



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Privada Norbert Wiener
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y
desempeño en el servicio de emergencias, hospital,
Essalud, Lima, 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado
Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado Por:

Cordova Borda, Monica Elizabeth

Código ORCID: 0000-0002-0159-4942

Asesor:

Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Código ORCID: 0000-0002-4633-2997

Lima, Perú
2022

DEDICATORIA

Se la dedico al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo la creador, de mis padres y de las personas que mas amo, con mi mas sincero amor

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de trasmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi investigación con éxito y obtener una afable titulación profesional.

ASESOR:

DR. AREVALO MARCOS, RODOLFO AMADO

CODIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

JURADO**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth**VOCAL** : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

Índice

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Índice	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	01
1.1. Planteamiento del problema	01
1.2. Formulación del problema	04
1.2.1. Problema general	04
1.2.2. Problemas específicos	04
1.3. Objetivos de la investigación	05
1.3.1 Objetivo general	05
1.3.2 Objetivos específicos	05
1.4. Justificación de la investigación	05
1.4.1 Teórica	05
1.4.2 Metodológica	06
1.4.3 Práctica	06
1.5. Delimitaciones de la investigación	06
1.5.1 Temporal	06
1.5.2 Espacial	06
1.5.3 Población o unidad de análisis	06
2. MARCO TEÓRICO	07
2.1. Antecedentes	07
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21

3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	25
3.7.3. Validación	25
3.7. 4 confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
Anexos	35
Anexo 01: Matriz de consistencia	36
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	37
Anexo 03: Consentimiento informado	41
Anexo 04: Informe del asesor de Turnitin	43

RESUMEN

El presente proyecto tiene el objetivo de determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2022; asimismo es un estudio de enfoque cuantitativo, de método hipotético/deductivo, de tipo básica de nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; se trabajará con una población muestral de 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2022, quienes participaran mediante dos instrumentos: un cuestionario de 68 ítems para la variable sobrecarga laboral y otro de 30 ítems para la variable desempeño profesional. Los resultados se recopilarán a través de estos instrumento, luego dicha información se procesará, codificará e ingresará en una base de datos diseñada en Excel, asimismo los resultados serán analizados y sintetizados por el paquete de software estadístico versión 25.0 SPSS, lo cual permitirá obtener resultados tanto descriptivos como inferenciales según nuestros objetivos.

Palabras claves: Sobrecarga laboral, desempeño laboral, servicio de emergencias.

ABSTRACT

This project aims to determine the relationship between the work overload of the nursing professional and their performance in the Emergency Service, Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, Lima, 2022; it is also a quantitative approach study, hypothetical/deductive method, basic type of correlational descriptive level and a non-experimental cross-sectional design; we will work with a sample population of 80 nursing professionals from the Emergency Service, Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, Lima, 2022, who will participate through two instruments: a questionnaire of 68 items for the variable work overload and another of 30 items for the variable professional performance. The results will be collected through these instruments, then this information will be processed, encoded and entered into a database designed in Excel, also the results will be analyzed and synthesized by the statistical software package version 25.0 SPSS, which will allow to obtain both descriptive and inferential results according to our objectives.

Keywords: Work overload, job performance, emergency service.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según un informe de 2019 de la Organización Panamericana de la Salud, la densidad del personal de enfermería, incluidos enfermeros licenciados, técnicos, técnicos y personal de apoyo, varía según el país y, en general, es baja en la región. Así, en Estados Unidos y Canadá hay más de 111 y 106 enfermeras por cada 10.000 habitantes, respectivamente, mientras que en Haití, Honduras y República Dominicana hay menos de 4 enfermeras. Asimismo, la cantidad de enfermeras por médico no es justa, mientras que EE. UU. y Canadá tienen cuatro enfermeras por médico, los otros 27 países analizados tienen menos de dos y 15 de ellos tienen menos de una (1).

Ahora también, según Rayna M. Letourneau, profesora asistente de enfermería en la Universidad del Sur de Florida, una cuarta ola de COVID-19 está exacerbando la crisis actual del personal de enfermería y provocando el agotamiento de muchas enfermeras. Todos estos problemas pueden contribuir a la falta de satisfacción laboral entre las enfermeras y pueden conducir a la rotación de enfermeras, una tendencia que comenzó mucho antes de la pandemia actual. (dos). También hay evidencia de que muchas personas en todo el país están renunciando a sus trabajos en gran número, con el 62% de los hospitales reportando una tasa de vacantes de enfermeras de más del 7.5%, según el informe de Soluciones de Enfermería de NSI de 2021 (3).

En el mismo contexto, un estudio de Shah et al en los Estados Unidos; más de 50.000 enfermeras para el 2021 encontró que el 31,5% de las enfermeras que reportaron irse en el 2017 reportaron el agotamiento como la causa, las enfermeras occidentales Un porcentaje menor (16,6%) reportaron trabajo burnout, mientras que un mayor

porcentaje reportó burnout laboral. Porcentaje sureste (30,0%). Las enfermeras que trabajaban más de 40 horas a la semana tenían más probabilidades de ver el agotamiento como una razón para irse, en comparación con las que trabajaban menos de 20 horas a la semana. Los encuestados que informaron renunciar o considerar irse debido al agotamiento informaron un ambiente de trabajo estresante (68,6% y 59,5%, respectivamente) y falta de personal (63,0% y 60,9%, respectivamente) (4).

