



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL
NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de
salud**

Presentado por:

Neydith Yucili Garma Zambrano

Mónica Vivanco Vivanco

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Mg. José Yomil Pérez Gómez

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. PÉREZ GÓMEZ JOSÉ YOMIL

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria

A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos en la actualidad; muchos de nuestros logros se los debemos a ellos entre los que se incluye este. Nos formaron con reglas, valores y con algunas libertades, fueron el motor constante para alcanzar uno de nuestros más importantes anhelos.

A Dios por darnos vida, salud y sabiduría a lo largo de nuestro estadio en la universidad.

Agradecimiento

La universidad me dio la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que me ha brindado son incomparables, y antes de todo esto ni pensaba que fuera posible que algún día si quiera me topara con una de ellas.

En primer lugar, Agradezco a Dios por mantenerme con salud para hoy poder cumplir uno de mis objetivos en la vida, a mis maestros por las enseñanzas brindadas, a mis compañeros, a mi familia y a la universidad en general por todo lo anterior en conjunto con todos los copiosos conocimientos que me ha otorgado.

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Material y método: Estudio de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal, la muestra fueron 56 profesionales de enfermería del Servicio de emergencia, quienes respondieron a dos cuestionarios con variable de caracterización y dos instrumentos tipo Likert de 68 ítems para la variable sobrecarga laboral y 30 ítems para la variable desempeño profesional. Los resultados fueron presentados descriptivamente y de forma inferencial.

Resultados: Se observó que el 46.43% (26/56) presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39.29% (22/56) bajo y el 14.29% (8/56) alta. Asimismo, el 50.00% (28/56) presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35.71% (20/56) óptimo y el 14.29% (8/56) deficiente.

Conclusiones: se concluyó que la sobrecarga laboral se relaciona de manera directa e inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.882 significativa al 0.000

Palabras clave: Sobrecarga laboral, desempeño profesional, emergencia, servicio.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between labour overload and professional nursing performance of the Emergency Service, Archbishop Loayza National Hospital, 2021.

Material and method: Basic type study, with a correlational, non-experimental and cross-cutting descriptive level, the sample was 56 Emergency Service nursing professionals, who responded to two questionnaires with characterization variable and two Likert type instruments of 68 items for the work overload variable and 30 items for professional variable performance. The results were presented descriptively and inferentially.

Results: It was observed that 46.43% (26/56) have a labour overload at an average level, 39.29% (22/56) low and 14.29% (8/56) high. In addition, 50.00% (28/56) perform at a regular level, 35.71% (20/56) optimal and 14.29% (8/56) deficient.

Conclusions: It was concluded that labour overload is directly and conversely related to the performance of the nursing professional, Emergency Service, Archbishop Loayza National Hospital, 2021, according to Spearman's rho result of -0.882 significant to 0.000

Keywords: Work overload, professional performance, emergency, service

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general / índice de figuras y de cuadros	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3 Preguntas de investigación específicas	15
2.4 Justificación e Importancia	15
2.5 Objetivo general	16
2.6 Objetivos específicos	16
2.7 Alcances y limitaciones	17
III. MARCO TEÓRICO	18
3.1 Antecedentes	18
3.2 Bases Teóricas	22
3.3 Marco conceptual	41
IV. METODOLOGÍA	46
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	46
4.2 Diseño de la investigación	46
4.3 Población – Muestra	46
4.4 Hipótesis general y específicas	47
4.5 Identificación de las variables	48
4.6 Operacionalización de las variables	49
4.7 Recolección de datos	50
V. RESULTADOS	52
5.1 Presentación de Resultados	52
5.2 Interpretación de los Resultados	64
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	74

6.1	Análisis descriptivo de los resultados	74
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		79
ANEXOS		87
Anexo 1: Matriz de consistencia		88
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos		89
Anexo 3: Base de datos		93
Anexo 4: documentos administrativos		105
Anexo 5: informe de turnitin al % de similitud		108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Frecuencia y porcentaje de la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	48
Figura 2	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga física en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	49
Figura 3	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga mental en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	50
Figura 4	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	51
Figura 5	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	52
Figura 6	Distribución de datos según la variable desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	53
Figura 7	Nivel de desempeño profesional según dimensión competencia profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	54
Figura 8	Nivel de desempeño profesional según dimensión motivación profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	55
Figura 9	Sobrecarga laboral según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	56
Figura 10	Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	57
Figura 11	Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	58
Figura 12	Sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	59
Figura 13	Sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	60

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Frecuencia y porcentaje de la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	48
Cuadro 2	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga física en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	49
Cuadro 3	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga mental en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	50
Cuadro 4	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	51
Cuadro 5	Nivel de sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	52
Cuadro 6	Distribución de datos según la variable desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	53
Cuadro 7	Nivel de desempeño profesional según dimensión competencia profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	54
Cuadro 8	Nivel de desempeño profesional según dimensión motivación profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	55
Cuadro 9	Sobrecarga laboral según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	56
Cuadro 10	Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	57
Cuadro 11	Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	58
Cuadro 12	Sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	59
Cuadro 13	Sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	60
Cuadro 14	Prueba de normalidad de las variables sobrecarga laboral, desempeño profesional y dimensiones en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	64

Cuadro 15	Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	65
Cuadro 16	Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	66
Cuadro 17	Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.	67
Cuadro 18	Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	68
Cuadro 19	Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021	69

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral en el ámbito de la salud es una situación que es más preocupante porque disminuye el desempeño de los profesionales de la salud en especial de enfermería porque son los encargados del cuidado de todos los pacientes que superan el número recomendado por cada enfermera generando más presión en su trabajo y provocando problemas como el estrés, conflictos entre compañeros etc., por otra parte que su desempeño disminuya puede perjudicar al servicio que se le brinda al paciente, lo cual es peligroso ya que puede ocasionar problemas negligentes como una mala curación, infecciones un inadecuado cuidado, entre otros.

