



Universidad  
**Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

“Carga y desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados  
intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023”

Para optar el grado académico de:


Maestro de Gestión en Salud

**Autora: Jave Saldaña, Claudia Elizabeth**

**Código Orcid: 0000-0002-6233-1361**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

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

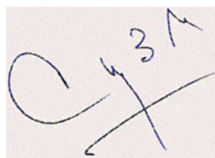
Yo, CLAUDIA ELIZABETH JAVE SALDAÑA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "CARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS 2023" Asesorado por el docente: CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE Con DNI 16498481 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4470-1939> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS)% con código oid:14912:241040595 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor 1  
 CLAUDIA ELIZABETH JAVE SALDAÑA  
 DNI: 08160391



.....  
 Firma  
 CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE  
 DNI: 16498481

Lima, 20 de junio de 2023

Tesis

CARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD  
DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO  
REBAGLIATI MARTINS 2023

Línea de investigación

---

Asesor(a)

Dr Cesar Antonio Bonilla Asalde

Código Orcid:

## **Dedicatoria**

Este estudio está dedicado a mis hijos por brindarme su apoyo para culminar la maestría.

## **Agradecimiento**

Agradezco a dios y a la madre santísima por brindarme salud, a mis hijos y esposo por su ayuda, comprensión y apoyo incondicional que me brindaron en todo este tiempo para cumplir una meta más en mi vida profesional.

## **ÍNDICE GENERAL**

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv

Resumen (español) .....	ix
Abstract (ingles) .....	x
Introducción.....	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA .....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación del problema .....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos .....	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos .....	17
1.4 Justificación de la investigación .....	18
1.4.1 Teórica.....	18
1.4.2 Metodológica.....	18
1.4.3 Práctica.....	19
1.5 Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Formulación de hipótesis .....	34
2.3.1 Hipótesis general.....	34
2.3.2 Hipótesis específicas .....	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	36
3.1. Método de investigación.....	36
3.2. Enfoque investigativo .....	37
3.3. Tipo de investigación.....	37
3.4. Diseño de la investigación .....	37
3.5. Población, muestra y muestreo .....	37
3.6. Variables y operacionalización.....	39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	44
3.7.1. Técnica.....	44

3.7.2. Descripción .....	44
3.7.3. Validación .....	45
3.7.4. Confiabilidad.....	46
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	47
3.9. Aspectos éticos .....	48
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
4.1 Resultados.....	50
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	50
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	59
4.1.3. Discusión de resultados.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
5.1 Conclusiones.....	69
5.2 Recomendaciones .....	70
REFERENCIAS .....	72
ANEXOS.....	89
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	89
Anexo 2: Instrumentos.....	92
Anexo 3: Validez del instrumento .....	98
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	103
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .....	104
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	105
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE.....	107
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin .....	108

## INDICE DE TABLAS

*Tabla 1: Datos sociodemográficos de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital*

*Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.....*50

<i>Tabla 2: Carga laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	51
<i>Tabla 3: Desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	52
<i>Tabla 4: Dimensión de competencia cognitiva del desempeño laboral, de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	52
<i>Tabla 5: Dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	53
<i>Tabla 6: Dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	54
<i>Tabla 7: Relación entre la carga y desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	54
<i>Tabla 8: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	56
<i>Tabla 9: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	57
<i>Tabla 10: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.</i> .....	58
<i>Tabla 11: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos</i> .....	60
<i>Tabla 12: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.</i> .....	61
<i>Tabla 13: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social, de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.</i> .....	62
<i>Tabla 14: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica, de la enferma en la Unidad de Cuidados Intensivos.</i> .....	64





## **Resumen (español)**

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, metodológicamente es un estudio hipotético deductivo enfoque cuantitativo de alcance correlacional no experimental transversal, la muestra censal es de 120 enfermeras, para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos la guía observacional TISS 28 para la variable carga laboral y cuestionario para la variable desempeño laboral; los resultados indicaron que existe relación inversa entre la carga y el desempeño laboral con un  $p = 0,000$  y un Rho de Spearman de  $-0.383$ , refiriendo que a mayor carga laboral disminuye el desempeño laboral; la relación del primer objetivo cuyo  $p = 0,000$  y Rho de Spearman de  $-0.371$ , refiere a una relación inversa entre la carga laboral y la competencia cognitiva, la relación del segundo objetivo cuyo valor  $p = 0,000$  y Rho de Spearman de  $-0.362$ , refiere una relación inversa entre la carga laboral y las competencias actitudinales y sociales; y la relación del tercer objetivo cuyo valor  $p = 0,000$  y Rho de Spearman de  $-0.371$ , refiere que existe una relación inversa entre la carga laboral y las competencias de capacidad técnica; concluimos que existe relación negativa media entre las variables de estudio con una significativa estadística ( $p < 0,05$ ) es decir una relación inversa entre la carga y el desempeño laboral.

Palabras clave: Carga laboral, desempeño laboral, cuidados intensivos.

## **Abstract (ingles)**

The objective of this study is to determine the relationship between the workload and the work performance of the nurse in the intensive care unit of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. Methodologically, it is a hypothetical deductive study, a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional correlational scope, the census sample It consists of 120 nurses. For data collection, two instruments were used: the TISS 28 observational guide for the workload variable and a questionnaire for the work performance variable; The results indicated that there is an inverse relationship between workload and job performance with  $p = 0.000$  and a Spearman's Rho of  $-0.383$ , referring that a higher workload decreases job performance; the relationship of the first objective whose  $p = 0.000$  and Spearman's Rho of  $-0.371$ , refers to an inverse relationship between workload and cognitive competence, the relationship of the second objective whose value  $p = 0.000$  and Spearman's Rho of  $-0.362$ , refers an inverse relationship between workload and attitudinal and social skills; and the relationship of the third objective whose value  $p = 0.000$  and Spearman's Rho of  $-0.371$ , refers that there is an inverse relationship between workload and technical capacity skills; We conclude that there is a mean negative relationship between the study variables with a statistically significant ( $p < 0.05$ ), that is, an inverse relationship between workload and job performance.

**Key words:** Workload, job performance, intensive care.

## **Introducción**

La presente investigación trata de la carga de trabajo y desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos donde el paciente se encuentra en estado crítico, recibe atención de cuidados integrales especializados y de calidad evitando complicaciones y eventos adversos por lo tanto ante la existencia de las actividades recargadas que demanda el paciente crítico reduce la atención del personal de enfermería para realizar sus funciones asignadas, lo que afecta el desempeño de las habilidades cognitivas, competencias técnicas y actitudinales.

La carga de trabajo se define como el aumento de tareas asignada al profesional de enfermería en un determinado tiempo, así mismo puede presentarse estado de desgaste cuando las funciones o responsabilidades del enfermero superan sus competencias, se considera a la enfermera como piedra angular en el desempeño laboral “ por qué incrementa los indicadores positivos a través de sus habilidades para ejecutar sus funciones con responsabilidad, disciplina y liderazgo”, en base a ello, este estudio pretende presentar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

El profesional de enfermería realiza actividades preventivas, promocionales, recuperativas es preciso mencionar que es la base del equipo para contribuir y salvaguardar la salud del paciente y reintegrarlo a la sociedad.

El I capítulo se describe el “ problema , los objetivos y la justificación teórica” mencionando a las teóricas de enfermería Joyce Travelbee, Kim, Riech llegan a coincidir que las relaciones interpersonales enfermera paciente tiene un proceso para llegar a la empatía y no se debe permitir que la carga de trabajo deshumanice a la enfermera, así mismo el desempeño laboral tiene como base a la teórica Brenner refiere que para desempeñar un trabajo debe tener experiencia para desenvolverse en su área con dominio y seguridad.

La justificación metodológica presenta un diseño descriptivo correlacional tiene como propósito relacionar las variables en estudio, para ello se utilizará los instrumentos ficha de observación para evaluar carga de trabajo y un cuestionario para evaluar desempeño laboral. La justificación practica todos los datos obtenidos de la carga de trabajo y desempeño laboral servirán como guía a la jefatura inmediata para realizar estrategias y reducir la carga de trabajo de las enfermeras y obtener buenos resultados en el desempeño laboral.

En el II capítulo, redactan los antecedentes de la investigación que ayudaran a sustentar durante el desarrollo de dicho estudio, así mismo las bases teóricas es el fundamento principal del problema en estudio.

El III capítulo describe el método utilizado, método hipotético deductivo porque explicara las hipótesis buscando las relaciones entre ellas un enfoque cuantitativo por que los resultados serán mostrados de forma numérica utilizando técnicas estadísticas y de alcance correlacional determinando una relación entre las dos variables, antes de procesar y analizar los datos se tomara en cuenta los principios éticos y se llegara a la validación y confiabilidad de los datos.

El capítulo IV, se detallaron datos estadísticos de la variable dependiente e independiente, se realizó la prueba de correlación, seguidas de la comparación de hipótesis general y específica a si mismo se desarrolla los gráficos cada uno de ellos con sus análisis descriptivo y por último el capítulo V se menciona las conclusiones y recomendaciones teniendo como base el procesamiento de los datos de la investigación en estudio.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La mayoría de los sistemas de salud en el mundo carece de muchas necesidades la más resaltante e importante es el recurso humano, existiendo un déficit mundial de 5.9 millones de profesionales de la salud, en el entorno latinoamericano el profesional de enfermería alcanza el 59% de todo el personal sanitario, la “Organización Mundial de la Salud (OMS)” en colaboración con el “Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)”, indica que no es suficiente para atender los requerimientos de la población, así mismo no se realiza una buena gestión del cuidado ocasionado por la recarga de actividades, por tal motivo la producción es desfavorable para la organización (1).

En el Perú, la atención de salud se incrementa a un 50%, lo que genera una sobrecarga laboral, se estima que hay 15 enfermeras por cada 10 000 habitantes, hasta julio del 2019 el país contaba con 75 “Unidades de Cuidados Intensivos”, donde los pacientes requieren de monitoreo complejo y vigilancia constante, ocasionando mayor demanda del profesional de enfermería (2), la carga laboral se incrementa cada día en el profesional de salud, por los avances tecnológicos y las patologías complejas que se presentan, la enfermera no es ajena a esta realidad porque se encuentra las 24 horas del día junto al paciente, y la recarga de actividades se debe a la gran demanda de los pacientes y a los cuidados especiales que cada

uno pueda presentar, además la enfermera no solo realiza actividades terapéuticas también asume los roles de educadora y administrativo, lo cual afecta la exclusividad que se debe brindar al paciente (2).

Los procedimientos evolucionan cada día y van de la mano con el progreso tecnológico, así mismo la enfermera plantea sus metas de cuidado en función a las patologías, aplicando los conocimientos y procedimientos que ayuden a la salud del paciente con una atención rápida y segura, brindando garantía en la gestión del cuidado y en la organización (3,4).

Acerca de la “Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos”, otorgada por el Ministerio de Salud hace mención que en los hospitales niveles III – 2, la relación es 1 enfermera asistencial por cada dos pacientes (5), sin embargo, en nuestra realidad esta norma carece su cumplimiento por la falta del recurso humano.

Las brechas del recurso humano son arrastradas por varios años actualmente por la pandemia esta necesidad se incrementa, por lo tanto el recurso humano debe tener prioridad en estas áreas, donde el paciente requiere de monitoreo complejo, por ello se debe buscar estrategias para evitar el desgaste del personal sanitario (6), actualmente enfrentamos la pandemia a nivel mundial y en todos los hospitales se evidencia el gran déficit del recurso humano para atender a los pacientes en estado crítico (7).

En los dos últimos años, el hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martín, realizó más de 60 mil atenciones por emergencia, y en la unidad de cuidados intensivos tuvo una sobrepoblación llegando a tender un promedio de 2 mil casos, por tal motivo no se cumplía la norma técnica, por otro lado el 50% del personal de enfermería se acogió a la ley del aislamiento social, los descansos médicos imprevistos y las licencias, todo ello originaba recarga de trabajo a la enfermera porque tenía a su cargo de 3 a 4 pacientes, en ocasiones atendían a 5 pacientes en estado crítico (8); la institución inicio un proceso de contratación

a fin de compensar dicho déficit, sin embargo la falta de experiencia del profesional de enfermería ingresante, recargaba las actividades de las enfermeras, porque tenían que brindar orientación, capacitación y supervisar los procesos del citado personal, a fin de limitar los riesgos de eventos adversos en el paciente; por lo antes mencionado disminuye las competencias que califican el desempeño laboral mediante la gestión del cuidado y dependiendo del número de pacientes que tenga a su cargo (9, 10), los cambios en las competencias disminuye el rendimiento profesional por las múltiples actividades que genera un solo paciente por que consume tiempo y dedicación (11), es por ello que cuando la enfermera tiene 3 o 4 pacientes, los tiempos de dedicación al paciente crítico disminuye, brindándole lo esencial y básico a cada uno de ellos, dejando una sensación de incumplimiento de las competencias adquiridas (12), por lo expuesto la carga de trabajo es común en todas las enfermeras; para medir la carga de trabajo se utilizó la escala TISS 28 con los rangos de bajo, mediano y alto, por lo tanto, es una herramienta que mide estándares de las actividades realizadas en los servicios de cuidados intensivos brindando la oportunidad de conocer en forma sistemática y efectiva la carga de actividades que tiene la enfermera al brindar cuidado especializado al paciente (13), del mismo modo se puede identificar como repercute en el desarrollo de las competencias de las enfermeras en la unidad crítica.

