



Universidad  
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, en un  
hospital nacional Lima, 2022

**Trabajo Académico para Optar el Título de  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y  
Desastres**

**Presentado por:**

Leydi Cecilia Bravo Montenegro

**Código ORCID:** 0000-0002-7843-1754

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

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

**Lima – Perú  
2022**

**Sobrecarga laboral del profesional de enfermería y desempeño en el servicio de emergencias, en un Hospital Nacional Lima, 2022”**

**LINEA DE INVESTIGACION:** Salud y bienestar-Cuidados de enfermería

**ASESOR:**

**DRA. MARIA HILDA, CARDENAS DE FERNANDEZ**

**Código ORCID: 0000-0002-7160-7585**

## **DEDICATORIA:**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados

A mis padres, mi esposo e hijos por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.

## **AGRADECIMIENTO:**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Así, quiero mostrar mi gratitud a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, agradecer todas sus ayudas, sus palabras motiva. Por último, quiero agradecer a la base de todo, a mi familia, en especial a mi esposo, hijos y padres, que quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión, y sobre todo por su amor, sus conocimientos, sus consejos y su dedicación.

## **JURADO**

Presidente : Dra. Milagros Lizbeth UTURUNCO Vera  
Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua  
Vocal : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

## 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

## Resumen

**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 2022. **Materiales y métodos:** un estudio cuantitativo correlacional en una población de 85 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 2022. **Materials and methods:** a quantitative correlational study in a population of 85 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 la Organización Panamericana de la Salud en el 2019 refirió que la densidad del personal de enfermería, que incluye a enfermeros licenciados, tecnólogos y técnicos y auxiliares, varía según cada país, y es en general baja en la región. Así, mientras en Estados Unidos y Canadá hay más de 111 y 106 enfermeros por cada 10.000 habitantes respectivamente, en Haití, Honduras y la República Dominicana hay menos de 4. Asimismo, la cantidad de enfermeros por cada médico también es inequitativa. Mientras Estados Unidos y Canadá tienen 4 enfermeros por cada médico, los otros 27 países analizados cuentan con menos de 2, y 15 de ellos tienen menos de 1 (1).

Asimismo, en la actualidad según Rayna M. Letourneau Profesora asistente de enfermería, Universidad del Sur de Florida; la cuarta ola de COVID-19 está agravando la crisis actual de la fuerza laboral de enfermería y ha llevado al agotamiento a muchas enfermeras. Todos estos problemas pueden llevar a una baja satisfacción laboral entre las enfermeras y es probable que contribuyan a que las enfermeras abandonen la profesión, una tendencia que comenzó mucho antes de que golpeará la pandemia actual. (2). Asimismo se evidencia que muchos están renunciando a sus trabajos en un número considerable en todo el país, y el 62% de los hospitales informan una tasa de vacantes de enfermeras superior al 7,5%, según un informe de NSI Nursing Solutions de 2021 (3).

En el mismo contexto en un estudio en Estados Unidos de Shah et al.; en el 2021, con más de 50 mil enfermeras, se encontró que entre las enfermeras que informaron haber dejado su trabajo en 2017, el 31,5% informó que el agotamiento

fue un motivo, con una menor proporción de enfermeras que informaron de agotamiento en Occidente (16,6%) y una mayor proporción en el Sudeste (30,0%). En comparación con trabajar menos de 20 h / semana, las enfermeras que trabajaron más de 40 h / semana tenían una mayor probabilidad de identificar el agotamiento como una razón por la que dejaron su trabajo. Los encuestados que informaron dejar su trabajo o considerarlo debido al agotamiento informaron un ambiente de trabajo estresante (68,6% y 59,5%, respectivamente) y una dotación de personal inadecuada (63,0% y 60,9%, respectivamente) (4).

Por otro lado en Colombia, Luengo en el 2017 encontró que el profesional de enfermería no tienen relaciones laborales directas con la institución de salud, pero si con el intermediario donde someten al trabajador a las sobrecargas laborales, falta de medida de seguridad al trabajar limitando en acceder a las capacitaciones, los bienestar sociales, reflejados en los deterioros del cuidado de enfermería e insatisfacciones de los pacientes, los accesos al servicio de salud que se restringe más y el problema de salud pública se están agudizando con gran consecuencia en las calidades del cuidado de las poblaciones (5).