Para conocer un poco el tema es necesario mencionar que en un estudio cubano se mencionó que la carga de trabajo es uno de los elementos que podrían incrementar en los incidentes como accidentes en el trabajo, esto debido a que afecta la estabilidad y salud del trabajador por lo que puede tener un desempeño menos eficiente, con lo que podría por ejemplo no supervisar adecuadamente al personal técnico donde habría transgresiones de normas y protocolos con los que se podría presentar infecciones intrahospitalarias. ¹

Es por lo cual surge el interés de estudiar cómo se presenta la sobrecarga laboral en el personal de enfermería y como ello puede relacionarse con el desempeño profesional; siendo relevante, puesto que puede afectar el Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, dañando la imagen institucional.

Siendo el objetivo de la investigación; determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 2021

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

A nivel mundial la Organización Mundial de la Salud refiere que es evidentemente, la problemática de la calidad de los profesionales, preocupa en la magnitud que se entiende el vínculo con la calidad de los sistemas de salud. Una investigación llevada a cabo en los Estados Unidos a través de la Universidad de Pensilvania, en una muestra de 168 hospitales, reveló que, cuando en los hospitales se incrementa en un 10% la cantidad de enfermeras universitarias, existe disminución de un 6% del número de muertes de pacientes; en tanto en aquellos servicios donde la capacidad del personal de enfermería en razón de la proporción enfermera paciente es deficiente los pacientes tienen un mayor riesgo de incrementar el índice de mortalidad. ²

En un estudio en España, se encontró que los profesionales de enfermería siendo un grupo de 535 desarrollan sus labores en condiciones de trabajo adversas que podrían perjudicar su salud mental como física, además de perjudicar el servicio que brinda. Es por ello esencial que se corrija problemáticas como estas equilibrando en lo posible la proporción enfermeras pacientes, con lo cual mejora la condición en la sobrecarga de trabajo. También se encontró que es relevante de hacer participar al profesional de enfermería en las decisiones que se toman para mejorar los servicios, así como una adecuada remuneración, entre otros donde también debe ir incluido la seguridad del profesional de enfermería. ³

Por otro lado en el país de Colombia el profesional de enfermería no tienen una relación directa con las organización de salud, ya que trabajan a través de intermediarios, lo que puede generar en el profesional estar en condiciones poco loables, que pueden volverlos vulnerables ante la carga de trabajo, y la falta de seguridad en el trabajo, además estas condiciones limitan los beneficios como capacitación lo que se refleja en un servicio poco eficiente y una insatisfacción en los usuarios, por lo que

el sistema de salud tiene poca accesibilidad, lo que refleja una inseguridad en la salud de la población. ³

En el Perú el profesional de enfermería experimenta una carga laboral que incrementa con el tiempo, lo que afirma la decana del colegio de enfermeras Abarca M. 4, donde también manifestó que cada enfermera tiene a su cargo a 40 pacientes esto a pesar de las normas que recomiendan solo 8. Por otro lado, manifestó que en el Hospital Honorio Delgado Espinoza y Goyeneche tiene una deficiencia de personal de enfermería de 200 aproximadamente. Esto se repite en toda la cadena del sistema público de salud. ⁴

A nivel local, el presente estudio se llevó a cabo en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, donde se ha observado que la enfermera en ocasiones trata un poco indiferente a los pacientes y que existen pacientes que manifiestan que la enfermera no los atiende correctamente, que no le brinda una información que ellos entienden, y que a veces ni si quiere le informan sobre los procedimientos que le aplican, a lo que las enfermeras refieren que en ocasiones por el apuro no informan a los pacientes, y si lo hacen suelen aplicar términos generales, asimismo se observó que la enfermera realiza actividades que requieren de un esfuerzo físico al movilizar y trasladar a los pacientes, están de pie durante muchas horas, existe una falta de personal, entre otros problemas. Es por lo cual importante investigar como la carga laboral puede repercutir en el desempeño profesional del personal de enfermería.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?

P.E.4:

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

Este trabajo se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: porque el estudio nos permite conocer más a fondo, la sobrecarga laboral y sus repercusiones en el desempeño profesional del personal de enfermería, asimismo entender la naturaleza de ambas variables y su posible relación, con ello cubrir algunos desconocimientos sobre el tema.

Justificación práctica: El estudio presenta resultados de la realidad problemática con cifras porcentuales que permitirán conocer la gravedad del asunto y a partir de ello poder brindar las recomendaciones respectivas.

Justificación metodológica: El estudio presenta una forma ordenada y estructurada de medir la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería, además de brindar los instrumentos validados con alta confiabilidad sirviendo de aporte a otras investigaciones que pretenda medir las variables en contextos similares.