En Colombia, en cambio, Luengo constató en 2017 que los profesionales de enfermería ya no tienen relaciones laborales directas con los establecimientos de salud, sino con intermediarios que sobrecargan al personal, carecen de medidas de seguridad laboral y limitan su formación Relaciones laborales, prestaciones sociales, que se reflejan en el deterioro de los servicios de atención y la insatisfacción de los usuarios, el acceso a los servicios de salud es cada vez más restringido, y los problemas de salud pública se agudizan e involucionan, afectando severamente la calidad de atención en la población (5).

En Perú, de acuerdo a las declaración de la decana del colegio de enfermeros del Perú , la sobrecarga laboral en el ámbito de la enfermería se incrementa constantemente, con una falta de personal, en donde la mayoría atiende a mas de 40 pacientes, cuando lo ideal según las instituciones internacionales de salud es 8 pacientes por profesional. Siendo claro una falta de personal como es el caso del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza y Hospital Goyeneche donde necesitan 200 y 150 profesionales respectivamente (6).

En el caso de Perú, Magina mencionó en 2020 que la pandemia ha expuesto de manera cruda y real la pésima salud del país. Durante estos meses se ha evidenciado la inestabilidad del sistema de salud, con falta de materiales, laboratorios especializados, ventiladores, especialistas, médicos mal pagados, sin seguro médico y una carencia sin precedentes de equipos de bioseguridad (7). Todo esto, a pesar de ser uno de los primeros países en entrar en cuarentena obligatoria con restricciones sociales. Aun así, hasta agosto de 2020, se consideraba que tenía la tasa de mortalidad más alta entre los países más afectados por el brote (8).

Teniendo en cuenta todos estos datos, Calderón y colaboradores en 2018 demostraron que las altas cargas de trabajo de los trabajadores sanitarios de primera línea son una fuente de estrés y riesgos psicosociales que pueden repercutir negativamente en su salud y en su trabajo (9). Además, Carranza et al., tuvieron en cuenta las respuestas psicológicas ante situaciones estresantes, como la sobrecarga de trabajo por la pandemia, que implican miedo, ira, tristeza, y concluyeron que la preocupación por la propagación del virus afecta a los trabajadores en el trabajo. Por eso es fundamental continuar investigando sobre el impacto en el desempeño de los profesionales de enfermería y cómo afecta los servicios (10).

A nivel local, el presente estudio se llevará a cabo en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, donde se ha observado que las enfermeras a veces son un poco indiferentes con los pacientes. Algunas pacientes dijeron que las enfermeras no los trataron adecuadamente. Ella no brindó información que entendieran. A veces ni siquiera les dijeron los procedimientos que aplicaron. La enfermera mencionó que a veces por prisa, no notificaron a los pacientes. Si lo hacen,

suelen aplicar términos generales. También observan que las enfermeras realizan actividades físicas que requieren movilización física para trasladar a los pacientes durante la movilización y actividades, necesitan estar de pie por horas, falta de personal y otros problemas. Es por ello que es muy importante investigar cómo la carga de trabajo afecta el desempeño profesional del personal de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, ¿Hospital Essalud, Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022?

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022?

¿Qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022?

¿Qué relación existe entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022?

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, Hospital Essalud, Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Identificar qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Identificar qué relación existe entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se analizarán las teorías consultadas para explicar la naturaleza de las variables relacionadas con la sobrecarga y el desempeño laboral con el fin de contribuir también al conocimiento de los interesados y llenar algunos vacíos sobre el tema. También ayudará a sustentar los resultados obtenidos y poder comprender cómo estas variables

se relacionan entre sí y cómo esto afecta el trabajo y los servicios que brindan los profesionales de enfermería a la población.

1.4.2 Metodológica

El estudio contará con herramientas validadas y confiables para aplicar a la muestra de estudio para obtener resultados accionables, por lo que servirá para otras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

1.4.3 Practica

El estudio se enfoca en comprender la relación entre las variables de estudio con ello poder comprender la magnitud del problema y conocer si mejorando la situación de la sobrecarga laboral se podrá mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería, y que tan relacionadas están para sugerir acciones que mejoren dicha situación en favor del servicio y la sociedad.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: La investigación se efectuó en el año 2022.