También es importante mencionar que la carga de trabajo de los enfermeros cada día toma un lugar muy importante puesto que tiene un gran impacto en el entorno laboral y en su desempeño de realizar actividades de calidad que brinda al paciente (14).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**



¿Cómo la carga laboral se relaciona con el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Como la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023?

¿Cómo la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023?

¿Cómo la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.

Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión de competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martínez 2023.

Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión de competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martínez 2023.

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

##### **1.4.1 Teórica**

Se basa en las teóricas Joyce Travelbee, Kim, Riech, que coinciden que las relaciones interpersonales enfermera paciente tienen un proceso para llegar a la empatía y no se debe permitir que el aumento de trabajo deshumanice a las enfermeras, recordar siempre que los pacientes son personas y manifiestan sentimientos de angustia y temor frente a lo desconocido (15, 16, 17).

Así mismo el desempeño laboral es de gran importancia porque la enfermera se enfrenta a procedimientos complejos, la teórica Benner (18), refiere para desempeñar un buen trabajo la enfermera debe tener experiencia para desenvolverse en su área con dominio y seguridad, al mismo tiempo brindará vigilancia intensiva y cuidados de calidad y humanizado (20,21,22).

##### **1.4.2 Metodológica**

La investigación realizada tiene diseño descriptivo correlacional, que permite ver la relación que existe entre las variables de estudio, para la obtención de los datos se utilizaron dos instrumentos, ficha de observación para carga laboral que consta de 7 dimensiones y el cuestionario para evaluar el desempeño laboral conformado por tres competencias que luego

fueron analizados estadísticamente, los datos obtenidos serán útiles para informar a las autoridades competentes para mejorar y realizar una buena gestión del cuidado evidenciándose en el desempeño laboral a través de sus competencias profesionales.

### **1.4.3 Práctica**

Esta investigación proporciona datos resaltantes de las dos variables, que servirá para mejorar en la gestión del cuidado, así mismo será una guía a la jefatura inmediata para realizar estrategias necesarias aliviando la carga de trabajo y al mismo tiempo mejorar el desempeño laboral y queda como antecedente para otros investigadores.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### Delimitación temporal

El estudio de investigación se desarrolló en los meses: noviembre del 2022 hasta abril del 2023.

### Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la unidad de cuidados intensivos general del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### Delimitación de recursos

El presente estudio se realizó con el recurso humano de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales**

Bayser (26), en su investigación realizada en Buenos Aires en el año 2021 tuvo como objetivo describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería. Método fue un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal, muestra 60 enfermeras muestreo no probabilístico por conveniencia, el instrumento que utilizó fue evaluación del desempeño laboral por competencias. Resultados: encontraron que un 96% de la muestra tiene desempeño medio. Conclusiones refiere que en todo trabajo debe existir la motivación para que el trabajador obtenga un buen desempeño laboral (26).

Gutiérrez (23), realizó su estudio de investigación en la Paz- Bolivia en el año 2019, tuvo como objetivo determinar el conocimiento y aplicación del Score TISS-28 de la profesional en enfermería para valorar la carga laboral y relación enfermera-paciente en la Unidad de Terapia Intensiva, fue de tipo descriptivo observacional y diseño transversal, la muestra fue no probabilístico constituido por 12 enfermeras, el instrumento utilizado fue la encuesta estructurada y una guía de observación. El resultado obtenido fue que el 42% del personal presentó una carga laboral desproporcionada debido al tipo de cuidado que presentaba el

paciente. En conclusión, es importante conocer la complejidad del paciente para identificar la carga laboral de la enfermera, teniendo en cuenta la aplicación del TISS-28, para salvaguardar al personal de enfermería de la Institución (23).

Royo et al. (24), en el año 2019, en España, en su estudio tuvo como objetivo valorar la carga de trabajo del personal de enfermería fue un estudio retrospectivo de cohorte, muestra son las licenciadas en enfermería y los pacientes con paro cardio respiratorio, a quienes aplico el instrumento TISS 28 , los datos fueron recolectados en forma prospectiva en tiempo real utilizando la técnica de observación es decir empleando solo registros clínicos, obtuvo como resultado una mayor carga de trabajo cuando el cuidado está enfocado a pacientes coronarios en conclusión diríamos los pacientes cardio respiratorios presentan una carga de trabajo importante relacionado a una inestabilidad hemodinámica y respiratoria medida por cual necesita de mayor vigilancia y monitorización (24).

Saltos et al. (25), en el año 2018, presentaron en Cuba su trabajo con el fin de definir el nivel de la carga de trabajo del profesional de enfermería y la calidad de atención, a través de una metodología descriptiva con la participación de 25 pacientes, a quienes se les aplico el Score TISS 28 obteniéndose en los resultados una alta carga de trabajo según la mayoría de pacientes, por lo que se evidencio que existe un exceso de carga de trabajo en el aspecto interrelación paciente enfermera lo que se relaciona y atenta contra la calidad de atención que se le brinda a los pacientes en la Unidad de Cuidados Intensivos (25).

Pabón (27), en su tesis realizado en Guayaquil-Ecuador en el año 2017, tuvo como objetivo determinar la carga de trabajo de enfermería mediante el sistema de pronóstico TISS- 28 en la atención de paciente crítico en unidad de cuidados intensivos, realizó un estudio cuantitativo no experimental transversal correlacional, la muestra fue de 30 enfermeras y aplicó el instrumento TISS-28, posteriormente utilizó el chi cuadrado para la contratación

de la hipótesis valor  $p < 0,005$ . Los resultados obtenidos afirman que el 60% manifestaron que, si existe un adecuado manejo en la asignación de relación enferma paciente y el 56% afirma que no existe sobra carga laboral, sin embargo, el 27 % afirma que suele darse en ocasiones. En conclusión, la escala TISS-28 proporciona información real sobre la carga de trabajo y para las ratios enfermera-paciente (27).

### **Nacionales**

Bustamante (28), en el año 2021 realizó un estudio con el objetivo describir la sobre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería, estudio de tipo documental , el análisis fue realizado mediante la ficha RAE, resultados el 78% de las investigaciones mostraron nivel medio de sobrecarga de trabajo el 66.7% un regular desempeño laboral, en conclusión la sobre carga es consecuencia del exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo adicional al trabajo asistencial y la falta del recurso humano para la atención del paciente, así mismo el desempeño laboral generalmente presenta deficiencia por la dificultad de concentración y estrés , de esta manera la sobre carga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de la enfermera (28).

Sánchez (29), realizó su estudio en el año 2020 el objetivo es determinar la carga laboral de la enfermera según la escala TISS 28 en la Unidad de Cuidados intensivos e intermedios, el diseño fue de tipo descriptivo corte trasversal, muestra un total de 27 enfermeras, el instrumento para medir carga utilizo la escala TISS28. Los resultados obtenidos, 38.5% las enfermeras tuvieron un nivel de carga “alto”, mientras que un 61.5% de las enfermeras tuvo una carga de nivel medio. En conclusión, el estudio realizado, demuestra que la carga laboral en diferentes áreas de cuidados intensivos el índice es alto (29).

Huamán (30), en el año 2020 realizó una investigación para determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral de la enfermera, tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional la población estuvo conformada por 289 enfermeras y la muestra fue probabilístico aleatorio quedando 165 enfermeras, el instrumento fue de escala ordinal para desempeño utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, el procesamiento de datos existe una relación entre el autoestima y desempeño laboral así mismo trabaja con cada dimensión de desempeño concluyendo que si afecta el autoestima en el desempeño laboral (30).

Campusano et al. (31), en la ciudad de Lima en el año 2018 en su investigación tuvieron como objetivo sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería, Materiales y Métodos: Revisión sistemática observacional y retrospectiva de tipo cuantitativa, utilizando el sistema de evaluación Grade para la identificación del grado de evidencia. Los resultados encontrados de los 10 artículos científicos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería el 20% corresponden al país de Brasil, 70% Chile, Cuba, Colombia y Perú, y el 10% a España; en donde el ritmo de trabajo acelerado, la extensión de las horas de trabajo, la falta del recurso humano determina el desgaste emocional y la influencia en el desempeño laboral. En conclusión, la sobrecarga de trabajo afecta de manera negativa para liderar en grupo, organizar sus actividades por lo tanto se refleja un mal desempeño laboral de la enfermera (31).

Chumpitaz (32), en el distrito de Ventanilla en el año 2017 su investigación tuvo como objetivo describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, descriptivo comparativo, muestra 25 licenciadas, utilizó como instrumento el Cuestionario evaluación del desempeño laboral por competencias, los resultados mostraron que un 60%

de los participante tienen desempeño bueno y 40% regular, el nivel de las competencias cognitivas resultó regular con un 72%, las competencias actitudinales y sociales obtuvo un promedio de 52% y las competencias de capacidad técnica resultó con un 20%. En conclusión, el nivel de desempeño del personal de Enfermería del servicio correspondía a un nivel bueno en la gran mayoría y que los factores sociodemográficos no tienen gran influencia en el desempeño laboral de la enfermera (32).

Tello (33), en la provincia del Callao en el año 2017 realizó su estudio que tiene como objetivo analizar la relación entre la Carga Laboral y calidad de vida profesional de enfermería de los Servicios de Cuidados Intensivos, enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental transversal, con una muestra de 35 enfermeras, se utilizó la técnica de la observación a través de una lista de cotejo para la calidad de vida profesional y ficha de monitoreo TISS28. Los resultados mostraron que el 74.3 % de enfermeras encuestadas reflejan una mayor cantidad de carga laboral. En conclusión, las enfermeras tienen nivel alto de carga laboral, y a mayor tiempo de experiencia en el hospital mayor carga laboral (33).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1.- Evolución histórica de la carga laboral y su importancia**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encarga de velar, fomentar y supervisar las normas de los derechos del trabajo a nivel mundial, así mismo busca oportunidades dignas de empleo para el trabajador (34), por otro lado la ley del trabajo enfermero en el capítulo v de la modalidad de trabajo dice que la jornada laboral de la enfermera (o) tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente a 150 horas mensuales puede ser en forma rotativa según el régimen laboral (35).



### 2.2.2.- Carga de trabajo en el personal de enfermería

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España -INSHT, señala que la carga de trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales que se encuentra expuesto el trabajador durante su jornada laboral, por otro lado la OMS denomina la sobre carga de trabajo en conflicto de roles de actividades o funciones que se realiza en un corto tiempo es decir la demanda de actividades prescritas incrementan y el personal de salud no se abastece para cumplir con las indicaciones recibidas (36).

La productividad de las empresas generalmente es aumentar horas de trabajo tomando como indicador el compromiso institucional y de alto desempeño, los estudios demuestran que la productividad de un trabajador no debe pasar las ocho horas de trabajo y que superado las cincuenta horas de trabajo la tasa de rendimiento no es proactiva, considerando estas implicaciones es importante mejorar la sobrecarga de trabajo disminuyendo la intensidad del trabajo y aumentando el número del recurso humano (37).

### 2.2.3.-Carga laboral de la enfermera en unidad de cuidados intensivos

La carga laboral que ejecuta la enfermera se relaciona con el número de actividades en su hora de trabajo al mismo tiempo experimentan presión, exigencia y desgaste físico siendo propensa a realizar actividades incompletas que puede repercutir en el desempeño laboral manifestándose en irritabilidad, actitudes negativas para el proceso del cuidado y poca disponibilidad para trabajar en equipo ocasionando disminución en sus competencias profesionales (38,39, 40).

Sin embargo, en la unidad de cuidados intensivos el recurso humano más valioso es la enfermera, realiza constantemente vigilancias exhaustiva al paciente crítico , el monitoreo cardio respiratorio, el cuidado y tratamiento del enfermo critico además tienen la

responsabilidad de realizar funciones administrativas y de docencia todo lo mencionado puede afectar en sus competencias profesionales, es decir que la carga de trabajo engloba aspectos conductuales, mentales y emocionales ocasionando desgaste físico y actitudinal lo que puede repercutir en su desempeño laboral manifestándose en un rendimiento bajo (29).

Así mismo, se dice que a mayor gravedad de un paciente la enfermera dedica más tiempo en su cuidado, pero en la práctica los pacientes que están en destete de la ventilación mecánica y de la sedo analgesia necesitan mayor cuidado de la enfermera recargando así sus actividades por que exigen mayor vigilancia (41).

#### 2.2.4. La carga laboral y la relación enfermera – paciente en la unidad de cuidados intensivos

Las actividades de enfermería en la parte asistencial es amplio y en las unidades de cuidados críticos la enfermera desarrolla múltiples actividades durante su turno todas ellas enfocadas al paciente para salvaguardar la vida y su pronta recuperación así mismo la relación enfermera paciente juega un papel muy importante para evaluar su desempeño laboral por lo tanto se debe distribuir de manera equitativa la carga de trabajo y elaborar un plan de cuidados individualizado, así mismo habrá una buena comunicación empática enfermera paciente y así su estancia hospitalaria del paciente será agradable y significativa reduciendo el miedo y la ansiedad que genera todos los procedimientos invasivos (42).

Por la complejidad y el tratamiento terapéutico que requieren los pacientes, es necesario que el personal de enfermería sea competente idóneo para la atención del paciente crítico fomentando la seguridad y la relación terapéutica, por otra parte la norma técnica de MINSA, publicada en el 2005, menciona la relación enfermera – paciente en las unidades críticas, esto significa que una enfermera está a cargo de dos pacientes lo que permite realizar los

cuidados de enfermería con eficiencia y ética profesional resolviendo los problemas que se presente en relación con el paciente previniendo eventos adversos y mejorando las competencias en el trabajo (5).