2.4.2. Importancia

El trabajo es importante ya que el estudio de las condiciones y la sobrecarga que el profesional de enfermería presenta, es preocupante ya que trabaja con la salud de la población y una baja en su desempeño podría ser fatal para la salud del paciente incluso mortuorio, es por lo cual su estudio constante permite tomar medidas que prevengan estas situaciones.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

O.E.2:

Identificar la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

O.E.3:

Identificar la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

O.E.4:

Identificar la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Delimitación espacial: Hospital Nacional Arzobispo Loayza ubicado en Avenida Alfonso Ugarte 848, Cercado de Lima, Perú.

Delimitación Temporal: La investigación se efectuó desde diciembre 2020 a Mayo 2021.

Delimitación social: Licenciados de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

2.7.2. Limitaciones

Parte de las limitaciones fue el lograr coincidir con los tiempos disponibles de la muestra de estudio y poder aplicar los instrumentos de recolección de datos, pero con el apoyo del jefe del servicio de emergencia y la jefa de enfermería se pudo hallar un tiempo adecuado que se tornó en varios días pudiéndose aplicar a toda la muestra y obtener los datos necesarios para la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

En la revisión de las diferentes fuentes virtuales en los repositorios de las diferentes universidades, se pudo identificar algunos trabajos que tienen una relación tanto directa como indirecta siendo aporte de valiosos, los cuales nombramos a continuación:

Antecedentes a nivel internacional

Castro F, Chantong K. (2020) en Ecuador realizó una investigación sobre la “Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019 Marzo 2020”. El cual tuvo como **objetivo** determinar la incidencia de la carga laboral sobre la calidad de vida, con el fin de fundamentar un diseño que mitigue dicha problemática. En la **metodología**; el estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, donde se aplicó como **instrumento** el cuestionario carga laboral y el test CVP 35, a una **población y muestra** de 58 profesionales de enfermería. En los **resultados** se encontró que la mayoría del personal de enfermería presenta una calidad de vida baja, donde existen varios motivos donde se presentan la carga de trabajo, la falta de motivación, los aspectos ergonómicos, entre otros. Por lo que se **concluye** el factor más determinante para una baja calidad de vida es la carga de trabajo y para que esto no suceda, se debe hacer un análisis de las labores y responsabilidades que tiene cada profesional de enfermería.⁵

Acosta M, Maya G. (2020) presentaron su estudio en España sobre las “Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos” el cual tuvo como **objetivo** identificar las competencias clínicas y el nivel de la carga laboral. En cuanto a la **metodología** el estudio se desarrolló bajo un concepto observacional, de tipo descriptivo, se trabajó con una **población y muestra** de 40 profesionales de enfermería a quienes se le aplicó los **instrumentos de** competencias clínicas y el Nursing Activities Score. Como **resultados** se halló que las competencias clínicas más bajas fueron; el apoyo a los familiares solo en un 2.7%, comunicación con los acompañantes del

paciente en otro 2.7%, rutina, tareas administrativas, actualización de las normas y protocolos. El promedio del Nursing Activities Score, auto diligenciado fue de 68 puntos y en el observacional de 53. Por lo que se concluyó que la evaluación constante tanto de la carga de trabajo como de las competencias clínicas mejora el nivel en la toma de decisiones y el servicio ofrecido con una calidad del cuidado. ⁶

Alvarado C, Pinduisaca E. (2019) presentó su estudio en Ecuador sobre los “Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo Mayo – Agosto 2019”. Donde tuvieron el **objetivo** conocer aquellos factores que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El estudio aplicó una **metodología** descriptiva, cuantitativa donde se trabajó con una **población y muestra** de 50 profesionales enfermería, donde se presentó como **instrumento** dos cuestionarios que fueron elaborados por los investigadores recibiendo el nombre de sus variables. En los **resultados** se encontró que los factores incidentes en un 52% fueron limitaciones en la capacitación por falta de respaldo directivo, en un 56% inestabilidad laboral, falta de motivación, promoción en un 40% y la carga de trabajo en un 52%. Finalmente se encontró que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación, la falta de motivación en el personal, repercuten de manera negativa en el desempeño profesional de enfermería. ⁷

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

concluyó que hay un exceso de carga laboral esto por la desproporción entre la cantidad de enfermeras y pacientes, lo que repercute en la calidad de atención. ⁸

Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard, J. (2017) presentaron su estudio en Chile, acerca de la “Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes”, teniendo como **objetivo** identificar el nivel de la carga laboral. Como **metodología el estudio** presentó **un nivel descriptivo** con un corte transversal, en una **población** de 595, resultando en una muestra de 151, quienes resolvieron como **instrumento** al mini-mental de Folstein. Como **resultados** se encontró que la mayoría de los profesionales de enfermería invirtieron más de 36 minutos para ejercer una actitud directa, y cuando es indirecta es el tiempo promedio es de 23 minutos. En el caso de los pacientes de alto riesgo el tiempo se incrementó en 41 minutos, por lo que se concluyó que, durante la aplicación de las diálisis, el personal ocupa un 60% de su tiempo. Siendo una carga laboral en especial en la atención de paciente con dependencia alta. ⁹

Antecedentes nacionales

Mejía P, Murga S. (2019) presentaron su trabajo en Trujillo - Perú sobre la “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario”. Con el **objetivo** determinar como la sobrecarga de trabajo se relaciona con la calidad del cuidado de acuerdo a la perspectiva del usuario. Respecto a la **metodología** el estudio trabajo con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una **población** de 1650 pacientes y una **muestra** de 175 y como **instrumento** de recolección de datos se usó la Escala TISS 28 y Escala de Calidad de Cuidado de Enfermería. En los **resultados** se encontró que el 65.7% de los profesionales de enfermería presenta una sobrecarga de clase III y el 34.3% presentó una sobrecarga de clase IV, asimismo se halló que el 76.6% presentó un cuidado regular, el 14.4% una buena calidad y el 8.6% una mala

calidad; por lo que se concluyó que existe una relación directa entre las variables. ¹⁰