1.5.2 Espacial: La presente investigación se realizará en el servicio de Emergencia, Hospital Essalud, Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis: profesional de enfermería del servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Castro y Chantong(2020) en Ecuador realizaron una investigación con el objetivo de “*Determinar la incidencia de la carga laboral sobre la calidad de vida, con el fin de fundamentar un diseño que mitigue dicha problemática*”. Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo métodos mixtos, en los que se aplicaron como herramientas el cuestionario de carga de trabajo y el test CVP 35 a una población y muestra de 58 profesionales de enfermería. Se encontró que la calidad de vida de la mayoría de los cuidadores era baja, con una serie de razones que incluyen alta carga de trabajo, falta de motivación, ergonomía y más. Por lo tanto, se concluyó que el mayor determinante de la baja calidad de vida es la carga de trabajo, y para evitarla se deben analizar las tareas y responsabilidades de cada profesional de enfermería (11).

Acosta y Maya (2020) en Colombia presentaron su estudio con el objetivo de “*Identificar las competencias clínicas y el nivel de la carga laboral*”. En cuanto a los métodos, el estudio se desarrolló bajo un concepto observacional, descriptivo, trabajando con una población y muestra de 40 profesionales de enfermería aplicando herramientas de competencia clínica y puntajes de actividad de enfermería. Se encontró que las competencias clínicas más bajas fueron; apoyo a familiares solo en un 2,7%, comunicación con los compañeros del paciente, tareas administrativas diarias y actualización de normas y protocolos en otro 2,7%. El puntaje promedio para las actividades de enfermería autocompletadas fue de 68 y el puntaje de observación fue de 53. Por tanto, se concluye que la evaluación continua de la carga de trabajo y la competencia clínica mejora la toma de decisiones y la calidad asistencial (12).

Alvarado y Pinduisaca(2019) en Ecuador presentaron su estudio, donde tuvieron el objetivo “*Conocer aquellos factores que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería*”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo, se trabajó con una población y una muestra de 50 profesionales de enfermería, con dos cuestionarios presentados como herramienta de recolección de datos, elaborados por la investigadora. Se encontró que el 52% de los factores incidentes fueron capacitación limitada por falta de apoyo de la gerencia, 56% inestabilidad laboral y falta de motivación, 40% promociones y 52% carga de trabajo. Finalmente, se encontró que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación y la falta de motivación entre el personal impactan negativamente en el desempeño profesional de enfermería (13).

Pérez (2018) en Ecuador presentó su estudio, con el objetivo de “*Conocer el nivel de la carga laboral en el personal de enfermería según la gravedad del paciente*”. En cuanto a los métodos, el estudio se desarrolló a nivel descriptivo con corte transversal. Como población y muestra, 25 pacientes fueron informativos por el puntaje TISS 28. Los resultados mostraron que la carga de trabajo de la mayoría de los profesionales de enfermería era elevada, afectando la calidad de la atención prestada a los pacientes. Finalmente, se concluye que debido a la desproporción del número de enfermeras y pacientes, la carga de trabajo es demasiado grande, lo que afecta la calidad de la atención (14).

Barrios et al. (2017) en Chile presentaron su estudio, teniendo como objetivo “*Identificar el nivel de la carga laboral*”. Como método, el estudio presenta un nivel descriptivo con corte transversal, sobre 595 personas, arrojando una muestra de 151 personas que abordaron como herramienta el mini-mental de Folstein. Se constató que

la mayoría de los profesionales de enfermería dedicaron más de 36 minutos a la práctica de actitudes directas, frente a una media de 23 minutos para las actitudes indirectas. En el caso de los pacientes de alto riesgo, el tiempo aumentó en 41 minutos, por lo que se concluyó que el personal ocupaba el 60% de su tiempo durante la aplicación de la diálisis. También presentó alta carga de trabajo, especialmente cuando se atiende a pacientes altamente dependientes (15).

Nacionales

Bustamante(2021) en Lima presentó su estudio con el objetivo de “*Describir la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años*”. Los análisis se realizaron utilizando archivos RAE que muestran los objetivos y resultados de cada estudio. Resultados: El 77,8% de las encuestas fueron identificadas a través de RENATI, el 72,2% fueron nacionales, el 27,8% internacionales; el 50% de sobrecarga de trabajo analítico total y el 50% de desempeño laboral. El 78% de los encuestados mostró un exceso de trabajo moderado y el 66,7% se desempeñaba normalmente. En cuanto a las dimensiones, el 50% estuvo de acuerdo en medir la carga de trabajo en términos de carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio, y el 44,4% estuvo de acuerdo en que el desempeño laboral se midió en términos de planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad, y discreción Relaciones interpersonales y siguiendo las reglas (16).