#### 2.2.5.-Modelo de atención de enfermería en la unidad de cuidados intensivos

El cuidado de los pacientes en estado crítico necesita al enfermero con habilidades y conocimientos clínicos para lograr su pronta recuperación y satisfacer sus necesidades porque los pacientes se encuentran conectados a varios dispositivos tecnológicos que no les permite interactuar expresar sus sentimientos, entre ellos el ventilador mecánico por lo tanto hace reflexionar y tomar como bases a las teoristas de enfermería que nos ayuda en la práctica del cuidado se toma como referencia a Joyce Travelbee su teoría se fundamenta en las relaciones interpersonales, la enfermera llega al paciente a través de un proceso hasta conseguir la empatía logrando satisfacer sus necesidades y mostrando sus emociones para realizar sus actividades terapéuticas (43).

En el caso de la teorista Imogene king refiere que las relaciones enfermera paciente son mediante la observación, es decir mediante la percepción, de esta manera supone, planifica aplica y evalúa el cuidado llegando a la meta de satisfacer la necesidad del paciente por lo tanto si las percepciones son acertadas se alcanzaran las metas de un cuidado efectivo, si las percepciones no son congruentes llevara a un estado de estrés, la satisfacción de necesidades lo considera como un proceso interpersonal de acción, reacción, interacción, transacción promoviendo y restaurando la salud (44).

Jean Watson considera que el cuidado es restaurar la armonía entre la mente-cuerpo y alma en su totalidad proceso por el cual las emociones siempre están presentes por lo tanto implica la presencia de un proceso reflexivo, sistemático, controlado basados en el conocimiento

para planificar y buscar soluciones, en otras palabras, es la habilidad que tienen la enfermera para gestionar el plan de cuidados en forma oportuna y segura, brindando seguridad y confianza al paciente (45).

Es importante mencionar a la teórica Joan Riehl Siska quien considera que el cuidado debe estar orientado a la persona y no como actividades terapéuticas, así mismo considera que la persona es única y se debe valorar la vida, la dignidad e identidad por lo tanto se debe respetar y proteger su dignidad del paciente en cualquier escenario que se encuentre así mismo la enfermera debe actuar con principios éticos para ayudarle a recuperar la salud (17).

En relación con las teorías la interacción enfermera paciente se debe iniciar con el respeto, los valores y el compromiso de cuidar considerando al ser humano como un ser individual que tiene sentimientos y no mirarlo como un caso clínico o actividades terapéuticas se debe fomentar el cuidado humanizado (46).

#### 2.2.6.- Medición de la carga de trabajo en la unidad de cuidados intensivos

En los servicios de Cuidados Intensivos la enfermera realiza cuidados de alta complejidad y actualmente se incrementa los equipos médicos de alta tecnología por lo tanto exige que la enfermera sea capaz de responder en todas las competencias laborales, para tomar las mejores decisiones es necesario determinar la carga de trabajo, mediante la buena distribución de actividades para medir el rendimiento real de la enfermera.

Para medir la carga laboral y brindar un cuidado basado en las exigencias del paciente se utiliza varias escalas en este estudio se tomara la escala TISS 28 que valora adecuadamente la complejidad del tratamiento y vigila la carga de trabajo estableciendo una buena asignación enfermera-paciente, favoreciendo una mejor organización y evitando la sobre carga de actividades, así mismo plantea beneficios para el paciente reduciendo eventos

adversos y menor estancia hospitalaria lo que tendrá un impacto beneficioso enfermera paciente por que se planificaran los cuidados personalizados y humanizado, por lo tanto el recurso humano no sentirá la recarga de trabajo porque sus actividades estarían bien enfocadas al paciente (12,13, 47).

#### 2.2.7.- Desempeño laboral de la enfermera en cuidados intensivos

Cuando se habla de desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que realiza la enfermera dentro de la institución mostrando sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales de manera positiva como negativa de esta manera la gestión del desempeño laboral es un componente importante para el rendimiento en el trabajo, así mismo incrementa la eficacia alentando al desarrollo de habilidades y responsabilidad que piden los estándares para alcanzar los objetivos institucionales (48).

Según Urbina el desempeño profesional es la conducta real que tiene el trabajador para realizar sus competencias en su área de trabajo, es decir el profesional de enfermería hace lo que sabe hacer de acuerdo con sus conocimientos y a los años de experiencia acumulados esto le permite realizar sus competencias de manera eficiente en la ejecución de sus procedimientos y a tomar decisiones correctas (49).

Por otro lado el desempeño laboral de la enfermera se manifiesta en la calidad de la atención brindada y de los resultados de la satisfacción del paciente; en otras palabras el bajo desempeño laboral condicionado a la falta de capacitación y repercute en la calidad del cuidado, de igual modo no hay buen desempeño cuando la enfermera trabaja con mayor proporción de pacientes, esta situación aumenta la probabilidad de agotamiento del personal considerando cómo un indicador negativo para la institución (50).

Desde otro punto de vista el desempeño laboral de las enfermeras está asociadas al cuidado de la salud y lo desarrollan mediante competencias que exige su servicio y la institución

asumiendo lo que saben hacer con eficiencia al momento de tomar decisiones y a ejecutar los procedimientos con habilidad y conocimiento técnico así mismo se comunica con todo el equipo multidisciplinario con respeto y amabilidad con todo el equipo multidisciplinario incluyendo también al paciente y familia ( 51).

La enfermera de cuidados intensivos es competente por que tiene la capacidad de demostrar sus conocimiento, habilidades y valores éticos en el cuidado del paciente crítico, todo lo mencionado determinan un desempeño óptimo. Por lo tanto, las competencias permiten conocer el desempeño de la enfermera en su puesto de trabajo (52).

#### 2.2.8.-Importancia del desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos

Es necesario reconocer la importancia del desempeño laboral porque la enfermera/o profesional demuestra sus competencias cuando aplica una combinación efectiva de conocimientos, habilidades y juicio clínico en la práctica diaria fortaleciendo la gestión del plan de cuidados (53).

A su vez es importante reconocer y valorar el trabajo de la enfermera porque brinda cuidados con enfoque holístico y personalizados utilizando las teorías propias de la carrera para obtener mejor desempeño y cumplir con todas las exigencias que pide la institución basándose en la misión, visión y la competitividad organizacional (54).

Es importante reconocer que la enfermera de áreas críticas cumple con actividades de alta complejidad que necesita mayor responsabilidad en el cuidado del paciente al mismo tiempo realiza actividades administrativas, actividades de docencia e investigación.

#### 2.2.9-Teorías del desempeño laboral de la enfermera en cuidados intensivos

Para estudiar el desempeño profesional contamos con las teorías de Portey y Lawler, sostienen que para realizar un buen trabajo debemos enfocarnos en el deber ser y el hacer

esto quiere decir que las actividades se realizan de la mejor manera poniendo en práctica el conocimiento y las habilidades, por lo tanto el resultado del esfuerzo será la recompensa que le permitirá satisfacciones profesionales, sociales, autoestima y autorrealización en su área de trabajo, además estas teorías coinciden que el trabajador busca el reconocimiento y la satisfacción de sus necesidades dentro de su organización (55), se motiva por sus recompensas y puede asumir responsabilidades mejorando sus actividades y lograr los objetivos de la organización y los objetivos individuales.

Es importante mencionar a la teórica Patricia Benner quien menciona que la enfermera para llegar a realizar un buen desempeño laboral pasa por lo siguiente de novata a experta, esto quiere decir que las enfermeras que recién inician no tienen la experiencia para afrontar mayor responsabilidad mientras que las enfermeras expertas desarrollan conocimientos y habilidades a través del tiempo facilitando un buen desempeño laboral con eficiencia del saber o hacer, a su vez clasifica a los enfermeros por la experiencia, adquisición de habilidades y competencias al puesto de trabajo (56, 57).

Actualmente las unidades críticas el personal debe contar con un buen perfil para desarrollar todas sus competencias en el cuidado del paciente destacando el juicio clínico, la razón, conocimientos técnicos y éticos.

#### 2.2.10.- Evaluación del desempeño de la enfermera en cuidados intensivos

Según Chiavenato la evaluación de desempeño es una valoración sistemática de las tareas que realiza cada persona en función de las actividades que desempeña así mismo debe cumplir con las metas de la organización además la evaluación es una preparación competitiva donde la enfermera demuestra la capacidad de resolver problemas y de liderar con actitud positiva dentro del equipo de salud (58).

Por otra parte, las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos son evaluadas a través de competencias donde se evalúa las habilidades y conocimientos que posee cada persona para desarrollar sus actividades del día a día en su puesto de trabajo por lo tanto pueden adaptarse a los cambios generados dentro de las actividades cotidianas (58, 59).

Bunk identificó las competencias técnica, metodológica, social y participativa, el trabajador demuestra en cada una de las competencias su capacidad de liderazgo, realiza tareas con responsabilidad, manteniendo una comunicación clara y efectiva (60).

#### 2.2.11.- Dimensiones del desempeño laboral:

Para realizar las dimensiones de este trabajo se tomó como modelo al documento del ministerio de salud que elaboró un documento técnico de competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos (61).

Según Vidal Ledo argumenta que “competencia es bastante amplio integra conocimiento, habilidades, destrezas y acciones de diversos indoles”, en este sentido hablar de competencias la persona debe estar preparado para relacionar la práctica y el conocimiento para afrontar y resolver problemas de manera justa e inteligente (62).

Por otro lado Kane afirma que “un profesional es competente en la medida que utiliza los conocimientos, las habilidades, las actitudes y el buen juicio asociado a su profesión”, de tal manera que el profesional pueda desarrollarse de manera eficaz en diversas situaciones en su campo de trabajo (63), así mismo se debe contar con enfermeras especialistas competentes para el desempeño de la práctica clínica en el área de cuidados intensivos para gestionar el cuidado de manera segura demostrando sus habilidades, aptitudes y conocimiento en sus diversas actividades profesionales.



Competencias cognitivas: se manifiesta por el conjunto de habilidades mentales, donde la persona incorpora la información aprendida a través de los sentidos y es procesada en el ámbito mental (62), se puede decir que las competencias cognitivas el enfermero debe saber explicar, conocer las respuestas fisiológicas y patológicas de las enfermedades teniendo como base las ciencias básicas, así como saber identificar las necesidades del paciente para el tratamiento adecuado (30,63).

Competencias actitudinales: se relacionan directamente con el “saber-ser” o “saber-actuar” frente a una situación crítica. Por esta razón son competencias extremadamente útiles para el desempeño profesional así mismo nos permite trabajar de manera eficaz con todo el equipo multidisciplinario manteniendo buenas relaciones interpersonales, respetando la privacidad del paciente de acuerdo con la ética profesional (30,62,63).

Competencia capacidad técnica: son las que están específicamente implicadas con el correcto desempeño del puesto laboral, el enfermero ejecuta diferentes procedimientos poniendo en práctica sus conocimientos y habilidades verificando las indicaciones medicas plasmada en las historias clínicas del paciente (30).

2.2.12.- Carga laboral y su relación con el desempeño de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos

Las unidades de cuidados intensivos se considera como una unidad donde se encuentran pacientes que afrontan procesos de enfermedad con diagnósticos muy graves con una tasa alta de mortalidad por lo tanto requieren una atención especializada y distintas a diferencia de otros servicios, el monitoreo y el tratamiento es constante, así mismo se realiza un gran número de actividades que supera la capacidad de respuesta del profesional de enfermería

lo que afecta su desempeño por porque las exigencias o demanda sobre la gestión del cuidado cada día incrementa desencadenando cansancio emocional, alteración en las relaciones interpersonales con el equipo multidisciplinario y con el paciente provocando que el desempeño laboral disminuya (64).

El trabajo de la enfermera es la piedra angular de todas las organizaciones de salud favoreciendo la pronta recuperación del paciente manteniendo buenas relaciones interpersonales con el equipo de salud sin embargo hay factores que disminuyen el desempeño laboral como la gran demanda de actividades propias del paciente crítico (33), en otras palabras la carga de trabajo que demanda un paciente disminuye la capacidad de realizar un buen trabajo y se corre el riesgo de disminuir en las competencias que exige la unidad de cuidados intensivos (65).

Por otra parte, el buen desempeño de las enfermeras mejora la gestión del cuidado y la productividad de las organizaciones, sin embargo hoy en día existe una gran demanda de pacientes con enfermedades complejas y con tecnología avanzada y entre otros factores influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería y se traduce en enfermeras menos competitivas (66).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

H1: Existe relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

H0: No existe relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

H0: No existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre la carga laboral y la dimensión de competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos.

H0: No existe relación entre la carga laboral y la dimensión de competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la carga laboral y la dimensión de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos.

H0: No existe relación entre la carga laboral y la dimensión de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El método de la investigación es hipotético – deductivo, porque explicó las hipótesis y buscó la relación entre ellas, para dar una respuesta verdadera al problema y así se llegó a las conclusiones. Así mismo partió de teorías previas con el fin de mejorar y adquirir nuevos conocimientos (67).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque investigativo es cuantitativo porque se presentó a las variables en forma numérica, es decir los datos se analizaron en forma cuantificable, además se utilizó herramientas estadísticas, dicho en otras palabras, el método cuantitativo es todo aquel que utiliza valores numéricos para estudiar una relación causa efecto dando como resultado datos claros y definidos (68).

### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es de tipo aplicada, por qué se buscó la solución y respuesta al problema planteado, buscando información sobre el tema a investigar, según Gerena la investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y aplicarlos en la práctica con el fin de dar respuestas a posibles aspectos de mejora en la vida cotidiana (69). Es de alcance correlacional con la finalidad de conocer el grado de asociación entre las variables partiendo del conocimiento e información que se pudo obtener de la población en estudio (70).

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

No experimental transversal, dado que se observó los fenómenos en un determinado momento, y se recolectaron los datos en un tiempo determinado, en otras palabras, se midieron una sola vez a las variables, y con esa información se analizaron las características del grupo en estudio (71).

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

#### **Población:**

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (72). De igual manera población es el conjunto total de individuos, objetos

o medidas que poseen características comunes en un lugar y en un momento determinado (73).

La población estará formada por 140 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Inclusión:

- Todas las enfermeras de cuidados intensivos.
- Todas las enfermeras que aceptaron participar en el estudio y firmaron el consentimiento informado.

Exclusión:

- Enfermeras que se encontraban de vacaciones, trabajo remoto, licencia por enfermedad.
- Enfermeras con cargo administrativo
- Enfermeras con contrato administrativo de servicio- CAS por COVID 19.

**Muestra:** Es un subconjunto o parte representativa de la población en estudio (72, 73), la muestra es censal porque todas las participantes son consideradas en el estudio que pertenecen a la población, teniendo los criterios de inclusión y exclusión.

**Muestreo:** es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra se basa en reglas, procedimientos o criterios del investigador (74), en el presente estudio se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia porque el sujeto de estudio cumplió con las características de interés para el investigador, en otras palabras el muestro no probabilístico

por conveniencia el investigador realiza la muestra seleccionando a los individuos que considere accesible y sea próximo a el mismo.

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

.

**Variable 1:** La carga laboral

**Definición Operacional:** Es la cantidad de trabajo o actividades que se realiza en una organización en un tiempo determinado. Se medirá a través de una guía de observación (29).

**Matriz operacional de la variable 1:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Dimensión 1: Actividades básicas	1.1-Monitorización estándar: constantes horarias, balance hídrico.	1	Cualitativa nominal dicotómica	Si = 1 No = 0 Con fines de realizar las pruebas estadísticas se baremará esta variable convirtiéndola en una escala cualitativa ordinal politómica con las siguientes categorías:  Alto = 35 - más Bajo = 20 - 34 Medio = 0 - 19
	1.2-Bioquímica y microbiología.	2		
	1.3-Medicación única: intravenosa, intramuscular, subcutánea, oral sonda nasogástrica.	3		
	1.4-Medicación intravenosa múltiple o continua.	4		
	1.5-Cambios rutinarios de apósitos, cuidados y prevención de decúbitos.	5		
	1.6-Cambio frecuentes de apósitos: cura de heridas extensas.	6		
	1.7-Cuidados de drenajes excepto sonda nasogástrica.	7		
dimensión 2: Soporte ventilatorio	2.1-Ventilación mecánica, cualquier modalidad, con o sin PEEP y/o relajantes.	8		
	2.2-Ventilación espontánea por tubo traqueal o traqueostomía sin CPAP, oxigenoterapia.	9		
	2.3-Cuidados de la vida artificial.	10		
	2.4-Fisioterapia respiratoria, aerosol terapia, aspiración por tubo traqueal.	11		
Dimensión 3: Soporte Hemodinámico	3.1-Administración de una droga vasoactiva.	12		
	3.2-Administración de múltiples drogas vasoactivas.	13		
	3.3-Reposición intravenosa de grandes pérdidas de fluidos(>3L/m2/día).	14		



	3.4-Catéter arterial periférico.	15
	3.5-Catéter de swan ganz con o sin medida del gasto cardíaco.	16
	3.6-Catéter venoso central.	17
	3.7-RCP en las últimas 24 horas.	18
Dimensión 4: Soporte renal	4.1-Técnica de hemofiltración, técnicas dialíticas.	19
	4.2-Monitorización de la diuresis por sonda vesical.	20
	4.3-Diuresis forzada por sobrecarga de fluidos.	21
Dimensión 5: Soporte neurológico	5.1-Monitorización de presión intracraneal.	22
Dimensión 6: Soporte metabólico	6.1-Tratamiento de complicaciones metabólicas, alcalosis/acidosis.	23
	6.2-Nutrición parentera.	24
	6.3-Nutrición enteral.	25
Dimensión 7: Intervenciones Específicas:	7.1-Intervención única en uci: intubación, implante de marcapaso, cardioversión, endoscopia, cirugía de emergencias en las últimas 24 horas, lavado gástrico.	26
	7.2-Intervenciones múltiples en uci, más de una de las mencionadas en el punto anteriores.	27
	7.3- Intervenciones específicas fuera de la uci: intervención quirúrgica o procedimiento diagnóstico.	28

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición Operacional:** Es el conjunto de conocimiento y habilidades para desarrollar las actividades programadas y lograr los objetivos establecidos por la institución (27).

**Matriz operacional de la variable 2:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Dimensión 1: Competencia cognitiva.	1.1-Conoce las diferentes patologías de su servicio.	1	Cualitativa Ordinal polinómica	Escala de likert Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3) Se realizará el baremo en: Alto:43-60 Medio 22-42 Bajo: 0- 21
	1.2 Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica.	2		
	1.3 Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente.	3		
	1.4-Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente.	4		
	1.5- Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada.	5		
	1.6- Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes.	6		
	1.7- Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes.	7		
	1.8-Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	8		
Dimensión 2:	2.1-Brinda soporte emocional a la familia.	9		
	2.2- Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento.	10		
	2.3-Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo.	11		
	2.4-Respeto la privacidad del paciente.	12		
		13		

Competencia actitudinal y sociales	2.5 No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento.	14
	2.6- No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica.	
	2.7-Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario. (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos, etc).	15
Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica:	3.1- Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.	16
	3.2-Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos.	17
	3.3-Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.	18
	3.4-Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.	19
	3.5-Practica las medidas de bioseguridad.	20
	3.6-Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.	21

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

#### **3.7.1. Técnica**

Variable 1: se utilizó la guía del TISS 28 a través de la técnica de observación, el investigador todos los días al iniciar la guardia diurna o nocturna realizará la guía.

Variable 2: se utilizó la encuesta mediante un cuestionario tipo LIKERT que se entregará a los participantes previo consentimiento informado.

#### **3.7.2. Descripción**

Se realizará la descripción de la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

Ficha técnica del instrumento 1 “Ficha de observación para el personal de enfermería TISS-28”. (V. independiente) (23)

**Población:** *todas las enfermeras (120) de la Unidad de Cuidados Intensivos HNERM.*

**Tiempo:** *3 meses.*

**Momento:** *al inicio del turno.*

**Lugar:** *servicio de Cuidados Intensivos.*

**Validez:** *juicio de expertos*

**Fiabilidad:** *no calculada.*

**Tiempo de llenado:** *5 minutos.*

**Número de ítems:** *28.*

**Dimensiones:** *7*

**Alternativas de respuesta:** *Si/No.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, Medio, Bajo.*

Ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario - Evaluación del desempeño laboral”. (V. dependiente) (27)

**Población:** *todas las enfermeras (120) de la Unidad de Cuidados Intensivos HNERM.*

**Tiempo:** *3 meses.*

**Momento:** *al término del turno.*

**Lugar:** *vestidor de enfermeras.*

**Validez:** *juicio de expertos.*

**Fiabilidad:** *no calculada.*

**Tiempo de llenado:** *3 minutos.*

**Número de ítems:** *21.*

**Dimensiones:** *3.*

**Alternativas de respuesta:** *Nunca, Algunas veces, Frecuentemente y Siempre.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, Medio, Bajo.*

### **3.7.3. Validación**

El proceso de validación se explicará a través de los instrumentos utilizados, así mismo se seguirá las instrucciones de la Escuela de Posgrado.

Se utilizo dos instrumentos uno para cada variable: “Ficha de observación para el personal de enfermería TISS-28” (23) y “Cuestionario - Evaluación del desempeño laboral” (27). El proceso de validación se manifiesta en el 3.7.2.

a) Validación contenido: se realizó de la siguiente manera.

Paso por juicios de expertos en Ecuador la Paz en el 2019 por Gutiérrez Fernandez Linda Estefanía y en Perú en el 2017 por Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque, respectivamente. (ver anexo 2).

b) utilizo el proceso de validación alfa de Cronbach.

c) el cálculo de la confiabilidad fue de 0.924 para el cuestionario – Evaluación del desempeño laboral.

Baremo (categorización) se calculó por percentiles sus niveles son: bajo, mediano y alto.

El instrumento guía de observación consta de 28 ítems tiene como alternativas de respuesta: Si/No. Donde sí es uno y no es cero. Para finalidades estadísticas se trabajará con baremos alto, mediano, bajo

El instrumento cuestionario consta de 21 ítems. Tiene como respuesta: Nunca, Algunas veces, Frecuentemente y Siempre, de la misma forma se trabajará con baremos.

Para el instrumento 1 la información de los datos se abordó a los participantes al iniciar el turno diurno o nocturno y para el instrumento 2, se entregó las encuestas en los vestidores de enfermeras. Previo a la encuesta se les otorgó un consentimiento informado donde se da a conocer los objetivos de la investigación. La recopilación de datos tuvo una duración de 2 meses.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos se calculó con: alfa de Cronbach, en el cual los valores empiezan de cero y expresa una confiabilidad nula, el uno como una máxima confiabilidad.

En el presente estudio de investigación nuestro instrumento ficha TISS 28 alcanzo un alfa de Cronbach de 0,836 y el cuestionario logro un alfa de Cronbach de 0,838, dichos valores indican que los instrumentos son confiables.

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de la información recogida de dicho estudio se utilizó el programa Word, para obtener el cálculo de las tablas de frecuencia utilizamos el programa Excel y la parte descriptiva como inferencial estadísticamente se procesó en el programa SPSS. Para las tablas cruzadas se utilizó Rho Spearman por que las variables son de tipo ordinales y al mismo tiempo mide el grado de asociación obteniendo un valor alfa de 0,05.

En la interpretación del Rho de Spearman se utilizará la referencia a la siguiente tabla.

<b>Valor</b>	<b>Tipo de relación</b>
<i>-0.91 a -1.00</i>	<i>Correlación negativa perfecta</i>
<i>-0.76 a -0.90</i>	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
<i>-0.51 a -0.75</i>	<i>Correlación negativa considerable</i>
<i>-0.26 a -0.50</i>	<i>Correlación negativa media</i>
<i>-0.11 a -0.25</i>	<i>Correlación negativa débil</i>
<i>-0.01 a -0.10</i>	<i>Correlación negativa muy débil</i>
<i>0.00</i>	<i>No existe correlación alguna entre las variables</i>
<i>0.01 a 0.10</i>	<i>Correlación positiva muy débil</i>
<i>0.11 a 0.25</i>	<i>Correlación positiva débil</i>

<i>0.26 a 0.50</i>	<i>Correlación positiva media</i>
<i>0.51 a 0.75</i>	<i>Correlación positiva considerable</i>
<i>0.76 a 0.90</i>	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
<i>0.91 a 1.00</i>	<i>Correlación positiva perfecta</i>

*Fuente: Hernández et al. Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2018)*

### **3.9. Aspectos éticos**

Durante todo el proceso de la investigación se tuvo como base a los principios éticos considerando al sujeto como ser único y libre con la capacidad de decidir y tomar sus propias decisiones, así mismo se les otorgo un consentimiento informado promoviendo el respeto a todos los participantes, de la misma manera se pidió permiso a la jefatura del servicio para aplicar las encuestas, todos los nombres de los participantes se mantuvieron en el anonimato.

Principio Beneficencia: este principio tiene la finalidad de aportar información y beneficios competentes para el bienestar de la población en estudio planteando alternativas con el fin de reducir la carga laboral ya que todos los pacientes que ingresan a uci requieren de vigilancia y cuidados especializados e individualizado.

Principio de autonomía: para la realización del estudio se presentó una carta a la jefatura del servicio y las personas que participaron se les entrego un consentimiento informado, no se obligó a nada se respetó su decisión, su participación quedo en el anonimato.

Principio de justicia: se solicitará el permiso a la institución para realizar el estudio de investigación, así mismo a todos los participantes se les trato por igual con respeto y amabilidad.



Principio de no maleficencia: la información recolectada será anónima y no se dañará la integridad de los participantes, según lo referido a la “Ley N° 29773” (“Ley de Protección de Datos Personales”).

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

Luego de tabular y organizar los parámetros medibles de los instrumentos en el programa estadístico SPSS y analizados con el Rho de Spearman realizaremos el análisis y las discusiones.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

##### Análisis sociodemográfico

**Tabla 1: Datos sociodemográficos de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.**

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b><i>Servicio de hospitalización</i></b>		
UCI	120	100
Total	120	100
<b><i>Grado de instrucción</i></b>		
Licenciada especialista (o)	120	100
Total	120	100
<b><i>Segundo trabajo</i></b>		
No	120	100
Total	120	100
<b><i>Edad</i></b>		
20 - 30 años	11	9.2
31 - 40 años	14	11.7

41 - 50 años	79	65.8
Más de 51 años	16	13.3
Total	120	100
<b><i>Sexo</i></b>		
Femenino	107	89.2
Masculino	13	10.8
Total	120	100
<b><i>Estado civil</i></b>		
Casado(a)	92	76.7
Conviviente	1	0.8
Soltero(a)	27	22.5
Total	120	100

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Tabla 1: todas las enfermeras encuestadas de Cuidados Intensivos son licenciadas especialista siendo una gran fortaleza para el cargo que desempeña; asimismo es su única fuente de trabajo, según la edad cuenta con un personal de etapa adulto podríamos decir con experiencia porque superan los cuarenta años de edad; al respecto el 89.2% corresponde al sexo femenino, y por último el 76.7 % es personal con estado civil casado, de ello podemos deducir que el personal de la citada área crítica cuenta con carga familiar.