Campusano M, Huaman M. (2018). Presentaron su trabajo en Lima – Perú, sobre los “Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería” para la resolución del **objetivo** de sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral. Asimismo, se trabajó con una **metodología** de revisión sistemática observacional y retrospectiva con un enfoque cuantitativo, donde se tuvo como **muestra** a 10 artículos; con una selección por evidencia, a través de la evaluación de Grade, hallados en las siguientes bases de datos: Scielo, Wiley Online Library, PubMed, Sciencedirect, Elsevier, Epistemonikos. Obteniéndose como **resultados** que la mayoría de los profesionales de enfermería son afectados negativamente por la sobrecarga de trabajo afectando su desempeño, por lo que se **concluye** que la sobrecarga laboral tiene un efecto negativo en el desempeño laboral del profesional de enfermería afectando su productividad, así como en su salud física y mental.

11

Gonzales E. (2018) presento su estudio en Lima – Perú; “Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”, con el **objetivo** comparativo de la sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de medicina y cirugía. En cuanto a la **metodología** el estudio fue de tipo básica, de nivel descriptivo comparativo, con una **población y muestra** de 60 profesionales de enfermería, que participaron en la aplicación del **instrumento** de sobrecarga laboral. En los **resultados** se observó que el servicio de medicina obtuvo un promedio de 23.02% y el de cirugía 37.98%, por lo que se concluye que hay una diferencia significativa entre la muestra respecto a la sobrecarga de trabajo. ¹²

Díaz W. (2017) presentó un estudio en Trujillo – Perú, sobre la “Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia

de un hospital de Trujillo”, con el **objetivo** de identificar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome de Burnout. El estudio trabajó con una **metodología** descriptiva de diseño observacional, y correlacional, con una **población y muestra** de 35 personales a quienes se le aplicó la escala NASA TLX y el Inventario Maslach Burnout. Obteniendo como **resultados** una prevalencia de burnout en el 66% de la muestra, Finalmente se **concluyó** que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables en estudio. ¹³

Aquije E. (2016) presentó su estudio en Andahuaylas – Perú, sobre la “Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas”, teniendo como **objetivo** conocer si existe incidencia de la sobrecarga laboral en el rendimiento profesional. A través de una **metodología** no experimental transversal; se trabajó con una **población y muestra** de 76 enfermeras, en la recolección de datos se usó **instrumentos** de autoría para ambas variables de 14 ítems. Como **resultados** se encontró que el 81% manifestó un incremento de los trabajos por el motivo de una escasez de personal en cambio el 16% manifestó que esta situación se da forma regular y el 3% manifestó que no existe carga laboral. Por lo que se concluyó que el aumento de tareas por escasos del personal de enfermería, afecta su capacidad y desempeño, con una incidencia directa. ¹⁴

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Sobrecarga laboral

Se puede especificar como sobrecarga laboral la solicitud de actividades o participaciones que deben hacer los profesionales de enfermería, esto está relacionado al servicio de calidad y al cuidado que deben proporcionarle al paciente; esto implica un esfuerzo mental, físico y emocional, en la mayoría de los casos la enfermera no logra satisfacer todas las exigencias en el área laboral, incluso en ocasiones tiene que procrastinar en algunas de sus funciones por falta de tiempo. ¹⁵

Igualmente, se ha identificado que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es una problemática seria, ya que origina estrés en los profesionales del área, lo cual tiene incidencia en la seguridad del paciente. Esto tiene como efecto directo que el personal no logre llevar a cabo tareas importantes en lo que refiere al cuidado del paciente por falta de tiempo, influyendo en el incremento de la mortalidad, resultados erróneos al paciente y complicaciones, todo debido a la sobrecarga laboral. ¹⁶

Asimismo, se producen secuelas directas en los profesionales como: la tensión psicológica y física, el estrés, sentimiento de malestar y amenaza, disminución de la motivación laboral y baja satisfacción a la hora de realizar las actividades, origina también trastornos psicossomáticos y fisiológico, cansancio emocional y físico, incluso muchos tienden al abandono de sus puestos de trabajo, ya que existe un mayor índice de padecer enfermedades, todo esto originado por la sobrecarga laboral. Poniendo en riesgo de que el profesional no se sienta feliz y satisfecho con sus expectativas y necesidades laborales. Desde un ámbito psicológico, la sobrecarga laboral está relacionada con el malestar e insatisfacción laboral, el que merme la opinión de sí mismo y la tensión, siendo esta una relación con la depresión, la insatisfacción en la praxis profesional y los trastornos psicossomáticos. ¹⁷

Se puede destacar en el mismo contexto que la carga laboral es la porción de trabajo mental y físico que hace un individuo. A su vez la sobrecarga laboral se refiere a la excedencia de labores, la dificultad y complejidad de las mismas, teniendo que llevarse a cabo en un tiempo determinado. La sobrecarga laboral (cuantitativa o cualitativa) baja las probabilidades de que los individuos puedan hacerle frente a las exigencias laborales. Esta sobrecarga presenta una asociación de forma consiente con el burnout, prioritariamente con la dimensión de desgaste emocional. ¹⁸

Según Alcayaga A. ¹⁹ La sobrecarga laboral es la agrupación de las exigencias, físicas y psicológicas a los que se somete a un empleado en su jornada de trabajo. En épocas anteriores tan solo se tomaba en cuenta como

sobrecarga a los esfuerzos físicos, sin embargo, actualmente se toma en cuenta el esfuerzo mental, ya que el mismo genera cansancio.