Quintana y Tarqui (2019) presentaron en el Callao, su estudio con el objetivo de “*Describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de*

enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS)". Estudio transversal realizado en el HNASS del Callao. El muestreo es probabilístico y proporcional. La muestra fue de 208 enfermeras. Se utilizó un cuestionario especial. El desempeño laboral se evalúa a través del Reglamento de Evaluación de la Seguridad Social Peruana. Calcule la media, la desviación estándar, el porcentaje y el chi-cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética de HMASS. Resultados: 24,5% bajo rendimiento, 78,8% cumplió más de 6 años, 93,8% tenía experiencia, 63,0% consideró sobrecargado de trabajo, 70,2% no recibió capacitación y 37,0% consideró presión laboral de los supervisores de enfermería. Entre el total de enfermeros con desempeño adecuado, 66,7% de los enfermeros atendieron ≥ 6 años (p-valor = 0,02), y 96,2% de los enfermeros tenían especialidad (p-valor = 0,01). En el grupo de enfermeras de bajo rendimiento, el 98,0% no enseñaba (valor de p = 0,02), el 82,4% no tenía capacitación del empleador (valor de p = 0,030), el 88,2% sentía presión laboral por parte del jefe, el 51,0% no trabajaba durante las horas de trabajo. , el 84,3% lo calificó como desmotivado y el 76,5% lo calificó según su orientación profesional (p-valor < 0,05). Conclusión: La mayoría del personal de enfermería en los hospitales HNASS tiene un buen desempeño, pero la gerencia del hospital necesita hacer esfuerzos persistentes para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería (17).

Huamán (2018) en Lima presentó su estudio con el objetivo de "*Sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería*". De los 10 artículos revisados, el 40% fueron revisiones bibliográficas, el 30% estudios descriptivos, el 20% estudios cualitativos y el 10% revisiones de literatura. Según los resultados obtenidos de la revisión sistemática

realizada en este estudio, el 20% (n=10/02) procedían de países como Brasil, Chile, Colombia y Perú, y el 10% (n=10/01). Resultados: De las evidencias encontradas, el 100% (n=10/10) indicó que la sobrecarga de trabajo tuvo un impacto negativo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Conclusión: La sobrecarga de trabajo afecta el desempeño laboral del personal de enfermería, reduce la eficiencia laboral, reduce la carga de trabajo, provoca graves problemas en su salud física y mental, además de perjudicar su eficiencia laboral y calidad de vida (18).

Peña (2021) en Pasco, presentó su estudio con el objetivo de “Determinar la sobrecarga laboral de enfermería en áreas críticas del hospital Daniel Alcides Carrión- Cerro de Pasco”. La investigación con métodos cuantitativos tiene como objetivo medir las características del fenómeno social que se investiga con el fin de obtener resultados que permitan la generalización. Nuevamente, este estudio utilizará un diseño descriptivo ya que su propósito es describir el fenómeno en estudio. Por lo tanto, también será transversal en el sentido de que los hechos serán divulgados tal como ocurren en un tiempo y espacio determinados, de modo que la divulgación permita medir y evaluar las dimensiones establecidas para articular las propiedades de este trabajo. Población de 60 enfermeras que laboran en áreas claves. Los criterios de inclusión fueron enfermeras que trabajaban en áreas clave y deseaban participar en el estudio, y los criterios de exclusión eran enfermeras de otras áreas y enfermeras en la misma área que no deseaban participar en el estudio. La técnica que se utilizará en este trabajo de encuesta es una encuesta, a través de un cuestionario cuya herramienta se denomina Herramienta de Medición de Sobrecarga Laboral. En este sentido, el cuestionario se divide en cuatro dimensiones: carga física (16 ítems), carga mental (15 ítems), turnos de trabajo (13 ítems) y factores organizacionales (24 ítems), cada una de

estas secciones se basa en Los 4 Se organizaron las dimensiones propuestas en este estudio: carga física, carga mental, turnos de trabajo y factores organizacionales. La puntuación es una dicotomía (19).

De La Cruz (2018) en Ancash presentó su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz, Región Ancash, 2016”. Estudios de asociación cuantitativos, observacionales, prospectivos, transversales y analíticos. La muestra fue probabilística, estratificándose 92 trabajadores de la salud. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para determinar el estrés laboral y las pautas de observación del Ministerio de Salud para evaluar el desempeño ocupacional. Se utilizó una prueba de chi-cuadrado con un margen de error del 5%. Se constató que la mayoría de los trabajadores de la salud presentaba estrés laboral alto (47,9%) y desempeño profesional normal (42,4%), sugiriendo una asociación estadística entre esas variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral de los trabajadores de la salud se relacionó de manera estadísticamente significativa con su desempeño profesional en los servicios de emergencia del hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz (20).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral del profesional de enfermería

Los profesionales de enfermería deben realizar actividades o solicitudes de participación que pueden ser designadas como sobrecarga, lo cual está relacionado con la calidad del servicio y cuidado que deben brindar a los pacientes, esto significa un esfuerzo mental, físico y emocional y, en la mayoría de los casos, la enfermera no puede

cumplir todas las necesidades del área de trabajo y en ocasiones tiene que retrasar ciertas funciones por falta de tiempo (21).

Se puede señalar en el mismo contexto que la carga de trabajo es parte del trabajo mental y físico realizado por un individuo. La sobrecarga de trabajo, a su vez, se refiere a las vacaciones laborales, de igual dificultad y complejidad, que deben tomarse dentro de un determinado período de tiempo. La sobrecarga de trabajo (cuantitativa o cualitativa) reduce las posibilidades de un individuo de hacer frente a las exigencias del trabajo. Esta sobrecarga mostró una asociación consciente con el burnout, principalmente relacionado con la dimensión de agotamiento emocional (22).