### **Análisis univariado**

**Tabla 2: Carga laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b> Bajo	8	6,7	6,7	6,7
Medio	18	15,0	15,0	21,7
Alto	94	78,3	78,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El total de enfermeras que participaron en el estudio, presentan carga laboral bajo con 6.7%, nivel medio con 15% y un nivel alto con 78.3%. Esto quiere decir que en esta área crítica predomina la carga laboral de nivel alto por que la enfermera realiza un mayor esfuerzo terapéutico a través del monitoreo intensivo y de los cuidados básicos y especializados por lo tanto es necesario contar con el recurso humano completo para que la gestión del cuidado se enfoque a una orientación humanística.

**Tabla 3: Desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b> Bajo	17	14,2	14,2	14,2
Medio	67	55,8	55,8	70,0
Alto	36	30,0	30,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se analiza que el desempeño laboral de las enfermeras predomina el nivel medio representado por un 55.8%. Esto quiere decir que en esta área crítica las enfermeras tienen un mayor entrenamiento y experiencia en el cuidado del paciente logrando un efecto positivo y eficientemente en sus competencias.

**Tabla 4: Dimensión de competencia cognitiva del desempeño laboral, de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b> Bajo	25	20,8	20,8	20,8
Medio	68	56,7	56,7	77,5
Alto	27	22,5	22,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se observa, total de enfermeras incorporadas en el estudio el 56.7 % presentan una competencia cognitiva medio, esto quiere decir que la enfermera puede reconocer y valorar problemas que amenacen la vida del paciente aplicando sus conocimientos para tomar decisiones en el cuidado del paciente crítico.

**Tabla 5: Dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b> Bajo	17	14,2	14,2	14,2
Medio	68	56,7	56,7	70,8
Alto	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El total de enfermeras que participan en el estudio el 14.2% presentan competencia actitudinal y social baja, el 56.7% presentan competencia actitudinal y social media y el 29.2% presentan competencia actitudinal y social alta, quiere decir que el nivel de competencia actitudinal y social se mantiene en el nivel medio, interpretando que la enfermera está preparada psicológicamente y trata de mantener buenas relaciones interpersonales con su entorno de trabajo.

**Tabla 6: Dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b> Bajo	22	18,3	18,3	18,3
Medio	63	52,5	52,5	70,8
Alto	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se evidencia que el total de enfermeras de la unidad crítica, 18.3% casos presentan competencia de capacidad técnica baja, el 52.5% presentan competencia capacidad técnica media y el 29.2% presentan competencia de capacidad técnica alta, quiere decir que el nivel de competencia de capacidad técnica se mantiene en el nivel medio, interpretando que la enfermera verifica las indicaciones médicas y mantiene las prácticas de las medidas de bioseguridad correspondientes.

### Análisis bivariado

**Tabla 7: Relación entre la carga y desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023.**

			<b>Desempeño laboral.</b>			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Carga Laboral.</b>	Bajo	Recuento	0	2	6	8
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
	Medio	Recuento	0	8	10	18

	% dentro de Carga Laboral.	0.0%	44.4%	55.6%	100.0%
Alto	Recuento	17	57	20	94
	% dentro de Carga Laboral.	18.1%	60.6%	21.3%	100.0%
Total	Recuento	17	67	36	120
	% dentro de Carga Laboral.	14.2%	55.8%	30.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se evidencia la categoría carga laboral baja no existen enfermeras con desempeño laboral bajo, asimismo hay 2 enfermeras con desempeño laboral medio equivalente al 1.7% del total de encuestados, y 6 enfermeras que presentan desempeño laboral alto equivalente al 5% del total de encuestados; en la categoría carga laboral mediana no existen enfermeras con desempeño laboral bajo, asimismo hay 8 enfermeras con desempeño laboral medio que equivale al 6.7% del total de encuestados, y 10 enfermeras con desempeño laboral alto que equivale al 8.3% del total de encuestados y por último en la categoría carga laboral alto hay 7 enfermeras con desempeño laboral bajo equivalente al 14.17% del total de encuestados, asimismo hay 57 enfermeras con desempeño laboral mediano que equivale al 47.5% del total de encuestados, y 20 enfermeras que presentan desempeño laboral alto equivalente al 16.7% del total de encuestados, quiere decir que a mayor carga de trabajo existe un desempeño laboral medio por lo tanto la enfermera se esfuerza por cumplir con sus actividades y cuidados con el paciente crítico evitando complicaciones en su recuperación y manteniendo un clima laboral bueno.

**Tabla 8: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martínez 2023.**

			<b>Competencia cognitiva</b>			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Carga Laboral.</b>	Bajo	Recuento	0	6	2	8
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	75.0%	25.0%	100.0%
	Medio	Recuento	0	7	11	18
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	38.9%	61.1%	100.0%
	Alto	Recuento	25	55	14	94
		% dentro de Carga Laboral.	26.6%	58.5%	14.9%	100.0%
Total	Recuento	25	68	27	120	
	% dentro de Carga Laboral.	20.8%	56.7%	22.5%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La presente tabla, muestra a la categoría carga laboral baja no existen enfermeras con competencias cognitivas nivel bajo, asimismo hay 6 enfermeras con competencias cognitivas nivel medio equivalente al 5% del total de encuestados, y 2 enfermeras que presentan competencias cognitivas nivel alto equivalente al 1.7% del total de encuestados; en la categoría carga laboral mediana no existen enfermeras con competencias cognitivas nivel bajo, asimismo hay 7 enfermeras con competencias cognitivas nivel medio que equivale al 5.8% del total de encuestados, y 11 enfermeras con competencias cognitivas nivel alto que equivale al 9.2% del total de encuestados; y por último en la categoría carga laboral alto hay 25 enfermeras con competencias cognitivas nivel bajo equivalente al 20.8% del total de encuestados, asimismo hay 55 enfermeras con competencias cognitivas nivel mediano que



equivale al 45.8% del total de encuestados, y 14 enfermeras que presentan competencias cognitivas nivel alto equivalente al 11.7% del total de encuestados. A pesar de la carga de trabajo la enfermera toma decisiones asertivas y oportunas en su quehacer diario aplicando el juicio profesional y conocimiento en el plan de cuidado del paciente crítico.

**Tabla 9: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023.**

			Competencia actitudinal y social			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Carga Laboral.</b>	Bajo	Recuento	0	2	6	8
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
	Medio	Recuento	0	9	9	18
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	Alto	Recuento	17	57	20	94
		% dentro de Carga Laboral.	18.1%	60.6%	21.3%	100.0%
Total	Recuento	17	68	35	120	
	% dentro de Carga Laboral.	14.2%	56.7%	29.2%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La categoría carga laboral baja no existen enfermeras con competencias actitudinal y social nivel bajo, asimismo hay 2 enfermeras con competencias actitudinal y social nivel medio equivalente al 1.7% del total de encuestados, y 6 enfermeras que presentan competencias actitudinal y social nivel alto equivalente al 5% del total de encuestados; en la

categoría carga laboral mediana no existen enfermeras con competencias actitudinal y social nivel bajo, asimismo hay 9 enfermeras con competencias actitudinal y social nivel medio que equivale al 7.5% del total de encuestados, y 9 enfermeras con competencias actitudinal y social nivel alto que equivale al 7.5% del total de encuestados; por último en la categoría carga laboral alto hay 17 enfermeras con competencias actitudinal y social nivel bajo equivalente al 14.2% del total de encuestados, asimismo hay 57 enfermeras con competencias actitudinal y social nivel mediano que equivale al 47.5% del total de encuestados, y 20 enfermeras que presentan competencias actitudinal y social nivel alto equivalente al 16.7% del total de encuestados. Esto quiere decir que a mayor carga de trabajo se mantiene buenas relaciones interpersonales trabajando en equipo y respetando la integridad del paciente.

**Tabla 10: Relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023.**

			Competencia de capacidad técnica.			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Carga Laboral.</b>	Bajo	Recuento	0	2	6	8
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
	Medio	Recuento	0	9	9	18
		% dentro de Carga Laboral.	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	Alto	Recuento	22	52	20	94
		% dentro de Carga Laboral.	23.4%	55.3%	21.3%	100.0%
Total	Recuento	22	63	35	120	
	% dentro de Carga Laboral.	18.3%	52.5%	29.2%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la categoría carga laboral baja no existen enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel bajo, asimismo hay 2 enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel medio equivalente al 1.7% del total de encuestados, y 6 enfermeras que presentan competencias de capacidad técnica nivel alto equivalente al 5% del total de encuestados; en la categoría carga laboral mediana no existen enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel bajo, asimismo hay 9 enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel medio que equivale al 7.5% del total de encuestados, y 9 enfermeras con de capacidad técnica nivel alto que equivale al 7.5% del total de encuestados, y por último en la categoría carga laboral alto hay 22 enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel bajo equivalente al 18.3% del total de encuestados, asimismo hay 52 enfermeras con competencias de capacidad técnica nivel mediano que equivale al 43.3% del total de encuestados, y 20 enfermeras que presentan competencias de capacidad técnica nivel alto equivalente al 16.7% del total de encuestados. Esto quiere decir la enfermera presenta carga laboral alta y mantiene un nivel medio en la capacidad técnica por lo tanto mantiene sus habilidades y destrezas en la ejecución de los procedimientos.

#### **4.1.2. Prueba de hipótesis**

##### **-Prueba de hipótesis General**

H 1: Existe relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

H 0: No existe relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

**-Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**-Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**-Toma de decisión:** como el valor  $p < 0,05$  aceptamos hipótesis alterna H1 y rechazamos hipótesis nula H0; si el valor  $p \geq 0,05$ , se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1.

**Tabla 11: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos**

		<b>Correlaciones</b>		
			Desempeño laboral.	Carga Laboral.
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	1.000	-.383**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Carga Laboral.	Coeficiente de correlación	-.383**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**- Conclusión:**

Como el valor p es menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de -0,383 por lo cual existe una correlación negativa media, es decir inversa; luego podemos concluir que si la carga laboral aumenta entonces el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos disminuye.

**-Prueba de hipótesis específica 1:**

H1: Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

H0: No existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

**-Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**-Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**-Toma de decisión:** como el valor  $p < 0,05$  aceptamos hipótesis alterna H1, rechazamos hipótesis nula H0; si el valor  $p \geq 0,05$ , aprobamos hipótesis nula H0 y rechazamos la hipótesis alterna H1.

**Tabla 12: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.**

<b>Correlaciones</b>				
			Carga Laboral.	Competencia cognitiva.
<b>Rho de Spearman</b>	Carga Laboral.	Coeficiente de correlación	1.000	-.371**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Competencia cognitiva.	Coeficiente de correlación	-.371**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**- Conclusión:**

Como el valor p es menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de -0,371 por lo cual existe una correlación negativa media, es decir inversa; podemos concluir que si la carga laboral aumenta entonces la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos disminuye.

**-Prueba de hipótesis específica 2:**

H1: Existe relación directa la carga laboral y dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera.

H0: No existe relación directa la carga laboral y dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera.

**-Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**-Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**-Toma de decisión:** como el valor  $p < 0,05$  aceptamos hipótesis alterna H1, rechazamos hipótesis nula H0; si el valor  $p \geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula H0, rechaza hipótesis alterna.

**Tabla 13: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social, de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.**

---

**Correlaciones**

---

			Carga Laboral.	Competencia actitudinal.
<b>Rho de Spearman</b>	Carga Laboral.	Coeficiente de correlación	1.000	-.362**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Competencia actitudinal y social	Coeficiente de correlación	-.362**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**- Conclusión:**

Como el valor p es menor a 0,05 denegamos hipótesis nula, reconocemos hipótesis alterna. Así mismo, se observa coeficiente de -0,362 indica una correlación negativa media, es decir inversa; luego podemos concluir que si la carga laboral aumenta entonces la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera en la unidad crítica disminuye.

**-Prueba de hipótesis específica 3:**

H1: Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.

H0: No existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enferma en la Unidad de Cuidados Intensivos.

**-Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**-Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**-Toma de decisión:** como el valor  $p < 0,05$  aceptamos hipótesis alterna  $H_1$ , rechazamos hipótesis nula  $H_0$ ; si el valor  $p \geq 0,05$ , se aprueba hipótesis nula  $H_0$ , se rechaza hipótesis alterna.

**Tabla 14: Contraste de hipótesis de correlación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica, de la enferma en la Unidad de Cuidados Intensivos.**

		<b>Correlaciones</b>		
			Carga Laboral.	Competencia de capacidad técnica.
<b>Rho de Spearman</b>	Carga Laboral.	Coeficiente de correlación	1.000	-.371**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Competencia de capacidad técnica.	Coeficiente de correlación	-.371**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**- Conclusión:**

Como el valor  $p$  es menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos hipótesis nula, reconocemos hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de -0,371 por lo tanto demuestra una correlación negativa media, es decir inversa; luego podemos concluir que si la carga laboral aumenta entonces la competencia de capacidad técnica disminuye.



