijo, ya sean días o semanas. Esta práctica tiene efectos significativos en la vida personal y profesional de los empleados, pero rara vez se considera un factor de riesgo y, a menudo, no se mide en las evaluaciones. Se ha demostrado que los turnos de noche, en particular, tienen impactos negativos en los empleados debido a que los humanos son seres diurnos y, naturalmente, están más adaptados a trabajar durante el día. Esta alteración del equilibrio biológico y mental de los empleados puede afectar su vida social y familiar, así como su bienestar general. Es crucial abordar estas preocupaciones, especialmente porque los cambios de horarios pueden tener un impacto tan profundo en las vidas de los afectados. (31)

Los trabajadores por turnos y los empleados nocturnos suelen experimentar fatiga debido a sus horarios y calendarios de trabajo, según afirma el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH 32). Cuando una persona está muy cansada, resulta difícil mantener la concentración, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores y accidentes. Esta situación presenta un peligro tanto para el trabajador como para el público. Además, los niveles de estrés resultantes del trabajo por turnos pueden exacerbar problemas de salud preexistentes, como problemas digestivos o enfermedades cardíacas.

### **Dimensión N°4 Los factores de organización**

La combinación de tecnología de medios, recursos humanos y materiales esenciales es lo que constituye el proceso de producción de bienes y servicios. Este proceso implica la implementación de procedimientos sistemáticos y metódicos que tienen como

objetivo crear un ambiente de trabajo racional y armonioso, respetando al mismo tiempo los estándares de salud, seguridad, ergonomía y medio ambiente. El objetivo general es lograr los niveles más altos posibles de eficacia, eficiencia y productividad para satisfacer las necesidades tanto de la comunidad como de los empleados. (18)

Actualmente existen numerosos trabajos que conllevan tareas repetitivas y cortas. Estas tareas carecen de importancia para el empleado que las realiza y, por lo general, el empleado desconoce los detalles del proceso y el objetivo final. Por eso las empresas deberían fomentar la autonomía de los empleados y ofrecer oportunidades para que determinen su propio ritmo de trabajo. Esto incluye el acceso a información pertinente y la participación en la resolución de conflictos, lo que permite a los empleados comprender sus expectativas y en qué medida las cumplen. No interesarse por esta área del conocimiento puede tener graves consecuencias negativas tanto para los empleados como para la empresa (29).

El concepto de organización del trabajo abarca varios factores que son parte integral de la naturaleza del trabajo. En el primer nivel, esto incluye las diversas políticas y regulaciones relacionadas con los roles y condiciones laborales, así como las instituciones y representantes que supervisan los intereses de los empleados. El segundo nivel de organización del trabajo involucra una red de empresas de diversos sectores que emplean trabajadores.(33).

### **2.2.2. El desempeño del profesional de enfermería es un aspecto crítico de su trabajo.**

Según Varela O y Salgado E, autores de (34), el desempeño es la medida cuantificable del comportamiento esperado de un empleado y es la razón principal de su empleo. El desempeño abarca acciones voluntarias que son relevantes para el logro de los objetivos

de la organización. En términos más simples, se refiere a la contribución de un individuo a través de su comportamiento hacia el logro de metas superiores.

El desempeño profesional a menudo se analiza en el contexto de una organización, donde se espera que los miembros cumplan sus funciones de manera efectiva y de acuerdo con pautas predeterminadas. Esta definición sugiere que el desempeño profesional implica la ejecución exitosa de las funciones propias dentro de la empresa, con el objetivo de alcanzar objetivos específicos (35).

Al examinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se hace evidente que sus objetivos se dividen en función de su jerarquía profesional y grupo de trabajo. Estos grupos están compuestos por bachilleres, técnicos y egresados. Dependiendo de su nivel jerárquico, los profesionales de enfermería realizan actividades específicas, que los restringen a áreas o servicios designados por el departamento de enfermería (36).

### **2.2.2.1 Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería**

#### **Dimensión 1: Competencia profesional**

Una de las dimensiones clave que determina el éxito profesional es el nivel de competencia profesional de un individuo. Esto abarca una amplia gama de habilidades, conocimientos y capacidades que son esenciales para desempeñar las tareas laborales con un alto nivel. Algunas de estas competencias pueden ser específicas de un campo o industria en particular, mientras que otras pueden ser de naturaleza más general. Sin embargo, independientemente de su alcance, poseer una base sólida de competencia profesional es esencial para lograr el éxito en el lugar de trabajo.