Según Alcayaga A. (23) La sobrecarga de trabajo es una combinación de demandas físicas y psicológicas que soportan los empleados durante la jornada laboral. En los primeros tiempos solo se consideraba sobrecarga el trabajo físico, pero actualmente se considera trabajo mental porque produce fatiga.

En resumen, se puede decir que la sobrecarga de trabajo es “el conjunto de exigencias funcionales y físicas y psíquicas que experimenta un profesional o empleado a lo largo de la jornada laboral”. Los trabajos psicofísicos coexisten en todos los empleos y actividades, con proporciones que varían según el trabajo (24).

2.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería

Dimensión 1: Carga física

Se considera carga física el esfuerzo y la dificultad física, el manejo de la carga y la postura de trabajo, se define carga como cualquier objeto que se pueda mover, por

ejemplo: trasladar a un paciente de una camilla a una silla de ruedas. Estos movimientos se realizan a través de la actividad muscular, por lo que pueden ser dinámicos o estáticos. Se define como estático porque el músculo se ejerce y se mantiene contraído durante un cierto período de tiempo, como estar de pie o manteniendo la misma posición. La carga física produce un gasto energético sustancial y un aumento de la frecuencia respiratoria (25).

Asimismo, tiene que ver con los esfuerzos que hacemos en nuestra profesión o profesión. Por lo tanto, tenga en cuenta el esfuerzo físico que sufren los empleados en el desempeño de sus funciones. Las actividades aquí deben realizarse a través de poses complejas, muchas transferencias, trabajo pesado (26).

Cuando nos referimos al trabajo de una función primaria de un músculo, nos referimos a la carga física, que se define como el conjunto de demandas físicas o demandas físicas experimentadas por el sujeto durante la jornada laboral. Cuando la actividad muscular es completa, ya sea estática o dinámica, es trabajo físico. Los músculos son dinámicos cuando se contraen, como por un cierto período de tiempo, como estar de pie en una posición específica, al igual que un soldado que vigila un potrero en un área y debe permanecer inmóvil durante un cierto período de tiempo y postura (27).

Dimensión 2: Carga mental

El esfuerzo del proceso intelectual es necesario para realizar una tarea. Los profesionales de enfermería primero investigan e interpretan la información de cada tarea para luego poder realizar sus actividades de manera óptima y correcta para brindar

un servicio de calidad a sus pacientes. Sin embargo, para obtener mejores resultados, los profesionales de enfermería no deben realizar tareas que conlleven a una sobrecarga de trabajo (28).

La carga mental se considera actualmente un riesgo social y psicológico emergente para el que no existe una definición aceptada. Los expertos señalan que existen dos tipos de cargas psicológicas de trabajo: una se considera carga de trabajo, la cual está influenciada por la interacción entre las demandas laborales y los recursos cognitivos personales; la segunda son las demandas externas que inciden en el empleo, que las personas tienen que enfrentar con sus propias capacidades y habilidades personales. , añadiendo factores emocionales, sociales y cognitivos (29).

Asimismo, se considera carga mental al conjunto de exigencias mentales, intelectuales o cognitivas a las que se enfrenta un trabajador a lo largo de la jornada laboral, es decir, es la cantidad de esfuerzo intelectual o actividad mental necesaria para la realización del trabajo (30).

Dimensión 3: Trabajo a turnos

Es el trabajo realizado por un grupo de trabajadores que ocupan el mismo lugar de trabajo por turnos, pero que requieren que los empleados trabajen en diferentes momentos en un tiempo específico (días o semanas). Esto tiene implicaciones para la vida laboral y no laboral de un empleado, y rara vez se considera un riesgo en una evaluación destinada a la eliminación y mide su impacto negativo en el empleado. Los turnos, especialmente los turnos de noche, pueden tener un impacto negativo porque los humanos somos diurnos y el cuerpo prefiere trabajar durante el día. Como resultado,

esto altera el equilibrio físico y psicológico de los empleados, con implicaciones en la vida social y familiar; todos los factores anteriores afectan el bienestar de los empleados afectados por los cambios de horario (31).

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH (32), nos dice que los trabajadores por turnos y los trabajadores del turno de noche a menudo experimentan fatiga debido a sus horas y horarios de trabajo. Es difícil para las personas mantenerse concentradas cuando están muy cansadas, lo que genera mayores tasas de accidentes y errores. Esta situación representa un riesgo para el público y los trabajadores. Los niveles de estrés durante el trabajo por turnos pueden empeorar las condiciones de salud, como enfermedades cardíacas o problemas digestivos

Dimensión 4: Los factores de la organización

Es el proceso de producción de bienes y servicios a través del cual se integran los medios tecnológicos, los recursos humanos y los materiales necesarios para realizar y aplicar procedimientos y métodos que promuevan la racionalidad y armonía en el trabajo, asegurando el ámbito de la salud y la seguridad, satisfaciendo de igual manera el medio ambiente y el cuerpo humano necesidades de ingeniería, con el objetivo de alcanzar los más altos niveles de eficacia, eficiencia y productividad para satisfacer las necesidades de la comunidad y los empleados (18).