Para concluir que se puede decir que la sobrecarga laboral es “el conglomerado de funciones y exigencias físicas y psicológicas a los que el profesional o empleado se ve sometido en el transcurso de su jornada laboral”. En todo empleo y actividad, el trabajo psicofísico coexiste, en proporciones cambiantes dependiendo de la labor. ²⁰

Comúnmente, debe existir un proceso sistematizado y técnico, lo cual, implica una serie de exigencias mentales en los puestos laborales en detrimento de las exigencias físicas, sin embargo, se siguen encontrando puesto laborales en los que las exigencias físicas son altas. ²⁰

En la mayoría de nuestros puestos profesionales prevalece la labor intelectual, (lo que refiere a nuestro sector), y en caso de requerir algún esfuerzo físico no tienen un nivel excesivo como para requerir un estudio especializado. Sin embargo, presentaremos una información universal y detallada sobre la carga laboral para que aquellos individuos que tenga interés en el tema. ²⁰

Siendo necesario su evaluación para así poder aportar medidas que corrijan esta problemática y sean precisas para poder desaparecer en lo posible los trabajos pesados. ²⁰

Carga física

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

de pie o en la misma postura. La carga física genera un gran consumo de energía y un aumento en la frecuencia respiratoria.²¹

Igualmente, está asociada a los esfuerzos que realizamos al desempeñarse en una profesión u ocupación. Por lo tanto, se considera el agotamiento físico que sufre el empleado al realizar sus funciones. Aquí las actividades deben realizarse a través de posturas complicadas, traslados extensos, trabajos pesados.²²

Cuando nos referimos a un empleo donde la función preponderante es la muscular, estamos hablando de carga física y es definido como el conglomerado de exigencias físicas o los que es sometido el sujeto en el transcurso de su jornada laboral. Siendo esfuerzos físicos aquellos que se ejecutan cuando se hace una actividad muscular, ya sea de forma estática o dinámica. Es dinámico cuando los músculos están contraídos, durante un tiempo determinado, por ejemplo, como el estar de parado en una concreta postura, como militar que debe estar inmóvil custodiando un recinto a una zona durante un tiempo y una postura determinada.²³

Se debe destacar que en la ejecución de estas funciones hay un alto consumo de energía y aumento del ritmo cardíaco y respiratorio. A su vez se considera dinámico cuando hay secuencias contantes de tensiones y relajación en los músculos interviniendo en la labor, como un esfuerzo en constante desarrollo, como, por ejemplo, al trasportar o andar un vehículo.^{23.}

De igual manera se considera a la carga física como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Dentro de las funciones y responsabilidades del trabajador, que exigen un esfuerzo continuo que puede ser perjudicial para el organismo del trabajador sino se usa las herramientas y técnicas adecuadas.²⁴

Asimismo, la carga física presenta como indicadores:

Postura: Es cuando se establecen en una sola posición por mucho tiempo o en una posición muy incómoda dependiendo de la exigencia de sus labores de enfermería. Las malas posturas en el ambiente laboral no solo hacen que el trabajo se vuelva más desagradable y pesado, haciendo que el cansancio sea más rápido y notorio. Sino que también a través del tiempo puede traer graves consecuencias. ²⁴

Desplazamiento: Se refiere cuando se movilizan de un área a otra subiendo escaleras, a veces a distancias muy largas dependiendo de la institución.

Esfuerzo muscular: este se produce cuando el cuerpo ejerce un gasto energético mayor a sus capacidades por un tiempo prolongado como cargar un objeto pesado o paciente sin ayuda, lo cual puede ocasionar alguna lesión si es que el cuerpo no está preparado para dicha carga.

Cabe mencionar que cuando un individuo hace un trabajo físico, desarrolla actividad en su musculatura. Pudiendo ser esta dinámica o estática. ²⁴

Se llama estática porque es un esfuerzo muscular sostenido, donde los mismos se mantienen contraídos durante un tiempo indefinido, como, por ejemplo, permanecer parado. ²⁴

Se dice que es dinámica cuando hay una secuencia de tensiones y relajación en los músculos en un lapsus de tiempo, interviniendo las mismas en la actividad, por ejemplo, el caminar. ²⁴

Lo que se recomienda para que una labor o empleo se haga más eficiente, lo adecuado es que se combinen los dos tipos de esfuerzos: el dinámico y es estático; cuando se realiza cualquier labor física de importancia, la persona consume una alta cantidad de energía y los ritmos cardiacos y respiratorios se elevan. ²⁴

Carga mental

Es necesario el esfuerzo del proceso intelectual para llevar a cabo una labor, los profesionales de la enfermería primordialmente estudian e interpretan la información de cada labor para después poder ejecutar sus actividades de manera óptima y correcta, brindando un servicio de calidad al paciente; sin embargo, para que el resultado sea óptimo los profesionales de enfermería no deben realizar labores que presenten sobrecarga en el trabajo. ²⁵