Cuando se trata del lugar de trabajo, las habilidades ocupacionales son las habilidades que los trabajadores poseen y aplican en la práctica. Estas habilidades son muy

valoradas y buscadas por los empleadores. Con base en estas competencias, las organizaciones deben evaluar cuidadosamente y asignar a cada trabajador un rol específico, completo con funciones, responsabilidades y pautas definidas. Sólo entonces se podrá autorizar a los trabajadores a desempeñar sus funciones de manera efectiva. Si una empresa identifica y coloca con éxito a los empleados en roles adecuados, sin duda obtendrán los frutos de su proceso de selección. (37)

En este contexto particular, se ha expresado que las competencias son procedimientos continuos y en evolución que ocurren con el tiempo mientras los individuos practican su profesión utilizando su conocimiento, experiencia y practicidad. Se sugiere que las enfermeras, durante sus avances profesionales, utilicen sus habilidades y comprensión multifacéticas, junto con su evaluación crítica, para ofrecer la mejor atención médica posible y de alta calidad a quienes atienden (38).

De manera similar, se puede afirmar que las competencias profesionales son un conjunto diverso de responsabilidades y cualidades asociadas con un rol profesional. Estas responsabilidades abarcan una amplia gama de logros, resultados y diversos enfoques de trabajo. Para cumplir con estas responsabilidades, es fundamental que el individuo tenga una vocación u ocupación específica, lo que significa que la competencia profesional está directamente ligada a las habilidades y capacidades que posee el individuo. Por tanto, el proceso de calificación para una profesión es el resultado de la competencia, que permite a un individuo alcanzar las calificaciones necesarias para ejercer su profesión. Esto se expresa como "poder" y "calificar para" (39).

## **Dimensión 2: Motivación profesional**

La segunda dimensión de la motivación en un entorno profesional se refiere al impulso que tiene un individuo para cumplir con sus deberes y responsabilidades laborales. Este impulso puede verse influenciado por una variedad de factores, como el entorno laboral, la satisfacción laboral y las metas personales.

Núñez M. (40) afirma en su estudio que la motivación puede ser estimulada por estímulos internos o externos. El proceso de motivar a las personas difiere de persona a persona según sus necesidades, preferencias, valores, creencias y otros rasgos únicos que influyen en su satisfacción laboral. Para iniciar el proceso de motivación, primero se deben identificar las necesidades, quejas y problemas del individuo, así como su comportamiento.

La capacidad de motivación de un individuo es un factor crucial a la hora de su contribución a la sociedad. Permite la interacción personal y el logro de la autosatisfacción a través del desafío y la realización de metas, mostrando así el intelecto y fomentando el crecimiento dentro de las organizaciones. Como resultado, las personas pueden competir de manera saludable por puestos de alto nivel dentro de sus equipos de trabajo. Por tanto, es vital que las organizaciones reconozcan las capacidades de sus empleados y reconozcan su importancia para la empresa. Vale la pena recordar que el trabajo de un individuo es una representación de la organización en su conjunto, y la participación activa y eficiente es necesaria para el éxito (41).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.

**H<sub>0</sub>** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.



### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se utilizará el método hipotético-deductivo, pues busca aceptar o negar las hipótesis planteadas, al comparar los acontecimientos encontrados en la realidad. Asimismo, el nivel de la investigación es descriptivo correlacional porque tiene el propósito de conocer las características principales de las variables y establecer el grado de relación entre ellas (42).

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

El enfoque es cuantitativo, este se basa en la medición de las variables a través de la estadística y los valores ordinales, para establecer patrones de comportamientos de las variables (43).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El trabajo es tipo básico, este tipo de investigación pretende aportar en la teoría e información sobre el comportamiento de la variable, asimismo tiene como

objetivo ampliar los conocimientos dentro de un área determinada de la ciencia (42). El estudio es descriptivo correlacional, donde busca identificar las características principales de la variable para luego encontrar el grado de relación entre ellas (42).

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

Este estudio tiene un diseño no experimental, transversal. En el estudio no se realizan intencionalmente alguna manipulación de las variables estudiadas, solo se mantienen una observación precisa en contextos naturales. El estudio es transversal ya que realiza en un momento y lugar determinado. (34).