En el presente hay muchos empleos que realizan distintos procesos repetitivos y cortos que no tienen sentido para los empleados que los realizan, quienes tienen poca idea del proceso detallado y cuáles son los objetivos de la ejecución. Para ello, las empresas deben promover la autonomía de los empleados, dándoles la oportunidad de

decidir su propio ritmo de trabajo, como poder contar con información relevante, brindándoles así la oportunidad de participar en la resolución de conflictos, lo que ayuda a comprender a los empleados. expectativas y el grado en que se cumplen, porque la falta de interés en esta área del conocimiento puede tener un gran impacto negativo en el empleado o la empresa (29).

El concepto de organización del trabajo implica diferentes elementos de la realidad laboral: el primer nivel son las reglas relativas al empleo y las condiciones de los empleados, las instituciones y la representación del trabajo. Como segundo nivel, tenemos empresas de diferentes industrias, como una red de diferentes industrias que emplean trabajadores (33).

2.2.2 Desempeño del profesional de enfermería

Según los autores Varela O, Salgado E. (34) El rendimiento es la cantidad de comportamiento que se espera de un empleado, es por eso que se contrata a alguien. Específicamente, el desempeño es la realización voluntaria de acciones relacionadas con el logro de las metas organizacionales. En resumen, la contribución del comportamiento de un individuo al logro de un propósito superior.

Asimismo, hablamos de desempeño profesional cuando los diferentes miembros de una organización trabajan de manera efectiva de acuerdo a reglas preestablecidas para lograr los objetivos habituales. De esta forma, podemos observar que la definición actual establece que el desempeño ejecutivo o profesional es la forma en que los trabajadores realizan efectivamente sus funciones en una organización o empresa para lograr metas establecidas (35).

De igual forma, en cuanto al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se puede observar que sus objetivos laborales se dividen según el grupo de trabajo y el nivel de ocupación, estos grupos son los siguientes: bachilleres, técnicos y egresados. Los profesionales de enfermería realizan actividades vinculadas a su rango, que los llevan a permanecer en un área o servicio específico designado por el departamento de enfermería (36).

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería

Dimensión 1: Competencia profesional

La competencia profesional es la capacidad de los trabajadores para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el lugar de trabajo. Eso es todo por lo que son apreciados. Con base en estas competencias, las organizaciones deben ubicar a cada empleado en un puesto con funciones, responsabilidades y lineamientos específicos que lo capaciten para desempeñarse. Si se cumple esta condición, el proceso de selección es exitoso y la empresa es premiada (37).

En el mismo contexto, las competencias son procesos dinámicos y longitudinales en segmentos de tiempo en los que las personas utilizan conocimientos, habilidades y sentido común relacionados con la carrera. Presumiblemente, las enfermeras utilizan sus diversas habilidades y conocimientos, así como su juicio crítico, en el desarrollo del trabajo para brindar la mejor atención y la calidad a quienes cuidan (38).

Del mismo modo, podemos decir que las competencias profesionales son las diversas funciones o atributos asociados a las figuras profesionales que constituyen un

gran número de logros, resultados y diferentes líneas de actuación, estos logros del titular requieren de un oficio u ocupación específica, por lo que la Competencia profesional es directamente relacionado con las habilidades y destrezas que posee una persona, es fundamental para poder ejercer su profesión. Por lo tanto, la competencia es el producto de la "habilidad" y la "calificación" que quedan en el proceso de calificación (39).

Dimensión 2: Motivación profesional

En cuanto a la motivación, Núñez M. (40) menciona en su investigación, los impulsos de algunas personas son provocados por estímulos que pueden provenir del exterior o del interior. La forma en que una persona se motiva no es igual para todas las personas, dependiendo de sus necesidades, preferencias, creencias, valores y muchas otras características que influyen en la satisfacción laboral. El proceso motivacional comienza con la identificación de las necesidades de una persona, las quejas y problemas que plantea, y su comportamiento.

Por otro lado, la motivación por el trabajo es un factor que determina la forma en que se trabaja en la sociedad, ya que posibilita que la persona interactúe y así pueda lograr la autosatisfacción, ya que está ahí para asumir el desafío. y poner en práctica sus ideas. Las habilidades para demostrar la sabiduría que poseen, desarrollar diferentes organizaciones de esta manera. Ayudando a los equipos de trabajo a entender esto, pueden competir sanamente en los diferentes puestos de primer nivel, por lo que es importante que las organizaciones reconozcan la competencia de sus empleados y su importancia para la empresa, recordando que el trabajo es la imagen y representación de la empresa, participar activa y efectivamente (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022.

Ho: No existe una relación entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Hi: Existe una relación entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022.