Igualmente, según la complejidad de la actividad será la carga mental, por lo tanto, es la cantidad de fases como las que cuenta un proceso, o la cantidad de procesos que tenga una labor para llevarse a cabo correctamente, también el periodo de tiempo en el que un empleado procesa la información en su mente, las respuestas necesarias para la información recibida. ²⁶

Se considera que la carga mental en el presente es un riesgo social y psicológico emergente, la misma no tiene una definición consensuada. Los expertos indican que hay dos tipos de cargas mentales: una que es considerada como la carga del trabajo, en la cual, influyen las interacciones entre las exigencias del empleo y los recursos cognitivos del individuo; la segunda es la que influye en las exigencias externas al empleo, en donde las personas deben afrontar sus capacidades y habilidades individuales, anexando los factores emocionales, sociales y cognitivos. ²⁶

Igualmente, se considera que la carga mental es el conglomerado de exigencias mentales, intelectuales o cognitivas a los que se ve expuesto el empleado a lo largo de jornada laboral, dicho de otra manera, es la magnitud del esfuerzo intelectual o actividad mental requerido para ejecutar el trabajo.

²⁷

Aspectos fundamentales de la carga mental

Es necesario tener en cuenta que la carga mental tiene una variedad de aspectos fundamentales o características, que precisan y dan pie a la complejidad de este concepto. Estas características son las siguientes: ²⁷

- 1) Para analizar las funciones cognitivas hay que tener en cuenta tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos. Para poder estudiar la carga mental es indispensable poner atención en los factores cuantitativos, asociados con el nivel de información que el individuo tiene que procesar y manejar en su puesto de trabajo, a su vez se deben observar los factores cualitativos, que nos dicen la complejidad que tiene la actividad a realizar. En tal sentido podemos decir que hay dos “tipos” de carga mental: la cualitativa y la cuantitativa.
- 2) Se debe tener en cuenta que los procesos mentales pueden dar lugar a situaciones de carga por exceso y a situaciones de defecto. Dicho de otra

manera, podemos hablar de sub-carga mental y sobrecarga mental. La sobrecarga y sub-carga mental puede desencadenar efectos negativos sobre los empleados.²⁷

De igual forma la carga mental tiene como indicadores:

Atención: Se refiere al servicio que brinda el profesional de enfermería a una cantidad de pacientes, bajo ciertas condiciones y estándares. Donde muchas veces estas cantidades exceden a la capacidad del número de profesionales de enfermería dentro de una institución, en razón de la proporción enfermera/pacientes

Pausas: son pequeñas fracciones de tiempo que el personal de enfermería toma para recuperar energía y la concentración en sus funciones dentro del servicio.

Ritmo de trabajo: Se refiere al tiempo y la constancia de ciertas actividades dentro del trabajo que se realizan en un horario específico. Asimismo, el periodo de tiempo solicitado para llevar a cabo el trabajo. Hay distintas características que pueden definir el ritmo de trabajo en un puesto, las mismas son: la rapidez en la ejecución de la tarea, laborar con plazos ajustados, recuperar las entregas de las actividades, la velocidad automatizada de una máquina, las reglas de producción, la competencia con los compañeros de trabajo, el nmero de trabajo realizado, control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.²⁸

Tratamiento información: Es el manejo de la información de los pacientes, así como el tránsito y la comunicación que este tenga dependiendo de la cadena de mando, jerarquía dentro de la institución.

Experiencia: Se le considera como el conocimiento acumulado originado por la práctica e información que el profesional de enfermería ha ido adquiriendo durante los años de trabajo.

Trabajo a turnos

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

esta como un riesgo en las evaluaciones con la meta de ser eliminado, y medir los efectos negativos que tiene sobre el empleado. ²⁸

Los turnos laborales rotativos específicamente los turnos nocturnos desarrollan efectos negativos, esto se debe a que el ser humano es diurno y el organismo está más preparado para laborar en el día. Por lo tanto, esto altera el equilibrio biológico y mental del empleado, teniendo impacto en la vida social y familiar; teniendo todo lo expuesto una repercusión en el bienestar de los empleados que se ven afectados por los cambios de horarios. ²⁸

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH ²⁹, nos indica que regularmente los empleados por turnos y los empleados de noche sufren de cansancio por sus horarios y calendarios de trabajo. Para un ser humano es difícil mantener la concentración cuando se está muy cansado lo que hace que haya mayor índice de accidentes y errores. Es una situación que constituye un riesgo para el público y el trabajador. Los niveles de estrés en las labores por turnos pueden empeorar afecciones en la salud como las enfermedades del corazón o las afecciones digestivas.

A su vez, las empresas que tienen procesos productivos contantes durante 24 horas diarias, se organizan los turnos de forma rotativa, y se debe procurar que ningún empleado este en el horario nocturno más de dos semanas seguidas, excepto que sea de forma voluntaria. ³⁰

Por otro lado, aquellas organizaciones que lleven a cabo sus actividades en labores por turnos, donde se incluya los domingos y los días festivos, deberán hacerlo bien sea por grupos de empleados que hagan su actividad por semanas enteras, o empleando personal extra para poder completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. ³⁰

Cabe destacar que los empleos por tunos es algo lleva tiempo implantado en nuestro país, donde esta planificación sigue significando una labor costosa y complicada, ya que se tienen en cuenta diferentes factores y

términos legales tales como el descanso entre jornadas y el descanso semanal.³⁰

Asimismo, la dimensión trabajo por turnos tiene los siguientes indicadores:

Turnos: Los cuales son horarios establecidos en diferentes fracciones del día como turno mañana, tarde, noche, etc.