En el Perú los profesionales de enfermería tienen sobrecargas laborales que van agudizándose más. Eso dijo la decana del Colegio de Enfermeras Mayrene Abarca Del Carpio, dice que sus colegas están atendiendo a 40 usuarios por cada turno, a pesar que las normas de salud dicen que son ocho. En el hospital Honorio Delgado Espinoza y Goyeneche, dice que hacen falta unos 150 a 200 enfermeras. En los puestos de salud se requieren unas 6 enfermeras. Indica que hay series de déficits en EsSalud (6).

En nuestro país, Maguiña en 2020 dijo la pandemia descubrió la pésima situación de la salud en nuestro país. Se evidencian que en estos meses las precariedades de los sistemas de salud, la falta de laboratorios, materiales, ventiladores, médicos mal pagados, no tienen seguro médico, hay falta del equipo de bioseguridad (7). Perú siendo uno de primeros países en entrar a la cuarentena obligada con restricciones sociales. En agosto del 2020 se consideró al país con la más alta tasa de muertes entre el que más ha sido afectado por dicha pandemia (8).

Tomando en cuenta todos estos datos, Calderón et al en el 2018 evidenció que un alto nivel de carga de trabajo en el personal de salud de primera línea, es fuente de estrés y un riesgo psicosocial que puede generar un impacto negativo en su salud y en su labor (9). Además Carranza et al., considerando que las reacciones psicológicas ante situaciones de estrés, la sobrecarga laboral como la que surgió a causa de la pandemia implica sentir miedo, ira, tristeza, resumida en la preocupación por el contagio del virus afectando al trabajador en su desempeño es por ello que es esencial seguir investigando al respecto sobre la repercusión en el desempeño del profesional de enfermería y como ello afecta el servicio. (10).

Localmente esta investigación se realizará en los Servicios de Emergencias de un Hospital Nacional de, Lima, el cual se observó que la enfermera a veces es un poco indiferente con el paciente. 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 al usuario. Pero si hacen, se aplican en término general. Se ve que la enfermera hace actividad física que necesita movilización física en el traslado al paciente en las movilizaciones y actividades, requieren estar de pie en horas, falta de personal y otros problemas. Es por ello

que es muy importante investigar cómo la carga de trabajo afecta el desempeño del profesional de enfermería.

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Problema general**

¿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 2022?

### **1.1.2. Problemas específicos**

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

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

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

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

## **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 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, de un Hospital Nacional de, Lima 2022

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

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

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

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

### **1.4.1 Teórica**

Habrà análisis de las teorías consultadas para las explicaciones de las naturalezas de la variable relacionada a las sobrecargas y el desempeño laboral con la finalidad de aportar con los conocimientos de los sujetos llenado ciertos vacíos

en el tema. Asimismo, servirá para fundamentar los resultados que se obtenga y poder comprender como estas variables se relación entre sí, y como ello puede repercutir en el trabajo y servicios que los profesionales de enfermería brindan a la población.

#### **1.4.2 Metodológica**

El estudio contará con instrumentos validados y confiables, los cuales se aplicarán a una muestra de estudio obteniendo resultados factibles por lo que servirá para otras investigaciones relacionadas a las variables de estudio, asimismo será un aporte para la línea de investigación de salud enfermedad y ambiente

#### **1.4.3 Practica**

El estudio se enfoca en comprender las relaciones de variables en el estudio y así poder comprender las magnitudes del problema y conocer si mejorando la situación de la sobrecarga laboral se podrán mejorar los desempeños del profesional de enfermería, y que se relacionan en sugerir una acción que mejoren dicha situación en favor del servicio y la sociedad.