### 4.1.3. Discusión de resultados

De la información analizada aceptamos hipótesis alternativa que nos indica relación inversa de la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023, significa a mayor carga de trabajo menor desempeño laboral, luego del contraste realizado con el Rho de Spearman con un valor  $p= 0,001$  y coeficiente de correlación de  $-0,383$ ; en el análisis descriptivo de la ficha TISS 28, se observó el 78.3% de las encuestadas reflejan una carga laboral de nivel alto por que tiene a su cargo pacientes de clase III o IV por ello es importante contar con suficiente recurso humano para brindar cuidado de calidad y disminuir la carga de actividades esto quiere decir que una enfermera especialista debe tener a su cargo dos pacientes para brindar una buena gestión del cuidado al paciente crítico.

Del mismo modo observamos que para una carga laboral de nivel alto, 57 enfermeras mantienen desempeño laboral nivel medio, mientras que 20 enfermeras mantienen un desempeño nivel alto, el cual se encuentra acorde al estudio de Campusano y colaboradores (31) y Sánchez (29), en sus resultados señalan que la sobrecarga de actividades refleja un desempeño laboral disminuido de la enfermera, así mismo Gutiérrez (23) quien obtuvo que el 42% del personal de la “ Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Petrolero Obrajes La paz”, presentó una carga laboral desproporcionada debido a la complejidad del tratamiento y a la vigilancia intensiva que presentaba el paciente crítico.

En lo que concuerda con los siguientes investigadores; la aplicación de escalas TISS es una herramienta que mide la carga de trabajo de la enfermera. Saltos y colaboradores (25) utilizó TISS 28 y determina que la carga de trabajo es mayor cuando el paciente se encuentra inestables

y necesita vigilancia intensiva, es decir que a mayor gravedad mayor es la carga de trabajo de la enfermera, manteniendo un nivel de desempeño alto para ejecutar cuidados especializados acorde al servicio; por otra parte Pabón (27) determinó que la carga de trabajo mediante la escala TISS 28, halló una relación positiva entre la intensidad de las intervenciones terapéuticas y la carga de trabajo de la enfermera.

En este estudio la prueba de hipótesis específica representa relación inversa entre la carga laboral y competencia cognitiva del desempeño laboral de la “enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023”, se llega a analizar a mayor carga de trabajo menor nivel de competencia cognitiva, luego de que el contraste realizado de Rho de Spearman señalara un  $p=0,000$  y un coeficiente de correlación de  $-0,371$ ; en el análisis descriptivo resalta el nivel de competencias cognitivas de las 120 enfermeras un 56,7% tiene un nivel medio y 22.5% desarrollan un nivel alto respectivamente.

Encuentra similitud con lo que sostiene Chumpitaz (32) la competencia cognitiva sobresale con un 72% de su población de 25 licenciadas significa que a mayor carga siempre está presente los conocimientos ante las patologías que presenta el paciente en estado crítico, asimismo Huamán (30) relaciona la competencia cognitiva con el autoestima con un  $p=0,001$ , analizando que la competencia cognitiva es baja porque tiene relación con autoestima baja, para Royo (24) y Bayser (26) existen diversos factores que dificulta la carga de trabajo y resalta que los pacientes críticos necesitan mayor vigilancia y monitorización lo cual demuestra gran impacto en las competencias cognitivas de las licenciadas en enfermería.

Por otro lado encontramos relación inversa entre “la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos

del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2021”, se utilizó estadísticamente Rho de Spearman que expresa un  $p=0,000$  y un coeficiente de correlación de  $-0,362$  interpretándose a mayor carga laboral la dimensión competencia actitudinal disminuye; mientras que en el análisis descriptivo se observó que de 120 enfermeras el 29.2% y 56.7% desarrolla competencias actitudinales sociales de nivel alto y medio respectivamente, ello debido a que la competencia actitudinal y social refiere un impacto de aspectos de conducta y motivación del entorno sobrellevando así la carga de trabajo.

Los resultados hallados en este estudio tienen similitud con Chumpitaz (32) en su estudio el 52% del personal de enfermería desarrolló competencias actitudinales y sociales a un nivel regular, asimismo Navarro (62) refiere que los valores y los principios de autoorganización y colaboración son competencias actitudinales fundamentales en el trabajo. Serpa (85) encontró un nivel de desempeño laboral alto y se relaciona con la dimensión habilidad y productividad que significa una relación positiva alta y el impacto directo hacia una carga de trabajo de presión bajo.

Por último, se acepta hipótesis alternativa porque se halló relación inversa de la carga laboral y la dimensión de capacidad técnica “del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins”, luego de que el Rho Spearman señalara un  $p= 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $-0,371$ ; mientras que en el análisis descriptivo se observó que de 120 enfermeras el 29.2% y 52.5% desarrolla competencias de capacidad técnica de nivel alto y medio respectivamente

Los resultados mencionados anteriormente guardan relación con su trabajo de Agip (39) lo cual concluye que es importante el nivel de la capacidad técnica puesto que la falencia de esta

competencia inclusive acarrearía eventos adversos tales como infecciones intrahospitalarias y úlceras por presión, del mismo modo con Chumpitaz (32) quien se asemeja a nuestro estudio en el cual la competencia de capacidad técnica fue de un nivel bajo correspondiente al 20% de su población de un total de 25 licenciadas.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. En concordancia al “objetivo general”, existe una relación negativa es decir inversa, ( $p=0,000$ ) y Rho de Spearman  $-0.383$ , con la variable carga y desempeño laboral de la “enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023”. Ello debido a la presión y exigencia laboral, pese a la crisis sanitaria y el aumento de los pacientes con patología COVID-19, se sigue trabajando con responsabilidad para la recuperación pronta del paciente.

2.- Existe una relación inversa ( $p=0,000$ ) y Rho de Spearman de  $-0.371$ , con la variable carga laboral y competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera de la “Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023”; las enfermeras en el ámbito clínico aplican sus conocimientos y decisiones en las diferentes patologías que presenta los pacientes de igual manera planifica los cuidados personalizados según la necesidad de cada paciente.

3.- Existe una relación inversa ( $p=0,002$ ) y Rho Spearman  $-0.362$ , entre “la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad

de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023”, quienes brindan soporte emocional a la familia y paciente para que puedan enfrentar el proceso que atraviesa así mismo trata de trabajar en armonía con el equipo de salud con la finalidad que el paciente se recupere pronto y su estancia hospitalaria en la uci sea agradable y corta.

4. Existe una relación inversa ( $p=0,001$ ) y Rho de Spearman de  $-0.371$ , entre “la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023”, engloba un potencial de habilidades para ejecutar los procedimientos teniendo conocimiento y los cuidados de bioseguridad, durante esta pandemia el personal de enfermería viene haciendo uso correcto de la indumentaria para realizar los procedimientos utilizando las técnicas de asepsia para disminuir y evitar las infecciones intrahospitalarias evitando una estancia hospitalaria mayor.

## **5.2 Recomendaciones**

Una vez finalizada la investigación y de analizar los datos estadísticamente se llega a las siguientes recomendaciones:

1.- Se recomienda a la jefatura inmediata del servicio, considerar los resultados de esta investigación y trabajar en conjunto con el departamento de enfermería, el tema de la dotación del personal, para mejorar la brecha del recurso humano basándose en la valoración de la carga de trabajo mediante la escala TISS 28, con la finalidad de disminuir la carga laboral y realizar los procedimientos con alta eficiencia y calidad, asimismo favorecer a la organización para realizar las actividades de alta complejidad de los pacientes.

2.- La jefatura inmediata realice programas de intervención para el manejo de la carga laboral en coordinación con el área de salud mental, y así disminuir los niveles de estrés, permitiendo brindar una adecuada calidad de atención del usuario, fortaleciendo el vínculo de trabajar en equipo.

3.- Los profesionales de enfermería deben ser capacitados y evaluados en cuanto a la mejora de sus habilidades cognitivas, con el fin de generar un buen desempeño laboral y evitar los eventos adversos.

4.-La jefatura debe gestionar la presencia de una enfermera coordinadora en todos los turnos, con la finalidad de reducir las actividades administrativas a la enfermera asistencial, del mismo modo capacitar y fortalecer las habilidades y actitudes sociales que permitirán realizar un trabajo en equipo, facilitando la rutina diaria, evitando todo tipo de conflicto con el entorno, el cual permitirá conllevar un desempeño laboral de manera exitosa.

## REFERENCIAS

1. García C, Torres C. La realidad de cuidados intensivos. [ internet] 2017, 31(3):171-173 [citado 29 de enero 2021]. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2017/ti173k.pdf>
2. Jara A. Carga de trabajo de enfermería en una unidad de cuidados intensivos y su relación con incidencias de infecciones nosocomiales. Revista Nure investigación. 2010[consultado 21 de enero 2021], Disponible en <http://www.enfermeriaaps.com/portal/wp-content/pdf>.
3. Trindade L, Coelho A, Pires D. Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. Enferm Glob. [En línea] 2013; [ consultado 12 enero 2021], Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/revision3.pdf>
- 4 Keene AR, Cullen DJ. Therapeutic Intervention Scoring System: update 1983. Crit Care Med. 1983 Jan;11(1):1-3. doi: 10.1097/00003246-198301000-00001. PMID: 6848305.
5. Resolución Ministerial 489-2005/MINSA, Norma técnica N° 031-MINSA/DGSP.V.01 de los servicios de cuidados intensivos e intermedios. [citado 2 de febrero 2021], Disponible en: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv\\_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/Documentos\\_MINSA/32A\\_RM\\_N\\_489\\_2005\\_MINSA\\_UCI\\_y\\_servicios\\_de\\_cuidados\\_intensivos\\_intermedios.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/Documentos_MINSA/32A_RM_N_489_2005_MINSA_UCI_y_servicios_de_cuidados_intensivos_intermedios.pdf)
6. Colegio de Enfermeros del Perú. Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado de Enfermería [Internet] Perú: CEP; 2008 [consultado 14 enero 2021], Disponible en: <http://co110w.col110.mail.live.com/default.aspx?mkt=es-es&was=wsigninl.o>



7. Barreto C, Mejía M, Unidades de cuidados intensivos saturadas por COVID-19. enero 2021. [consultado 01 febrero 2021], Disponible en: <https://apnews.com/article/noticias-62804ebdceb2e982e09e373504843922>
8. Resolución de gerencia central de prestaciones de salud N° "10 GCPS-ESSALUD-2016, Directiva W JO - GCPS - ESSALUD .2016. [consultado 02 febrero 2021], Disponible en: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/compendio-essalud/normas\\_internas/DIRECTIVAS.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/compendio-essalud/normas_internas/DIRECTIVAS.pdf)
9. Urbina O, Soler S, Otero M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. 2006 [consultado 29 enero 2021], Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20\\_1\\_06/ems04106.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm)
10. Capurro M. Calidad de Atención que brinda Enfermería a los Pacientes Internados en la Unidad de Terapia Intensiva. Universidad Nacional de Córdoba – Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.2010. [consultado 22 enero 2021], Disponible en: [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/monserrat\\_capurro.Pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/monserrat_capurro.Pdf)
11. Sánchez VLD, Reyes SME, Dector LDM. Validación del sistema simplificado de calificación de la intervención terapéutica (TISS-28) en población mexicana. Estudio multicéntrico. Med Crit. 2000;14(6):191-196, Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=9963>
12. Segura S, Reyes M. “Evaluación de la calidad en la atención al grave con el sistema pronóstico tiss-28, en la UCI del HMC [consultado el 29 de enero de 2021], Disponible en: <http://www.revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/72/138>

13. Saltos M, Pérez C, Suarez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. [Internet] 2008 enero [citado 2 de febrero 2021], Disponible en:  
[http://www.bvs.sld.cu/revistas/mie/vol7\\_1\\_08/mie05108.pdf?q=tiss](http://www.bvs.sld.cu/revistas/mie/vol7_1_08/mie05108.pdf?q=tiss)
14. Revista latinoamericana Enfermagem. Carga de trabajo de enfermería en una unidad de hospitalización .2011 19(5) [En línea]. [citado enero 2021], Disponible en: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n5/es\\_11.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n5/es_11.pdf)
15. Travelbee J. La Practica de enfermería en cuidado intensivo. In: VOL 8 N° 1. 2008. p. 50–63. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972008000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972008000100005)
16. Salazar AM, Martínez De Acosta C. Un sobrevuelo por algunas teorías donde la interacción enfermera-paciente es el núcleo del cuidado. Avances en enfermería. 2008 jul;107–15. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12945>
17. Elers Y, Gilber M. Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales [Internet]. 2021 Jun;32(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000400019&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400019&lng=es).
18. Carrillo A. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería. 2018 vol 34 (2). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522>

19. Carrill A, García L, Cárdenas C, Díaz Sánchez I, Yabrudy N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enfermería global*.2013, Nro (32), pág 346-358. Disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>
20. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Rev Colombia Ciencia y Cuidado*. Año agosto 2020, vol 17 (2): pág 22-30. Disponible Dialnet-CompetenciasClinicasYCargaLaboralDelProfesionalDeE-7490959
21. Comezaquirá AC, Terán G, Quijada PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 Dic, vol 37 (4) [citado 2022 Jun 28]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es). Epub 10-Feb-2022.
22. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2016, vol 32(1) [citado 13 Jun 2022]; Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
23. Gutiérrez L. Conocimiento y aplicación del score tiss-28 de la profesional en enfermería para valorar la carga laboral y relación enfermera-paciente en la unidad de terapia intensiva del hospital petrolero obrajes la Paz. [Tesis para optar el grado de maestría en enfermería en medicina crítica y terapia intensiva]. La Paz- Bolivia: Universidad Mayor de San Andr; 2019. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24058>
24. Royo M, Araiz AM, Palacios M, Gago N, Latorre R, Bascuas J, Análisis de la carga de trabajo y cálculo de la ratio enfermera-paciente en cuidados intensivos en pacientes tratados con

hipotermia tras parada cardiaca extrahospitalaria. Rev. enfermería cardiológica, 2019 (76), 43/campusaeec.com/wp-content/uploads/2019/06/ART\_4\_71AO02.pdf

25. 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 [Internet]. 2018, vol. 34 (2) [citado 13 Jun 2022]; Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>.

26. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Rev Salud, Ciencia y Tecnología. 2022; Vol. 2 (12): pág 1-10

27. Pabón A. Aplicación del Sistema TISS-28 por enfermeras manejo paciente crítico en Unidad de Cuidados Intensivos. [tesis para obtener el grado de magister en emergencias médicas] Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Médicas; 2016. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/46916>

28 Bustamante sobre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [tesis para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres], universidad Cayetano Heredia, facultad de enfermería 2021.

29. Sánchez MI. Carga laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. [ tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo facultad de enfermería; 2020. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16390>

30.- Huamán Z. Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Callao: Universidad Cesar Vallejo Callao-2017.

31. Campusano M, Huamán M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. [tesis para obtener el grado de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud; 2018. Disponible en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD -  
Magaly Mirella Huamán Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD_Magaly_Mirella_Huamán_Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

32. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. [ Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>

33. Tello G. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval. [ tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo. 2017. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello\\_PGP.pdf?sequence  
=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello_PGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

34.- Maul D, la organización internacional del trabajo 100 años de políticas sociales a la escala mundial, primera edición – Ginebra: OIT, 2019.

- 35.-Ley del trabajo de la enfermera (o). Lima, ley Nro. 27669, (15 de febrero 2020).
- 36.-Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo formación profesional para el empleo, Edita Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid.
- 37.- Morales J. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *Revista científica multidisciplinaria*, 2018, vol. 3, (1), p. 23-29.
- 38.- Hernández KG. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Rev. Enferm Inst Mex Seguro*. 2016, vol. 24 (3), pág 217-222 Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>.
- 39.- Agip AE, Osorio FM. “Efecto de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos. [tesis para optar el grado de especialista en enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3195#>:
- 40.- Ramírez J. Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público. [tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello\\_PGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello_PGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

41.- VALLS J, SALAMERO M, GIL C. Análisis de la carga de trabajo y uso de los recursos enfermeros en una unidad de cuidados intensivos. rev *Enfermería Intensiva*, 2015, vol. 26, (2), p. 72-81.

42.- Quispe M. Carga de trabajo y cuidado humanizado del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en una clínica privada de Lima. [tesis para optar el grado de especialista en enfermería en cuidados intensivos]. Lima universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en: [repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5615/T061\\_48538750\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5615/T061_48538750_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

43.- Avilés L, Soto C. Modelos de Enfermería en Unidades de Paciente Crítico: un paso hacia el cuidado avanzado. *Enferm. glob.* 2014, vol. 13 (34): pág 323-329. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000200015&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000200015&lng=es).

44.-Salazar A, Martínez C. Un sobrevuelo por algunas teorías donde la interacción enfermera - paciente es el núcleo del cuidado, *Rev avances en enfermería*. 2008, vol 26 (2): pág 107-115. Disponible en: [cielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-45002008000200012&lng=es&nrm=is](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002008000200012&lng=es&nrm=is)

45.- Torres Z. Plan de gestión fundamentado en la teoría del cuidado humano de J. Watson. Servicio de cuidados intensivos. Hospital Essalud-nivel III1. [tesis para obtener el grado de segunda especialidad profesional en administración de enfermería]. Chiclayo: universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2019. Disponible en <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1929?show=full>

46.- . Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Rev Arch Med.* 2019, vol. 20 (1); p. 123–132. Disponible en:

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

47.- Niculca, P, Rico D. Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática. *Revista NURE investigación.* 2018, vol. 15 no (93): p. 1-17. Disponible en; <https://www.nureinvestigacion.es//OJS/index.php/nure/article/view/1306>.

48.-Espinosa A, Gibert M, Ori M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev. Cubana de enfermería.* 2016, vol 32 (1): pag 87–97. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011).

49.- Aguilar A, Espinosa M, Saavedra O. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista cubana de enfermería,* 2016, vol. 32, no 1. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

50. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos- Hospital EsSalud III-Chimbote. [ tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: universidad Cesar Vallejo, 2021.Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora\\_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

51.- Chávez, C. Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins [Tesis para optar el



título de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2020. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13505>

52.- Gómez D. Competencias profesionales de la enfermera intensivista. [tesis para obtener el grado de Maestra en enfermería con opción terminal en terapia intensiva]. México: Universidad Autónoma del Estado de México ,2017. Disponible en: [uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67521/Tesis%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67521/Tesis%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

53.- Soto R, Grandon K, Martinez D, Jerez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. Rev Aquichan, 2014, vol. 14(2 ): 79-99. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972014000100008&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972014000100008&lng=en). <https://doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.7>.

54.- Pinto NL. Estrategias para desarrollar competencias comunicacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería: revista arbitrada del cieq - centro de investigación y estudios gerenciales. - Venezuela. p. 163–175. Disponible en: [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.43\(163-175\)-eudy%20Pinto\\_articulo\\_id626.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.43(163-175)-eudy%20Pinto_articulo_id626.pdf).

55.- Vega E. modelo de motivación de Porter y Lawler 2020 disponible en: [euntriunfador.com/modelo-motivacion-porter-lawler/](http://euntriunfador.com/modelo-motivacion-porter-lawler/). <https://rivasavilaliderymotivadorunicaes2018.blogspot.com/2018/11/teoria-de-porter-y-lawler.html>.

56.- . Vivanco A. Diagnostico en Salud de la Comunidad [Internet]. Universidad de Oviedo; 2005. Disponible en:

[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33951/TD\\_AnaVivancoAllende.pdf;jsessionid=C4B4AB6606C827A6C7D90D09E3E2C9E1?sequence=1](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33951/TD_AnaVivancoAllende.pdf;jsessionid=C4B4AB6606C827A6C7D90D09E3E2C9E1?sequence=1)

57.- Carrillo A, García L, Cardenas C, Díaz R, Yabrudy N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 octubre [citado 2022 Jun 28]; 12(32): 346-361. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000400021&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000400021&lng=es).

58.- Benalcazar C. Relación de la Satisfacción Laboral y el desempeño del personal en la empresa Luminex Resources. [tesis para obtener el grado de maestro en desarrollo talento humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>

59. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. 2017 noviembre. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.

60.- González P. Validación de un instrumento de evaluación de las competencias adquiridas en las prácticas clínicas del grado de enfermería de la UCM. [ tesis para obtener el grado de doctor]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología; 2018. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46302/>.

61.- Documentos Técnicos Normativos de Recursos Humanos en Salud N.º 2 Lima, Perú – 2011.

Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>.

62.- Pimentel JA, Bautista TM, RuizGM, Rieke U, Concepto de competencias educativas desde la percepción del estudiante de enfermería. Rev. Iberoam, Educ. Invest Enfermería 2019; Nro 3, Vol 9: pag 39-47.

63.- Diaz DC, Soto V, Competencias de enfermeras para gestionar el cuidado directo en la unidad de cuidados intensivos de adulto. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2020 Sep ; 36( 3 ). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000300019&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000300019&lng=es). Epub 01-Sep-2020.

64.- Flores k. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica san Felipe, [tesis para optar el grado académico de maestro de gestión en salud]. Lima: universidad Norbert Wiener, 2019.

65.-Ortiz M, Palacios E. Intervención de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano para el aseguramiento de la calidad del desempeño. Red de Salud Huánuco, 2017. 2018.

66.- Correa L, Chavarro A. Integralidad en la atención del paciente crítico: buscando un camino para humanizar la UCI. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 2021, vol. 21, no 1, p. 77-82.

67.- Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación [Internet]. 2014. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

68.-Creswell W, Creswell D. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications (2017).

69.-Sampieri H, Mendoza P, Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México 2018.

70.-Álvarez A, Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima 2020, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.

71.-Otzen C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Rev, Morphol. 2017, vol 35 (1) pag 227-232. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es).

72.- Carrillo A. Población y muestra. Universidad Autónoma del estado de México 2015. ¿Disponible [uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/35134/secme-21544.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/35134/secme-21544.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

73.- Ventura L, ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Cubana Salud Pública 2017, vol. 43 (4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es).

74. -Soto SE. Muestreo y tamaño de muestra para una tesis. Tesis ciencia. 2018. Disponible en: <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>

75- Alarcón E, De Luna MC, Flores M, Gómez L, Brito M. Análisis de la distribución del tiempo en materia de cuidado crítico por profesionales de enfermería mediante TISS-28 665, enfermería Universitaria. 2020, Vol. 17 Núm. 2 páginas 163-169 (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

76. .- Reyes SM, Parellada J, García ME, Martínez N. Aplicación del sistema pronóstico tiss-28 en salas de atención al grave. Rev Cub Med Int Emerg 2015;14(1):53-66

77.- Rivera A. efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores [Trabajo para optar el grado de Especialista en Alta Gerencia] Bogota-Colombia: Universidad Militar Nueva Granada: 2017. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1>

78. García FM. el contraste de hipótesis y el método crítico. In 2003. p. 52–60. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n1/spu08103.pdf>

79 Hernández S, Fernández C, Baptista P, Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México D.F, México (2010): McGraw-Hill.

80.- Vásquez DP, “Carga de trabajo de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos. hospital regional Lambayeque” [ tesis para optar el título de especialista en enfermería cuidados en terapia intensiva], Universidad Nacional de Trujillo-Perú 2016.

81.- González C, Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivo, revista iberoamericana de educación e investigación en enfermería. Chile 2015; 5(1): 35-4

82- Ramírez E, Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana, [tesis para optar el grado académico de Doctora en Enfermería Universidad Nacional de San Marcos, Lima 2019. Disponible en: <https://1library.co/document/q5oknnwz-competencias-profesionales-enfermeros-especialistas-emergencias-desastres-establecimientos-metropolitana.html>

- 83.- Condezo GE, Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud, [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud], Universidad Cesar Vallejos, Lima 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
- 84.- Ledesma C, Crespo H, Castro. A, Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [online]. 2018, vol.9, n.1, pp.1973-1987. ISSN 2216-0973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- 85.- Mireyna, R. Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesional es de enfermería. [Tesis para optar el título doctoral], Universidad de Deusto 2019.
- 86.- Serpa A, Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores del distrito de San Martin de Porras, [ tesis para optar el grado académico de maestro en trabajo social], 2017 universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, Perú 2017
- 87.- González C. Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* 2015; 5(1):35-46.
- 88.- Moyano G. Propuesta tutorial de desarrollo de competencias: los cuidados intensivos en la enseñanza mediada por tics. *Enferm. Univ.* [Internet]. 2018; 15(1):103-112. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.632774>.
- 89.- Martínez M, Cegueda B, Romero G, Galarza P, Rosales M. Competencia laboral de la enfermera en la valoración por patrones funcionales de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seg Soc.* 2015; 23(1): 3-8. 5.

90- Acosta M, Maya G . Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. Rev. cienc. cuidad. 2020; 17(2): 22-32.  
<https://doi.org/10.22463/17949831.1698>

91.- Ruíz N, Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud. [Tesis para optar al grado académico de Magíster en Gestión Pública]. universidad del Pacifico Lambayeque Perú, 2019.

92.- Anglas C, Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de uci Covid del hospital público privado, [tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión], Universidad Cesar Vallejo lima, 2020.

93.- Benner P, Lee P, Stannard D. Clinical wisdom in critical care: a thinkingin-action approach. Saunders.

94.- Pérez PN, Zuazua D. Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática. Nure Inv. 2018; 15(93): 1-1

95.- Díaz D, Soto V, Competencias de enfermeras para gestionar el cuidado directo en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos, Rev Cubana Enfermer vol.36 no.3 .-set. 2020

96.- Quispe A, Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, [Tesis para optar el título de maestro en gestión], universidad Cesar Vallejo lima 2019. Disponible en:

<https://tiposdeinvestigacion.org/hipotetico-deductivo/desembre>

- 97.-Método cuantitativo". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/>. Última edición: 16 de julio de 2021. Consultado: Fuente: <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/#ixzz7Wa6i1SzN>
- 98.-Ramos G, Los alcances de una investigación, revista Ciencia América 2020 vol 9 (3) <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- 99.-Vargas R, la investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, revista educación, vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica [redalyc@redalyc.org](mailto:redalyc@redalyc.org)
- 100.-Ramos R, Viña M, Gutiérrez F. Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. Rev. OFIL·ILAPHAR [Internet]. 2020 Jun [citado 2022 Jun 18] ; 30( 2 ): 93-93. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-)
- 101.-Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018. vol. 9 (1): 1973-87. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
- 102.- Llaneza, J. Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación de especialista. Lex Nova. 2019
- 103.- Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos (novena edición). 2011.