Hi: Existe una relación entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se utilizará el método hipotético-deductivo, Porque al comparar hechos encontrados en la realidad, trata de aceptar o negar la hipótesis planteada. Asimismo, el nivel de estudio se correlaciona descriptivamente porque su propósito es comprender las principales características de las variables y determinar el grado de relación entre ellas (42).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo, Este se basa en la medición de variables a través de valores estadísticos y ordinales para establecer patrones de comportamiento de las variables (43).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, este tipo de investigación busca aportar en el nivel de solución de una problemática social (42).

Asimismo el estudio es de **nivel descriptivo correlacional**, donde se busca identificar las principales características de las variables para luego averiguar el grado de relación entre ellas (42).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio es de diseño no experimental de corte transversal que Según Hernández et. al. (2018). Este es un estudio que no manipula deliberadamente las variables de estudio, manteniendo solo observaciones precisas en ambientes naturales.

Nuevamente, este estudio fue transversal porque se realizó en un tiempo y lugar específicos (34).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Las poblaciones representan el número total de fenómenos que se analizaron, cuantificaron y agregaron N a los grupos antes de que fueran estudiados, teniendo en cuenta las características del estudio que eran representativas de la población (42). La población estuvo constituida por 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

Muestra

Es una porción pequeña y representativa de toda la población la que puede obtener resultados similares a una encuesta de toda la población. Es decir, los resultados obtenidos de la misma se verán reflejados en toda la población de la misma forma. (42). En este caso la muestra de estudio estuvo conformada por el 100% de la totalidad de profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022, esto debido a que la población es una cantidad pequeña y accesible siendo de 80 profesionales de enfermería.

Criterios de Inclusión:

Profesionales de enfermería del servicio de emergencia

Profesionales de enfermería con más de un año en el servicio

Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

Profesionales de enfermería que este menos de un año en el servicio

Profesionales de enfermería que no deseen participar

Profesionales de enfermería de otros servicios

Muestreo

El tipo de muestreo para esta encuesta es un censo no probabilístico, no probabilístico porque no se utilizarán ecuaciones ni probabilidades distintas a este censo, ya que se tomará a toda la población sin excepción(42).

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Sobrecarga laboral	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	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Postura ➤ Desplazamiento ➤ Esfuerzo muscular 	Ordinal	Si (1) No (0)
		Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención ➤ Pausas ➤ Ritmo de trabajo ➤ Tratamiento información ➤ Experiencia 		
		Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Turnos ➤ Calendario ➤ Estabilidad ➤ Refrigerio adecuado ➤ Evaluación de la salud ➤ Respeto del ciclo del sueño ➤ Protección - seguridad ➤ Limitaciones 		
		Los factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas ➤ Preparación ➤ Iniciativa ➤ Informes ➤ Toma de decisiones ➤ Relaciones interpersonales 		
Desempeño profesional	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	Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad cognitiva ➤ Capacidad afectiva ➤ Capacidad psicomotora 	Ordinal	Si (3) A veces (2) No (1)
		Motivación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación intrínseca ➤ Motivación extrínseca. 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Como técnica en la recolección de datos se utilizará la encuesta, se utiliza principalmente en investigación social por su forma estructurada y ordenada, lo que permite obtener 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 el caso de la variable sobrecarga laboral se utilizará el cuestionario 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 utilizará 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

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Como primer paso, el protocolo de investigación será presentado al Comité de Ética del Distrito de Docencia y Capacitación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen del Distrito de Lima. Luego se aplicarán las licencias apropiadas a la Jefatura de Enfermería y la Jefatura de Servicios de Emergencia.

Posteriormente, se solicitará a la coordinadora de servicios y se coordinará con ella para desarrollar un cronograma de recolección de datos y área designada.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos se realizará entre octubre y noviembre de 2022, esta se realizará en los servicios seleccionados, con un promedio de 3 a 4 profesionales de enfermería por día encuestando en promedio 20 minutos explicando el propósito del estudio y sus beneficios y cómo resolver el cuestionario, respetando todas las medidas de seguridad.

Métodos de análisis estadístico

Luego de aplicar el instrumento, se creará una base de datos codificada con las respuestas de los participantes, la cual será procesada por el programa SPSS.25.0, el cual dividirá los resultados por dimensiones y variables para que puedan ser representados en tablas y gráficos. Por otro lado, se realizará el análisis inferencial mediante la prueba estadística Rho de Spearman para probar hipótesis basadas en los resultados de la prueba de normalidad que muestren que los datos no son paramétricos.