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

**1.5.1 Temporal:** La investigación será de enero a julio 2022

**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**

#### **Internacional:**

Castro y Chantong en el 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”. En la metodología; el estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, donde se aplicó como instrumento el cuestionario carga laboral y el test CVP 35, a una población y muestra de 58 profesionales de enfermería. En los resultados se encontró que la mayoría del personal de enfermería presenta una calidad de vida baja, donde existen varios motivos donde se presentan la carga de trabajo, la falta de motivación, los aspectos ergonómicos, entre otros. Por lo que se concluye el factor más determinante para una baja calidad de vida es la carga de trabajo y para que esto no suceda, se debe hacer un análisis de las labores y responsabilidades que tiene cada profesional de enfermería (11).

Acosta y Maya y en el 2020 en España, con objetivo identificar competencias clínicas y los niveles de cargas laborales. En las metodologías se han desarrollado por conceptos observacionales, descriptivo, trabajó con población y muestras de 40 profesionales en enfermería, se aplicaron el instrumento de competencia clínica y Nursing Activities Score. La competencia clínica bajo fue; apoyos al familiar en 2.8%, comunicaciones con el acompañante del usuario en 2.9%, rutinas, tarea administrativa, actualizaciones de norma y protocolo. Promedio de Nursing

Activities Score, fue 69 puntos y lo observacional en 54. Las evaluaciones constantes en las carga del trabajo así de competencia clínica mejoran los nivel en toma de decisión y servicio dado con calidades de cuidado (12).

Alvarado y Pinduisaca en el 2019 presentaron su estudio en Ecuador donde tuvieron el objetivo “Conocer aquellos factores que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”. El estudio aplicó una metodología descriptiva, cuantitativa donde se trabajó con una población y muestra de 50 profesionales enfermería, donde se presentó como instrumento dos cuestionarios que fueron elaborados por los investigadores recibiendo el nombre de sus variables. En los resultados se encontró que los factores incidentes en un 52% fueron limitaciones en la capacitación por falta de respaldo directivo, en un 56% inestabilidad laboral, falta de motivación, promoción en un 40% y la carga de trabajo en un 52%. Finalmente se encontró que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación, la falta de motivación en el personal, repercuten de manera negativa en el desempeño profesional de enfermería (13).

Pérez en el 2018 presentó su estudio en Ecuador, con el objetivo de “Conocer el nivel de la carga laboral en el personal de enfermería según la gravedad del paciente”. En cuanto a la metodología el estudio se desarrolló bajo un nivel descriptivo con un corte transversal. Como población y muestra se tuvo a 25 pacientes quienes brindaron la información a través del Score TISS 28. Obteniendo como resultados que la carga laboral es alta en la mayoría de profesionales de enfermería, lo que repercute en calidad de atención que se le brinda al paciente. Finalmente se concluyó que hay un exceso de carga laboral esto por la desproporción entre la cantidad de enfermeras y pacientes, lo que repercute en la calidad de atención (14).

Barrios et al. (2017) presentaron su estudio en Chile, teniendo como objetivo “Identificar el nivel de la carga laboral”. Como metodología el estudio presentó un nivel descriptivo con un corte transversal, en una población de 595, resultando en una muestra de 151, quienes resolvieron como instrumento al mini-mental de Folstein. Como resultados se encontró que la mayoría de los profesionales de enfermería invirtieron más de 36 minutos para ejercer una actitud directa, y cuando es indirecta es el tiempo promedio es de 23 minutos. En el caso de los pacientes de alto riesgo el tiempo se incrementó en 41 minutos, por lo que se concluyó que, durante la aplicación de las diálisis, el personal ocupa un 60% de su tiempo. Siendo una carga laboral en especial en la atención de paciente con dependencia alta (15).

### **Nacionales**

Bustamante en el año 2021, en su objetivo de describir las sobrecargas del trabajo y de los desempeños laborales de la enfermera del Servicio de Emergencia por revisiones bibliográficas en los pasados cinco años. Los análisis fueron realizados por las fichas RAE que dan el objetivo y resultado por estudio. El 78% de investigaciones fueron por RENATI, 73% son nacional y 29% internacional; 51% hay sobrecargas en el trabajo y 51% en los desempeños laborales. 77% de investigación tienen niveles medio de sobrecargas de trabajos, 67% con regulares desempeños laborales. En la dimensión, el 51% dimensiona las sobrecargas del trabajo en las cargas físicas, cargas mentales, trabajos a turno y organizaciones de servicio, 45% dice dimensionar los desempeños laborales en las planificaciones, responsabilidades, iniciativas, oportunidades, calidades del trabajo,