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

#### **Población**

La población representa el número total previo al fenómeno en estudio en el que se analiza, cuantifica y N se agrega en un grupo, teniendo en cuenta las características en estudio que representan a dicha población.(42). La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, del Hospital Nacional de, Lima.

#### **Criterios de Inclusión:**

Profesionales de enfermería que cuenten con la especialidad de emergencias y desastres.

Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de emergencias

Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado

#### **Criterios de Exclusión:**

Profesionales de enfermería que no cuenten con la especialidad de emergencias y desastres.

Profesionales de enfermería que no laboren en el servicio de emergencias

Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Sobre carga laboral</b>	La profesión de enfermería implica realizar solicitudes de actividades y participación, que pueden considerarse cargas de trabajo. Estas solicitudes son necesarias para proporcionar servicios y atención de calidad al usuario y requieren un importante esfuerzo mental, físico y emocional. Sin embargo, no siempre es posible que las enfermeras cumplan con las exigencias de su trabajo y es posible que tengan que reprogramar sus tareas debido a limitaciones de tiempo (21).	Es el exceso de labores a lo cual está sometido el trabajador, lo que muchas veces lo exige física como mentalmente, lo cual será medido a través de un cuestionario de 68 ítems	<p>Carga física</p> <p>Carga mental</p> <p>Trabajo a turnos</p> <p>Los factores de la organización</p>	<p>Postura</p> <p>Desplazamiento</p> <p>Esfuerzo muscular</p> <p>Atención</p> <p>Pausas</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Tratamiento información</p> <p>Experiencia</p> <p>Turnos</p> <p>Calendario</p> <p>Estabilidad</p> <p>Refrigerio adecuado</p> <p>Evaluación de salud</p> <p>Respeto del ciclo sueño</p> <p>Protección seguridad</p> <p>Limitaciones</p> <p>Tareas</p> <p>Preparación</p> <p>Iniciativa</p> <p>Informes</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Relaciones interpersonales</p>
<b>Desempeño del profesional de enfermería</b>	Según Varela O y Salgado E, autores de (34), el desempeño es la medida cuantificable del comportamiento esperado de un empleado y es la razón principal de su empleo. El desempeño abarca acciones voluntarias que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En términos más simples, se refiere a la contribución de un individuo a través	Está relacionado con las competencias profesionales mostrados por el personal de enfermería y la motivación que se produzca en ello, lo que se medirá con un cuestionario de 30 ítems	<p>Competencia profesional</p> <p>Motivación profesional</p>	<p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>

---

de su comportamiento  
hacia el logro de metas  
superiores.

---

### **3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Como técnica en la recolección de datos se utilizará la encuesta, la cual es utilizada mayormente en la investigación social, debido a que tiene una forma estructurada y ordenada que permite obtener los datos de una manera más práctica y eficiente (42).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

En el caso de la variable sobrecarga laboral se utilizará el cuestionario de la autora Nieto (29) el cual consta de 68 ítems estructurados de acuerdo a las dimensiones establecidas: Carga física (16 ítems), Carga mental (15 ítems), Trabajo a turnos (13 ítems), los factores de la organización (24 ítems). Con una escala valorativa ordinal dicotómica Si (1 punto) y No (0 puntos).

En el caso de la variable desempeño profesional se utilizará el cuestionario del autor Sopla (36) el cual consta de 30 ítems estructurados de acuerdo a las dimensiones establecidas: Competencia profesional (16 ítems) y la motivación profesional (14 ítems). Con una escala valorativa ordinal tipo Likert Si (3 punto) A veces (2 puntos) y No (1 punto), para el caso de la dimensión competencia profesional y para la motivación profesional la escala fue Altamente motivado (3 puntos), medianamente motivado (2 puntos) y nada motivado (1 punto).