3.9. Aspectos éticos

Este proyecto será sometido al Comité de Ética en Investigación Institucional CIEI-UPNW de la Universidad del Perú, Norbert Wiener, para su revisión por el Comité de Ética del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, la participación en este estudio fue autorizada y firmada por el titular del centro de salud y Principios de bioética de Mongolia de Bell:

- Principio de autonomía. Lo cual será a través del consentimiento informado
- Principio de beneficencia. El estudio se enfoca en favorecer el servicio y la seguridad del personal de enfermería.
- Principio de no maleficencia. El estudio no provocara daño alguno ni perjuicio ni a la institución ni a la muestra de estudio.
- Principio de justicia. Todos los integrantes de la muestra serán tratados con respeto.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar el problema																				
Búsqueda bibliográfica																				
Preparación para la introducción: la situación del problema, el marco teórico de referencia y los antecedentes																				
Preparación para la introducción: la importancia y la justificación de la investigación																				
Preparación para la introducción: objetivos de la investigación																				
Preparación de Materiales y Métodos Sección: Métodos y Diseño de Investigación																				
Sección Preparación de Materiales y Métodos: Poblaciones, Muestras y Muestreo																				
Preparación de Materiales y Métodos Sección: Técnicas de Recopilación de Datos e Instrumentación																				
Preparación de Materiales y Métodos Sección: Aspectos Bioéticos																				
Preparación de Materiales y Métodos Sección: Métodos de Análisis de Información																				
Aspectos administrativos de la preparación para la investigación																				
Preparar archivos adjuntos																				
Aprobación del proyecto																				
Presentación al Comité de Ética																				
Ejecución de la investigación																				
Redacción del informe final:																				

4.2 Presupuesto

CONCEPTO		UNIDAD	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
POTENCIAL HUMANOS	REC. HUMANOS				
	Asesoría	1	1,900.00	2	3,800.00
	Técnico en digitación	1	300.00	1	300.00
	Encuestadores	1	50.00	2	100.00
	Estadístico	1	750.00	1	750.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO				
	Textos	1	80.00	4	320.00
	Internet	1	99.00	1	99.00
	Otros	1	200.00	Estimado	200.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN				
	Impresiones y copias	Estimado	250.00	Estimado	250.00
	Empastado de la Tesis	1	60.00	3	180.00
	USB	1	20.00	2	40.00
	CD,	1	1.50	2 unidades	3.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO				
	Papel bond A4 80 gramos	1 millar	29.00	2 millar	58.00
	Papelotes cuadriculados	1	0.50	4	2.00
	Cartulina	1	0.50	3	1.50
	Cinta Adhesiva	1	2.00	2	4.00
	Lápices	1	1.00	10	10.00
	Plumones	1	3.00	3	9.00
	SERVICIOS	SERVICIOS			
Comunicaciones		Estimado	75.00	Estimado	75.00
Movilidad y Viáticos		Estimado	0.00	Estimado	284.00
Imprevistos		Estimado	0.00	Estimado	200.00
Total, costo			3,821.50		6,685.50
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado				

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 República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. Lima: La República; 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*. 2017; 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, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2022”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>General ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022?</p> <p>Específicas ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Identificar qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Identificar qué relación existe entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud Lima, 2022.</p>	<p>General Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Específicas Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Essalud Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe una relación entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe una relación entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe una relación entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones Carga física Carga mental Trabajo a turnos Los factores de la organización</p> <p>Variable 2: Desempeño profesional</p> <p>Dimensiones Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica Enfoque cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación Método hipotético inductivo</p> <p>Diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Población y muestra: 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022</p> <p>Técnica: la encuesta Cuestionarios</p>

ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Sobrecarga laboral

N°	ÍTEMES	Si	No
Carga física			
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
10	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		
Carga mental			
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
Trabajo a turnos			
32	El trabajo que se realiza es a turnos		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
Factores de la organización			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		

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

Motivación profesional		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 en 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

Los siguientes documentos de consentimiento informado contienen información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de seguridad y salud ocupacional. Antes de decidir si participar, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tomarse el tiempo necesario y leer atentamente la información que se proporciona a continuación, y si aún tiene dudas, comuníquese con el investigador a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figura en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que conozca la información y se hayan resuelto todas sus inquietudes

Título del proyecto: “Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022”

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 Essalud, Lima, 2022.

Participantes: Profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Essalud, Lima, 2022.

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 entendido la información proporcionada, que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, que no me he sentido coaccionado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en la investigación, y que al responder finalmente la encuesta Estoy de acuerdo Voluntario para participar en este estudio. Para ello proporciono la siguiente información

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Anexo 04: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO CORDOVA BORDA, MONICA ELIZABETH wiener 5.10.docx	
RECUENTO DE PALABRAS 10845 Words	RECUENTO DE CARACTERES 59948 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS 45 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 108.5KB
FECHA DE ENTREGA Oct 8, 2022 10:31 AM GMT-5	FECHA DEL INFORME Oct 8, 2022 10:37 AM GMT-5
<ul style="list-style-type: none"> ● 17% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos 	
<ul style="list-style-type: none"> • 15% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 9% Base de datos de trabajos entregados • 1% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Excluir del Reporte de Similitud <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Material citado • Fuentes excluidas manualmente • Material citado • Coincidencia baja (menos de 10 palabras) 	

Reporte de similitud

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2022-09-08 Submitted works	2%
2	Universidad Wiener on 2022-09-08 Submitted works	2%
3	alicia.concytec.gob.pe Internet	1%
4	Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe Internet	1%
6	1library.co Internet	1%
7	infomed.cav.sld.cu Internet	<1%