confiabilidades y discreción en la relación interpersonal y de los cumplimientos de normas. Las sobrecargas laborales en enfermería se dan por consecuencias de los excesos en la hora laboral, los trabajos administrativos adicionales a los trabajos asistenciales e insuficientes cantidades de personales en las atenciones del paciente. En los desempeños laborales del profesional hay signo de agotamientos como cefaleas, dificultades de concentraciones, náusea etc., así como el estrés. Las sobrecargas laborales tienen impactos negativos en los desempeños laborales del enfermero, más de los que trabajan en emergencia (16).

Quintana y Tarqui en el año 2019 presentaron 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) (Callao, Perú)”. Estudio transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS. Resultados: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio  $\geq 6$  años (valor  $p=0,02$ ), 96,2% tuvieron especialidad (valor  $p=0,01$ ). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor  $p=0,02$ ) 82,4% no fueron

capacitadas por la institución empleadora ( $p$  valor=0,030), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor  $p < 0,05$ ). Conclusiones: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería (17).

Huamán en el año 2018 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% son revisiones bibliográficas, el 30% son estudios descriptivos, el 20% estudios cualitativos y el 10% revisión de literatura. Según los resultados obtenidos de la revisión sistemática realizada en el presente estudio, proceden de los países de Brasil, un 20% ( $n=10/02$ ) Chile, Colombia y Perú, un 10% ( $n=10/01$ ). Resultados: De las evidencias encontradas, el 100% ( $n=10/10$ ) señalan que la sobrecarga de trabajo afecta de manera negativa el desempeño laboral del personal de Enfermería. Conclusión: Se concluye que los efectos de la sobrecarga de trabajo influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, reduce la productividad, rinde menos, conlleva a serios problemas en su salud física y mental, asimismo perjudicarán su eficiencia y su calidad de vida, disminuyendo su desempeño profesional (18).

Peña en 2021, en su objetivo determinar las sobrecargas laborales de enfermería en las áreas críticas del hospital Daniel Carrión en Cerro de Pasco. Estudio cuantitativo para medir característica de los fenómenos sociales a investigar en la obtención de resultados en las generalizaciones. La investigación usara los diseños

descriptivos, para describir los fenómenos sujetos a estudiar. De corte transversal, porque el hecho se conocerá, en momento dado, para dar a conocer su propiedad que midan y evalúen la dimensión establecida en elaborar el trabajo. La población es 61 enfermeros del área crítica. La técnica a usar son las encuestas, mediante el instrumento llamado Instrumento de Sobrecarga Laboral. El cuestionario tiene 4 dimensiones: cargas físicas (16 ítem), cargas mentales (15 ítem), trabajos a turnos (13 ítem) y factor de organización (24 ítem); cada acápite se organiza según las cuatro dimensiones del estudio: cargas físicas, cargas mentales, trabajos a turnos y factor de organización. Las calificaciones son dicotómicas (19).

De La Cruz en el año 2018 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”. Estudio cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico de asociación. La muestra fue probabilística, estratificada de 92 trabajadores de salud. Se usó el cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI) para determinar el estrés laboral y la guía de observación del Ministerio de Salud, para evaluar el desempeño profesional. Se utilizó la prueba Chi cuadrado con un margen de error del 5%. Se encontró que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio 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**

Se especifica como sobrecargas laborales las solicitudes de actividad o participación que hace el profesional de enfermería, se relaciona a los servicios de calidad y a los cuidados que deben dar al usuario; ello implica esfuerzos mentales, físicos y emocionales, la enfermera no puede satisfacer la exigencia en el trabajo, en ocasión tiene que programar alguna función por la falta de tiempo (21).

Se puede destacar en el mismo contexto que la carga laboral es la porción de trabajo mental y físico que hace un individuo. A su vez la sobrecarga laboral se refiere a la excedencia de labores, la dificultad y complejidad de las mismas, teniendo que llevarse a cabo en un tiempo determinado. La sobrecargar laboral (cuantitativa o cualitativa) baja las probabilidades de que los individuos puedan hacerle frente a las exigencias laborales. Esta sobrecarga presenta una asociación de forma consiente con el burnout, prioritariamente con la dimensión de desgaste emocional (22).