#### **3.7.3 Validación**

En los casos de las variables de sobrecarga laborales se utilizará los cuestionarios de la autora Nieto (29) la validación lo realizó mediante el juicio de 6 expertos, con la prueba de V Aiken, obteniendo 97% de concordancia y validez. En el caso de la variable desempeño profesional se utilizará el cuestionario del autor Sopla (36) se aplicó el juicio de tres expertos con una 98% de aprobación y concordancia.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

En el caso de la variable sobrecarga laboral se utilizara el cuestionario de la autora Nieto (29) la confiabilidad que se obtuvo fue un coeficiente Alfa de Cronbach alto de 0,885. En el caso de la variable desempeño profesional se utilizará el cuestionario del autor Sopla (36) la confiabilidad que se obtuvo fue un coeficiente Alfa de Cronbach alto de 0,890

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

Luego de la aplicación de los instrumentos se elaborará una base de datos codificada con las repuestas de los participantes, el cual fue procesado por el programa de SPSS.25.0 que dividirá por dimensiones y variables a los resultados para poder expresarlos en tablas y figuras. Por otro lado, se hará un análisis inferencial a través de a prueba estadística de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis planteadas según el resultado de la prueba de normalidad que indico que los datos son no paramétricos.

#### **3.9. Aspectos éticos**

Se tendrá en cuenta aspectos de protección del entrevistado de la investigación y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, así mismo se aplicará el consentimiento informado previa información dada a las unidades de investigación, asimismo se mantendrá una conducta ética durante todo

el desarrollo de la investigación respetando el derecho de autor referenciando de manera adecuada todo el contenido

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

	2023						
	JUN	JUL	A G	SEP	O CT	N O V	DI C
INICIO							
Redacción de título							
Esquema de proyecto de investigación							
Elementos del proyecto							
Objetivos de la investigación							
Justificación e importancia							
DESARROLLO							
Revisión bibliográfica							
Elaboración del marco teórico							
Elaboración de instrumentos							
Prueba de instrumentos							
Recolección de datos							
Procesamiento de datos							
Análisis de datos							
Presentación del avance de investigación							
CIERRE							
Redacción del borrador trabajo final							
Revisión y corrección del borrador trabajo final							
Transcripción y entrega del trabajo final				X			
Defensa del trabajo final							

## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2022					TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
Internet	S/. 85	S/.85	S/. 85	S/. 85	S/. 85	S/. 425.00
Laptop						S/. 2600.00
USB						S/. 30.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 1	S/. 2.00
Hoja bond A4					S/. 6	S/. 6.00
Copias					S/. 10	S/. 10.00
Impresiones					S/. 50	S/. 50.00
Espiralado					S/. 10	S/. 10.00
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 30	S/. 110.00
Alimentos	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 400	S/. 480.00
Llamadas	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 150.00
<b>TOTAL</b>						S/. 3873.00



## 5. REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS; 2019.
2. Letourneau R. Las enfermeras están abandonando la profesión y reemplazarlas no será fácil/Nurses are leaving the profession, and replacing them won't be easy. University of South Florida; 2021.
3. NSI Nursing Solutions, Inc. 2021 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. , Estados Unidos; 2021.
4. Shah M, Gandrakota N, Cimiotti J. Prevalencia y factores asociados con el agotamiento de las enfermeras en los EE. UU. JAMA Netw Open. 2021; 4(2).
5. Luengo Martínez C, Sanhueza. O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med Secur Trab. 2017; 62(245).
6. La Republica. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. Lima: La Republica; 2019.
7. Maguiña C. Reflexiones sobre la infección por COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. Acta méd. Perú. 2020; 37(1).
8. Pighi P. Coronavirus en Perú: 5 factores que explican por qué es el país con la mayor tasa de mortalidad entre los más afectados por la pandemia. BBC; 2020.
9. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2018; 21(3).
10. Carranza R, Mamani O, Quinteros D, Farfán R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2021; 1(1).
11. Castro F, Chantong K. 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. ; 2020.

12. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. cuidad. 2020; 17(2).
13. Alvarado CG, Pinduisaca 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. Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2019.
14. 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).
15. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma I, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Rev. méd. Chile. 2018; 145(7).
16. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021.
17. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col). 2020; 20(1).
18. Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. ; 2018.
19. Peña F. Sobrecarga laboral de enfermería en áreas críticas del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco – 2020”. Universidad Privada Norbert Wiener; 2021.
20. De la Cruz, Y. Estrés laboral y desempeño profesional Servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. ; 2018.
21. Cortaza L, Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Aladefe. 2014; 4(1).
22. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estudios Gerenciales. 2013; 29(129).
23. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián de Chile; 2016.

24. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos relacionados con la ergonomía. Carga de trabajo. ; 2015.
25. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España;; 2017.
26. Chacolla Y. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. *Qualitas Investigaciones*. 2020; 6(1).
27. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017". ; 2017.
28. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. 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, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
29. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. ; 2019.
30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. ; 2015.
31. UGT. Unión General de Trabajadores.. El trabajo a turnos. España.. ; 2016.
32. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. ; 2015.
33. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.. Seguridad y salud laboral. ; 2015.
34. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. 1st ed. Caracas, Venezuela.: Edición IESA.; 2010.
35. Vargas L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, Perú. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8786>

36. Sopla V. 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 Toribó Rodríguez De Mendoza Amazonas [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de:  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. IsoTools. Balanced Scorecard: gestión de competencias. 2015. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.isotools.org/2015/12/17/las-siete-competencias-profesionales-mas-valoradas-en-la-actualidad/#:~:text=Las%20competencias%20profesionales%20son%20aquellas,por%20lo%20que%20son%20valorados.>
38. Sopla V. 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 Toribó Rodríguez De Mendoza Amazonas [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de:  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Gómez J. Las competencias profesionales. Artículo de revisión 38(1) Enero-Marzo 2015 pp 49-55. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
40. Núñez M. La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. 2016. Universidad Señor de Sipán [Tesis de titulación] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
41. Galván M. Motivación laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
42. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
43. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3rd ed. Perú; 2013.



# Anexos

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** “Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el Servicio de Emergencias, en un Hospital Nacional, Lima, 2023”

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<b>Problema</b>	<b>Objetivo general</b> Determinar qué	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Sobrecarga laboral</b>	<b>Tipo de Investigación:</b> Básica

<p><b>general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el</p>	<p>relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar cómo se relaciona la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.</p> <p>Identificar cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.</p> <p>Identificar cómo se relaciona la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.</p> <p>Identificar cómo se relaciona la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de</p>	<p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de, Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo de turnos de la sobrecarga laboral</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Carga física</p> <p>Carga mental</p> <p>Trabajo a turnos</p> <p>Los factores de la organización</p> <p><b>Variable 2: Desempeño profesional</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Competencia profesional</p> <p>Motivación profesional</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Método hipotético inductivo</p> <p><b>Diseño</b> no experimental, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b> 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima,</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta Cuestionarios</p>
--	--	--	---	--

Servicio de Emergencias?	Emergencias.	del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.  Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión los factores de la organización de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería con su desempeño en el Servicio de Emergencias.		
--------------------------	--------------	---	--	--

**ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos**

**Variable 1: Sobrecarga laboral**

Nº	ÍTEMS	Si	No
<b>Carga física</b>			
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	Si 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 de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
<b>Carga mental</b>			
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.		
<b>Trabajo a turnos</b>			
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		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
<b>Factores de la organización</b>			
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	Si 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		

### Variable 2: Desempeño profesional

Nº	ÍTEMS	Si	A veces	No
<b>Competencia profesional</b>				
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
7	utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño			

	en la unidad clínica.			
12	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
16	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			

<b>Motivación profesional</b>		Altamente motivado	Medianamente motivado	Nada motivado
17	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado, me hacen sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado, me hacen sentir			
26	El apoyo que recibo del 51 coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros			

	de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

### **Anexo 03: Consentimiento informado**

El siguiente documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud ocupacional y seguridad en el trabajo. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora 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 del profesional de enfermería y desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2023”

**Nombre de la Investigadora principal:** \_\_\_\_\_

**Propósito del estudio:** Determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2023.

**Participantes:** Profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Nacional de, Lima, 2023.

**Participación:** La participación es voluntaria y con el consentimiento informado aceptado y firmado por las participantes.

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su servicio

Inconvenientes y riesgos:

**Costo por participar:** El costo por participar es cero, no se recibirá ningún pago por participar en el proyecto de investigación

**Remuneración por participar:** La remuneración por participar es cero, no se entregará ninguna remuneración por participar en el proyecto de investigación.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione está protegida, solo la investigadora puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificada cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del proyecto de investigación, puede dirigirse a

\_\_\_\_\_, Coordinadora de equipo (teléfono móvil N° \_\_\_\_\_) o al correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al

..... Presidente del comité de Ética de la  
..... ubicada en la ..... correo electrónico.....

## **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: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>uwiener on 2023-01-23</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-10-24</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-11-20</b> Submitted works	<1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-03-21</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	<1%
8	<b>1library.co</b> Internet	<1%