Calendario: En lo referente al ámbito laboral el calendario se refiere a los 30 días dentro del mes.

Estabilidad: Son condiciones que permiten al trabajador trabajar de manera adecuada además de incrementar la identificación con la institución, además estas condiciones permiten al trabajador aspirar a un crecimiento profesional.

Refrigerio adecuado: Es el cual considera un tiempo adecuado para que el trabajador pueda consumir sus alimentos y tomarse una pausa del trabajo.

Evaluación de la salud: mayormente en el ámbito laboral se realiza evaluaciones médicas de su personal en función de su bienestar, asimismo permite saber que personal está apto para el trabajo exigido y poder tomar medidas correctivas respecto a ello.

Respeto del ciclo del sueño: Este es una condición que en el personal de salud es un poco difícil de cumplir ya que en ocasiones se tiene turno de hasta 24 horas, por lo que no se puede cumplir con un sueño adecuado.

Protección – seguridad: son condiciones que toda institución o empresa debe cumplir respecto a la integridad y salud de sus empleados. La salud y la seguridad deben ser parte de la gestión de una empresa, consorcio, organización o institución. Las organizaciones deben evaluar los factores de riesgo para así poder evidenciar los peligros y los riesgos de sus puestos de trabajo, a su vez deben tener medidas eficazmente contraladas, para poder asegurar los peligros y estos no hagan estragos en los trabajadores.³¹

Es responsabilidad y deber del empleador, el cumplir con las normas de seguridad y salud laboral como el de cumplir con los requerimientos en materia SST que impone las legislaciones nacionales. Es un fundamental que el empleador cumpla con los requerimientos en materia de SST y mantenga un compromiso firme como líder de la organización, tener las medidas indispensables para poder establecer un óptimo sistema de gestión en la SST; la misma debe incluir de manera principal los siguientes elementos como: la política, la organización; la planificación, la evaluación y las acciones que garanticen la pro mejoras. ³¹

Limitaciones: Son algunas capacidades que no se puede desarrollar correctamente en el trabajador cuando es exigido a un turno no natural como lo es la madrugada, afectando parte de sus respuestas físicas y mentales.

Los factores de la organización

Es el proceso de producción de los bienes y servicios mediante los cuales que integran la tecnología de los medios, el recurso humano y los materiales necesarios, para así llevar a cabo y aplicar los procedimientos y métodos que den facilidad al trabajo de una forma racional y armónica, asegurando los rangos de salud y seguridad, de la misma manera las necesidades ambientales y ergonómicas, con la meta de tener el mayor nivel de eficacia eficiencia y productividad, para así satisfacer las necesidades de la comunidad y empleados. ³²

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

logra porque la falta de interés esta área del conocimiento trae grandes consecuencias negativas para los empleados o para la empresa.³³

La noción de organización del trabajo implica distintos factores de la realidad del trabajo: como primer nivel esta las normas en materia de los empleos y las condiciones las instituciones y trabajos representativas de los empleados. Como segundo nivel tenemos que las empresas de diferentes sectores como red de diferentes sectores que emplean a trabajadores.³⁴

Para finalizar las condiciones laborales en el sitio de trabajo, los requerimientos de la empresa aspecto este último que es el que se analiza a través de la encuesta de condiciones.³⁴

Para las organizaciones se analizan según sus variables como componentes de trabajo son:

- El nivel del puesto, los conocimientos exigidos para realizar las actividades y las distintas oportunidades para poner en práctica sus capacidades y conocimientos.
- La libertad o facultad de cambiar los distintos factores de su empleo.
- Las oportunidades de promocionar dentro de la empresa.
- La intervención de los distintos puestos de trabajo
- El tiempo para laborar

De igual forma se tiene como indicadores a:

Tareas: Son actividades programadas que cada trabajador debe cumplir a cabalidad en un determinado tiempo.

Preparación: Es formación y desarrollo de nuevos conocimientos acorde a las exigencias de sus funciones y responsabilidades laborales del personal de enfermería.

Iniciativa: Se refiere a la actitud del trabajador para brindar ideas o estrategias sin la necesidad de que su empleador se le solicite.

Informes: Son un detallado de las actividades tanto en horas como en periodos de tiempo específicos, en la cual se plasma lo ocurrido durante su

tiempo de labor por día en el caso del profesional de enfermería, que servirá como guía para un proceso continuo.

Toma de decisiones: Son consensos que se realizan a través de los trabajadores y la plana superior para efectuar o ejecutar ciertas acciones o procesos en función de mejorar el servicio o lo planificado.

Relaciones interpersonales: Son las relaciones que el profesional de enfermería tiene con sus colegas como con los mismos pacientes, donde se involucra elementos sociales como emocionales.

3.2.2 Desempeño profesional

Según los autores Varela O, Salgado E.³⁵ El desempeño es la cantidad de comportamiento que se espera de un empleado, es la causa por la que se contrata a alguien. El desempeño es, en particular, el desempeño voluntario de un comportamiento relevante para lograr los objetivos de la organización. En pocas palabras, las contribuciones conductuales del individuo al logro de metas más altas.

En otras palabras, los autores mencionan que el desempeño está relacionado con la conducta no con el resultado de la conducta, es decir por ejemplo si un vendedor de autos vende un número determinado de autos ese no sería su desempeño sino el resultado de tal, porque su desempeño es la conducta que efectuó para vender esos autos y el resultado que tuvo de ellos, por lo cual el desempeño es la asociación de conductas que dan por resultado el cumplimiento de metas u objetivos trazados.