Según Alcayaga A. (23)La sobrecarga laboral es la agrupación de las exigencias, físicas y psicológicas a los que se somete a un empleado en su jornada de trabajo. En épocas anteriores tan solo se tomaba en cuenta como sobrecarga a los esfuerzos físicos, sin embargo, actualmente se toma en cuenta el esfuerzo mental, ya que el mismo genera cansancio.

En conclusión, se dice que las sobrecargas laborales son conglomerados de función y exigencia física y psicológica a los que el empleado está sometido en los transcurso de sus jornadas laborales. En el empleo y la actividad, los trabajos psicofísicos coexisten, en proporción cambiante dependiendo de las labores (24).

### **2.2.1.1 Dimensiones de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería**

#### **Dimensión 1: Carga física**

Se considera como carga física al esfuerzo y dificultad física, el manejo de cargamentos y la postura de trabajo; se define como carga a algún objeto que pueda ser movido, como por ejemplo: mover al paciente de una camilla a una silla de ruedas. Estos movimientos son realizados a través, de una actividad muscular, por lo tanto pueden ser dinámicos o estáticos. Se le define como estáticos ya que, el musculo es sometido a un esfuerzo y se mantienen contraídos en un determinado tiempo, por ejemplo, permanecer de pie o en la misma postura. La carga física genera un gran consumo de energía y un aumento en la frecuencia respiratoria (25).

Igualmente, está asociada a los esfuerzos que realizamos al desempeñarse en una profesión u ocupación. Por lo tanto se considera el agotamiento físico que sufre el empleado al realizar sus funciones. Aquí las actividades deben realizarse a través de posturas complicadas, traslados extensos, trabajos pesados (26).

Cuando nos referimos a un empleo donde la función preponderante es la muscular, estamos hablando de carga física y es definido como el conglomerado de exigencias físicas o los que es sometido el sujeto en el transcurso de su jornada laboral. Siendo esfuerzos físicos aquellos que se ejecutan cuando se hace una actividad muscular, ya sea de forma estática o dinámica. Es dinámico cuando los músculos están contraídos, durante un tiempo determinado, por ejemplo, como el estar de parado en una concreta postura, como militar que debe estar inmóvil custodiando un recinto a una zona durante un tiempo y una postura determinada (27).

## **Dimensión 2: Carga mental**

Es necesario el esfuerzo del proceso intelectual para llevar a cabo una labor, los profesionales de la enfermería primordialmente estudian e interpretan la información de cada labor para después poder ejecutar sus actividades de manera óptima y correcta, brindando un servicio de calidad al paciente; sin embargo, para que el resultado sea óptimo los profesionales de enfermería no deben realizar labores que presenten sobrecarga en el trabajo (28).

Se considera que la carga mental en el presente es un riesgo social y psicológico emergente, la misma no tiene una definición consensuada. Los expertos indican que hay dos tipos de cargas mentales: una que es considerada como la carga del trabajo, en la cual, influyen las interacciones entre las exigencias del empleo y los recursos cognitivos del individuo; la segunda es la que influye en las exigencias externas al empleo, en donde las personas deben afrontar sus capacidades y habilidades individuales, anexando los factores emocionales, sociales y cognitivos (29).

De igual forma, se consideran que las cargas mentales son conglomerados de exigencia mental, intelectual o cognitiva que están expuestos los empleados en sus jornadas laborales, son magnitudes esfuerzos intelectuales o actividades mentales requeridas en ejecutar los trabajos (30).