## **ANEXOS**

### **Anexo1: Matriz de consistencia**

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo la carga laboral se relaciona con el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Como la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del hospital intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p><b>Variable 1</b> La carga laboral</p> <p>Dimensiones: Actividades básicas Soporte ventilatorio Soporte Hemodinámico Soporte renal Soporte neurológico Soporte metabólico Intervenciones Específicas</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Aplicada Alcance o nivel Correlacional Método y diseño de la investigación Hipotético deductivo No experimental transversal Población Muestra 120 enfermeras</p>

<p>¿Cómo la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia actitudinal y social del desempeño de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión de competencia actitudinal del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023</p>	<p>Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia actitudinal y social del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>Variable 2 Desempeño laboral  Dimensiones: Competencia cognitiva  Competencia actitudinal y sociales</p>	
<p>¿Cómo la carga laboral se relaciona con la dimensión de la competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martíns 2023</p>	<p>Existe relación entre la carga laboral y la dimensión competencia de capacidad técnica del desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>Competencias de capacidad técnica</p>	

## Anexo 2: Instrumentos

### INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO

#### VARIABLE 1: CARGA LABORAL

#### OBSERVACIÓN PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

Completar la información, según la observación que se realice en la Unidad de Terapia Intensiva

#### ACTIVIDADES QUE REGISTRA EL TISS-28

FECHA	PUNTAJE TISS-28																					
TURNO																						
ENFERMERA																						
		Obs. 1		Obs. 2		Obs. 3		Obs. 4		Obs. 5		Obs. 6		Obs. 7		Obs. 8		Obs. 9		Obs. 10		
ACTIVIDADES BÁSICAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Monitorización estándar: constantes horarias, balance hídrico.	5																					
Laboratorio: Bioquímica y microbiología	1																					
Medicación única: intravenosa, intramuscular, subcutánea, oral, por sonda nasogástrica.	2																					
Medicación intravenosa múltiple: más de un fármaco o continua.	3																					
Cambios rutinarios de apósitos, cuidado y prevención de decúbitos.	1																					
Cambio frecuente de apósitos (al menos una vez por turno), curación de heridas extensas.	1																					
Cuidado de drenajes cualquier tipo (excepto sonda nasogástrica)	3																					
<b>SOPORTE VENTILATORIO</b>																						
Ventilación mecánica, cualquier modalidad con o sin PEEP y/o relajantes.	5																					
Ventilación espontánea por tubo endotraqueal o traqueostomía sin CPAP, oxigenoterapia por cualquier método, excepto ventilación mecánica.	2																					
Cuidados de la vía aérea artificial; tubo endotraqueal o traqueostomía.	1																					
Fisioterapia respiratoria, aerosolterapia, aspiración por tubo endotraqueal	1																					
<b>SOPORTE HEMODINÁMICO</b>																						
Administración de una droga vasoactiva cualquiera.	3																					



## Ficha del Instrumento TISS 28

**Nombre.** Gutiérrez Fernandez Linda Estefanía

**Año:** 2019

**País:** Ecuador la paz

**Forma parte de la tesis:** Conocimiento y aplicación del score tiss-28 de la profesional en enfermería para valorar la carga laboral y relación enfermera-paciente en la unidad de terapia intensiva del hospital petrolero obrajes la paz, gestión 20

**Variables:** la carga laboral y la relación enfermera-paciente

**Dimensiones:** Las dimensiones actividades básicas, soporte ventilatorio, soporte hemodinámico, soporte renal, soporte neurológico, soporte metabólico, intervenciones específicas

**Resultados:** A través de la aplicación del Score TISS-28 se pudo constatar que hubo UN 42% del personal de enfermería que presento una carga laboral desproporcionada a predominio de la clasificación “vigilancia intensiva” tanto por turno, paciente y enfermera

**Validación:** Fue validado por tres expertos de la carrera de enfermería

- Alto Nivel de carga de trabajo: Al menos 1 paciente está en clase III o IV.  
Sera necesario al menos una enfermera adicional para la atención de los 2 paciente a cargo.
- Mediano nivel de carga de trabajo: Al menos 1 paciente esta en clase II, excepto en clase II o IV. Una enfermera podrá atender a 2 pacientes
- Bajo Nivel de carga de trabajo: Los dos pacientes atendidos están en clase I, Una enfermera podrá atender más de 2 pacientes.

### Baremo

Alto: 35 a más

Medio: 20 a 34

Bajo: 0 a 19

## INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2

### VARIABLE 2: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

#### CUESTIONARIO

En el siguiente cuestionario le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalizada. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la Institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado

#### FICHA DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

**SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN:** .....

**1 EDAD:** (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 41-50 años (4) Más de 51 años

**2 SEXO:** M(...) F(...)

**3 ESTADO CIVIL:**

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

**4 GRADO DE INSTRUCCIÓN:** (1) Auxiliar de enfermería (2) Técnico de enfermería  
(3) Licenciada en enfermería

**5 INGRESOS MENSUALES:**

(1) S/ 1000 (2) S/ 1000-2000 (3) S/ 2000-3000 (4) S/ 3000-4000

**6 SEGURO DE TRABAJO** (1) SI (2) NO

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				

4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (¿nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				



20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

### Ficha técnica del instrumento evaluación del desempeño laboral

<b>Autor:</b>	Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque
<b>Año</b>	2017
<b>País</b>	Perú
<b>Aplicación y administración</b>	Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017
<b>Duración:</b>	La aplicación tendrá una duración de 15 minutos aproximadamente.
<b>Objetivo:</b>	Describir el nivel de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de ventanilla.
<b>Variables</b>	Desempeño laboral
<b>Dimensiones</b>	Competencia cognitiva, Competencia actitudinales y sociales, Competencia de capacidad técnica
<b>Organización:</b>	El cuestionario está conformado por una lista de 21 items. Escala: Nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3) Categoría: Bajo 0-21, Medio 22-42, Alto 43-63

### Anexo 3: Validez del instrumento

La Paz 25 de Julio 2019

Señora:  
Lic. Delia Laura Ticona.  
**ENFERMERA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA  
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX.**  
Presente:

#### **REF. VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA RECOLECCION DE DATOS PARA TRABAJO DE ESTUDIO**

Distinguida Licenciada:

El motivo de la presente es para solicitar a su persona como Magister en Enfermería en medicina Crítica y Terapia Intensiva y experta en el trabajo en la Unidad de Terapia Intensiva, la validación de un instrumento para la recolección de datos referente al tema de investigación.

#### **CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL TISS-28 PARA CONOCER LA GRAVEDAD DEL PACIENTE Y LA CARGA LABORAL DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD TERAPIA INTENSIVA, HOSPITAL PETROLERO OBRAJES LA PAZ, GESTIÓN 2019.**

Esperando su colaboración y observaciones que su persona pueda realizar al instrumento de recolección por su gran conocimiento y experiencia en el área.

  
Linda Estefania Gutierrez Fernandez  
6998777 LP

  
L. DELIA LAURA TICONA  
ENFERMERA  
L. Paz 25-7-19  
Recibido  
25-7-19

## VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Una vez revisado el perfil de tesis, objetivo general, específicos y evaluado el instrumento de recolección de datos en relación al trabajo de investigación con el título de CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL TISS-28 PARA CONOCER LA GRAVEDAD DEL PACIENTE Y LA CARGA LABORAL DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD TERAPIA INTENSIVA, HOSPITAL PETROLERO OBRAJES LA PAZ , GESTIÓN 2019, investigación correspondiente a la Lic. Linda Estefanía Gutierrez Fernandez, para optar al Título De Maestría En Enfermería En Medicina Crítica Y Terapia Intensiva. Apruebo en calidad de validador, haciendo las observaciones y recomendaciones pertinentes.

  
Lic. Hugo J. Velasco A.  
Jefe S.L. Depto. Enfermería  
.....INSTITUTO NACIONAL DE GERIAS.....  
Firma  
Magister en enfermería en  
Medicina crítica y terapia intensiva  
Cl. 273.7.753.07

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría Gestión De Los Servicios De La Salud de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 II aula 316 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despidió de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma  
Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque  
D.N.I 44674581

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS</b>								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales</b>								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Competencias de capacidad técnica</b>								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

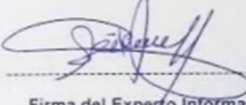
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. ELIANA SOLEDAD CASTAÑEDA NUÑEZ  
DNI: 08104562

Especialidad del validador: MAGISTER EN METODOLOGIA

Lima, 10 de Noviembre del 2016

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## **Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

### Carga laboral

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	28

El alfa de Cronbach es mayor a 0,8 por lo tanto, los datos del instrumento TISS 28, son muy confiables.

### Desempeño laboral

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.838	21

El alfa de Cronbach es mayor a 0,8, por lo tanto, los datos del instrumento cuestionario, son muy confiables.

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 30 de noviembre de 2022

Investigador(a)  
**Claudia Jave Saldaña**  
**Exp. N°: 2502-2022**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Carga y Desempeño Laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2021” Versión 01 con fecha 18/08/2022.**
  - Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 18/08/2022**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Claudia Jave Saldaña y a los investigadores colaboradores (no aplica)

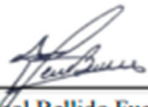
La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
Yenny Marisol Bellido Fuente  
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María  
Universidad Privada Norbert Wiener  
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698  
Correo: [comite.etica@unwienneredu.pe](mailto:comite.etica@unwienneredu.pe)



## Anexo 6: Formato de consentimiento informado

<b>Título de proyecto de investigación</b>	:	Carga y Desempeño Laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2021
<b>Investigadores</b>	:	Claudia Elizabeth Jave Saldaña
<b>Institución(es)</b>	:	Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Carga y Desempeño Laboral de la Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2021”. de fecha 18/08/2022 y versión 01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

### I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es determinar como la carga laboral se relaciona con el desempeño laboral de la enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos. Su ejecución ayudará/permitirá a que los jefes inmediatos busquen estrategias para disminuir la carga de trabajo.

**Duración del estudio (meses): 18 meses**

**N° esperado de participantes: 120**

**Criterios de Inclusión y exclusión:**

*(No deben reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).*

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Desarrollo de la guía de observación
- Encuesta

La guía de observación y la *encuesta* puede demorar unos 45 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** Su participación en el estudio *no* presenta riesgo alguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto al conocer los resultados, el cual puede ser de mucha utilidad en su labor profesional.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal, Claudia Elizabeth Jave Saldaña al número de teléfono: 944944215 y correo electrónico [claudiajave2018@gmail.com](mailto:claudiajave2018@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)



\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre **investigador:** **Claudia Elizabeth Jave Saldaña**

DNI:08160391

Fecha: (18/08/2022)

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,  
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Sistema Nacional de Seguro Social de Salud  
EsSalud



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 333 -GRPR-ESSALUD-2023

Lima, 06 MAR 2023

Señora Licenciada  
**CLAUDIA ELIZABETH JAVE SALDAÑA**  
Investigadora Principal  
Presente.-

Asunto: **APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

De mi consideración:

La presente tiene el objeto dar respuesta a su solicitud de revisión y aprobación del Proyecto de Investigación observacional titulado: **"RELACIÓN ENTRE LA CARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS 2023"** VERSION: 02 DE 15/02/2023.

Al respecto, manifestarle que el presente proyecto ha sido evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, y por la Directiva N°03-IETSI-ESSALUD-2019 "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud".

En ese sentido, la Gerencia de la Red Prestacional Rebagliati, manifiesta su **Aprobación y Autoriza la Ejecución** del presente proyecto de investigación en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Así mismo, una vez ejecutado y concluido el proyecto, deberá presentar el Informe Final, a la Oficina de Investigación y Docencia, para conocimiento y fines correspondientes.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente.

RED PRESTACIONAL REBAGLIATI  
Dr. RAMIRO NÚÑEZ GALARRAIN NÚÑO  
CMP 23614  
FRENTE

RNCN/vmey/rdm  
C.c. Archivo

Área	Año	Correlativo
832	2022	521


www.essalud.gob.pe

Av. Rebagliati N° 490  
Jesús María  
Lima 11 - Perú  
Tel.: 265-4901



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

 **Reporte de similitud**

---

<b>NOMBRE DEL TRABAJO</b> <b>TESIS FINAL AL 29 DE NOV 2022 Jave.d ocx</b>	<b>AUTOR</b> <b>Claudia Jave 29 nov 22</b>
--	---

---

<b>RECUESTO DE PALABRAS</b> <b>18712 Words</b>	<b>RECUESTO DE CARACTERES</b> <b>109231 Characters</b>
<b>RECUESTO DE PÁGINAS</b> <b>107 Pages</b>	<b>TAMAÑO DEL ARCHIVO</b> <b>1.1MB</b>
<b>FECHA DE ENTREGA</b> <b>Nov 29, 2022 11:59 PM GMT-5</b>	<b>FECHA DEL INFORME</b> <b>Nov 30, 2022 12:01 AM GMT-5</b>

---

- **13% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base
  - 13% Base de datos de Internet
  - Base de datos de Crossref
  - 4% Base de datos de trabajos entregados
  - 3% Base de datos de publicaciones
  - Base de datos de contenido publicado de Cross
- **Excluir del Reporte de Similitud**
  - Material bibliográfico
  - Material citado
  - Bloques de texto excluidos manualmente
  - Material citado
  - Coincidencia baja (menos de 8 palabras)