## **Dimensión 3: Trabajo a turnos**

Es la labor que realiza un grupo de trabajadores ocupando secuencialmente los mismos lugares de trabajo, pero exigiendo al empleado laborar en horas diferentes por un tiempo determinado, ya sea días o semanas. Esto tiene un impacto en la vida extra laboral y laboral de los empleados, y escasamente esta como un riesgo

en las evaluaciones con la meta de ser eliminado, y medir los efectos negativos que tiene sobre el empleado. Los turnos laborales rotativos específicamente los turnos nocturnos desarrollan efectos negativos, esto se debe a que el ser humano es diurno y el organismo está más preparado para laborar en el día. Por lo tanto, esto altera el equilibrio biológico y mental del empleado, teniendo impacto en la vida social y familiar; teniendo todo lo expuesto una repercusión en el bienestar de los empleados que se ven afectados por los cambios de horarios (31).

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH (32), nos indica que regularmente los empleados por turnos y los empleados de noche sufren de cansancio por sus horarios y calendarios de trabajo. Para un ser humano es difícil mantener la concentración cuando se está muy cansado lo que hace que haya mayor índice de accidentes y errores. Es una situación que constituye un riesgo para el público y el trabajador. Los niveles de estrés en las labores por turnos pueden empeorar afecciones en la salud como las enfermedades del corazón o las afecciones digestivas.

#### **Dimensión 4: Los factores de la organización**

Es el proceso de producción de los bienes y servicios mediante los cuales que integran la tecnología de los medios, el recurso humano y los materiales necesarios, para así llevar a cabo y aplicar los procedimientos y métodos que den facilidad al trabajo de una forma racional y armónica, asegurando los rangos de salud y seguridad, de la misma manera las necesidades ambientales y ergonómicas, con la meta de tener el mayor nivel de eficacia eficiencia y productividad, para así satisfacer las necesidades de la comunidad y empleados (18).

En el presente hay muchos empleos que realizan distintos procesos repetitivos y cortos, que no tienen ningún tipo de significado para el empleado que las ejecuta, que casi nunca conoce de manera detallada el proceso, ni con que meta se realiza el mismo. Por tal motivo la empresa debe fomentar la autonomía del empleado, y ofrecerle la oportunidad de determinar su propio ritmo laboral, como el poder contar con la información pertinente, dando así la oportunidad de participar en la solución de los conflictos, esto ayuda a saber lo que el trabajador espera y hasta donde lo logra porque la falta de interés esta área del conocimiento trae grandes consecuencias negativas para los empleados o para la empresa (29).

La noción de organización del trabajo implica distintos factores de la realidad del trabajo: como primer nivel esta las normas en materia de los empleos y las condiciones las instituciones y trabajos representativas de los empleados. Como segundo nivel tenemos que las empresas de diferentes sectores como red de diferentes sectores que emplean a trabajadores (33).

### **2.2.2 Desempeño del profesional de enfermería**

Según los autores Varela O, Salgado E. (34) El desempeño es la cantidad de comportamiento que se espera de un empleado, es la causa por la que se contrata a alguien. El desempeño es, en particular, el desempeño voluntario de un comportamiento relevante para lograr los objetivos de la organización. En pocas palabras, las contribuciones conductuales del individuo al logro de metas más altas.

Se habla de los desempeños profesionales cuando el miembro de las organizaciones labora de manera efectiva, para alcanzar su meta habitual, según las reglas dadas con anticipación. Se puede observar que esta definición indica

que los desempeños profesionales son maneras de que el trabajador ejecuta eficazmente su función en la empresa, para alcanzar objetivos dados (35).

De igual manera, lo que respecta a la ejecución laboral de los profesionales de enfermería se puede observar en su labor que sus metas con divididas según sea su grupo de trabajo y jerárquico de la carrera; siendo estos grupos los siguientes: los bachilleres, los técnicos y los egresados. Las actividades que realizan los profesionales de enfermería están ligadas con el nivel jerárquico que tengan, lo que los lleva a permanecer en un área en específica o el servicio que le designe el departamento de enfermería(36).

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

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

Las habilidades ocupacionales son aquellas habilidades que los trabajadores tienen para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el lugar de trabajo. Eso es todo por lo que son apreciados. A partir de estas competencias, las organizaciones deben colocar a cada trabajador en un puesto con funciones, responsabilidades y lineamientos específicos que, a su vez, están autorizados a desempeñar. Si se cumple esta condición, el proceso de selección fue exitoso y la empresa cosechará las recompensas(37).

En el mismo contexto, se afirma que las competencias son procesos dinámicos y longitudinales en las fracciones de tiempos en el cual las personas utilizan sus conocimientos, sus habilidades y su sentido común relacionados con la carrera profesional. Se infiere que los enfermeros en su desenvolvimiento laboral aplican sus múltiples habilidades y conocimientos, además su juicio crítico para proporcionar una atención óptima y de calidad a las personas que atienden(38).

Asimismo, podemos decir que las competencias profesionales son una variedad de funciones o atribuciones que están enlazadas a una figura profesional, las mismas encuadran una gran cantidad de logros, resultados y diferentes líneas de acción; requiriendo estos logros del titular un oficio o una ocupación específica, lo que quiere decir que la competencia profesional está directamente conectada con las destrezas y habilidades que posee una persona; las cuales son indispensables para poder ejercer su profesión. Así que, la competencia es el producto del proceso de calificación que deja "poder" "calificar para(39).

### **Dimensión 2: Motivación profesional**

En cuanto a la motivación, Núñez M. (40) mencionó en su investigación que los impulsos de algunos individuos son provocados por estímulos que pueden venir del exterior o del interior. La forma de motivar a una persona no es la misma para todas las personas, depende de sus necesidades, preferencias, creencias, valores y muchas otras características que inciden en la satisfacción laboral. El proceso motivacional comienza con la identificación de las necesidades de una persona, las quejas y problemas que presenta y su comportamiento.

Por otro lado, la motivación para el trabajo es un factor que determina sus labores en la sociedad, ya que esto hace que el hombre pueda tener una interacción y así poder alcanzar autosatisfacción, ya que es allí donde consigue los retos y ponen en práctica sus habilidades para demostrar el intelecto que poseen; siendo de esta forma donde las distintas organizaciones crecen. Ayudando esto darse a conocer en los equipos de trabajo, y puedan ser capaces de competir sanamente en los diferentes puestos de primer nivel; por lo tanto, es muy importante que las organizaciones hagan reconocimiento de las capacidades que tiene un empleado

y la importancia que tiene para la empresa, recordando que es el trabajo la imagen y representante de la misma, teniendo este una participación activa y eficiente (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, 2022.

**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, 2022.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

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

Existe una relación entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2022.

### **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 85 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, del Hospital Nacional de, Lima.

#### **Criterios de Inclusión:**

Profesionales de enfermería de cuidado directo

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 funciones administrativas

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1. Sobre carga laboral**

**Definición operacional:** 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

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA (NIVELES Y RANGOS)</b>
Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Ordinal	Alta:45 a 68 Media: 44 a 20 Baja: menor de 20
Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento información Experiencia		
Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones		
Los factores de la organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales		

**Variable 1. Desempeño laboral**

**Definición operacional:** 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

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA (NIVELES Y RANGOS)</b>
Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	Ordinal	Alto:120 a 180
Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca		Medio: 119 a 50 Bajo: menor de 50

### **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 Soplá (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 Soplá (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

	2022						
	E	F	M	A	M	J	J
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 Segur 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. ciudad. 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, en un Hospital Nacional, Lima, 2022”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>General</b> ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022?</p> <p><b>Específicas</b> ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional? ¿Qué relación existe entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar qué relación existe entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022. Identificar qué relación existe entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022. Identificar qué relación existe entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, 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 Nacional, Lima, 2022.</p>	<p><b>General</b> Existe una relación entre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022.</p> <p><b>Específicas</b> Existe una relación entre la sobrecarga laboral física del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022. Existe una relación entre la sobrecarga laboral mental del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022. Existe una relación entre el trabajo a turnos del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022. Existe una relación entre los factores de la organización del profesional de enfermería y su desempeño en el Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Sobrecarga laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Carga física Carga mental Trabajo a turnos Los factores de la organización</p> <p><b>Variable 2: Desempeño profesional</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Método hipotético inductivo</p> <p><b>Diseño</b> no experimental, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b> 85 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Nacional, Lima,</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta Cuestionarios</p>

## ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1: Sobrecarga laboral

N°	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, 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 Nacional, Lima, 2022.

**Participantes:** Profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 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 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: .....