Asimismo, hablamos de ejecución profesional cuando los distintos miembros de una organización laboran de forma efectiva, para así poder alcanzar las metas habituales, bajo reglas que establecidas con anticipación. De tal manera podemos observar que la presente definición nos indica que la ejecución o desempeño profesional es la manera en la que los trabajadores ejecutan de forma eficaz sus funciones en la organización o empresa, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos.³⁶

De igual manera, lo que respecta a la ejecución laboral de los profesionales de enfermería se puede observar en su labor que sus metas con divididas según sea su grupo de trabajo y jerárquico de la carrera; siendo estos grupos los siguientes: los bachilleres, los técnicos y los egresados. Las actividades que realizan los profesionales de enfermería están ligadas con el nivel jerárquico que tengan, lo que los lleva a permanecer en un área en específica o el servicio que le designe el departamento de enfermería.³⁷

Asimismo, la actividad profesional es el desempeño laboral y el desempeño manifestado por el trabajador desempeñando las principales funciones y tareas requeridas por su cargo en el ámbito laboral ya que necesita una actuación específica, permitiendo esto demostrar sus conocimientos. Es gracias a este factor que el profesional consigue demostrar las habilidades laborales adquiridas, en las mismas se integran: los sistemas, los conocimientos, las vivencias, los sentimientos, las diversas actitudes, los motivos, los factores personales y los valores, constituyendo esto a alcanzar los resultados esperados, correspondiendo por las exigencias de la empresa (tecnicas, productivas, y el servicio).³⁸

Competencia profesional

Las habilidades ocupacionales son aquellas habilidades que los trabajadores tienen para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el lugar de trabajo. Eso es todo por lo que son apreciados. A partir de estas competencias, las organizaciones deben colocar a cada trabajador en un puesto con funciones, responsabilidades y lineamientos específicos que, a su vez, están autorizados a desempeñar. Si se cumple esta condición, el proceso de selección fue exitoso y la empresa cosechará las recompensas.³⁹

En el mismo contexto, se afirma que las competencias son procesos dinámicos y longitudinales en las fracciones de tiempos en el cual las personas utilizan sus conocimientos, sus habilidades y su sentido común relacionados con la carrera profesional. Se infiere que los enfermeros en su desenvolvimiento laboral aplican sus múltiples habilidades y conocimientos,

además su juicio crítico para proporcionar una atención óptima y de calidad a las personas que atienden. ⁴⁰

Asimismo, podemos decir que las competencias profesionales son una variedad de funciones o atribuciones que están enlazadas a una figura profesional, las mismas encuadran una gran cantidad de logros, resultados y diferentes líneas de acción; requiriendo estos logros del titular un oficio o una ocupación específica, lo que quiere decir que la competencia profesional está directamente conectada con las destrezas y habilidades que posee una persona; las cuales son indispensables para poder ejercer su profesión. Así que, la competencia es el producto del proceso de calificación que deja "poder" "calificar para". ⁴¹

Características de las competencias profesionales

Es necesario precisar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, es decir: ⁴¹

a) La principal característica que tiene el concepto de competencia profesional es que se ve involucrado un conglomerado de conocimientos, procedimientos y distintas actitudes combinadas e integradas, en tal sentido el sujeto debe "saber hacer" y "saber estar" en su práctica profesional. ⁴¹

Dominar este conocimiento te hace "capaz" de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde este punto de vista, no sería distinguible en capacidad y se establecería el proceso clave de 'formación' para la obtención de habilidades. Pero "ser capaz" es una cosa y "ser competente" es otra muy distinta, ya que tienen distintas implicaciones idiomáticas. Es un equipo o recurso profesional necesario para tal actividad, es decir, habilidades implican habilidades sin las cuales es imposible llegar a ser competente. Las habilidades también son producto de una serie de factores que se diferencian entre sí pero que están en perfecta comunicación. Gracias a la cantidad de habilidades, las competencias se adquieren a través de un proceso de aprendizaje.

b) Las competencias solo se pueden definir en acción. De acuerdo con lo anterior, las competencias no pueden reducirse a conocimientos o saber hacer y, por tanto, no son comparables a lo adquirido en la formación. Tener habilidades no significa ser competente. Esto significa que la competencia no se basa en recursos (habilidades), sino en la movilización de los propios recursos personales. ⁴¹

Para ser competente, es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Además, conocer no es poseer, es usar. Esta concepción está presente en un buen número de definiciones, pero más aún, en esta línea de argumentación se podría ir más allá de una interpretación simplista para no quedarnos en la simple aplicación del conocimiento. Esto nos dice que la competencia es un proceso de acción constante para saber (conocimiento), saber cómo (procedimiento), saber ser y saber estar (actitud). ⁴¹

El conocimiento al que nos referimos no es un conocimiento para imitar o aplicar rutinariamente los medios del propio conocimiento del individuo - esto estaría más cerca de la habilidad el conocimiento al que nos referimos es conocimiento. Por lo tanto, la competencia requiere saber cómo encadenar instrucciones y no solo aplicarlas de forma aislada. Incluso desde esta perspectiva, saber actuar correctamente no funciona. Una buena reacción a una situación problemática puede ser simplemente no intervenir. ⁴¹

c) No basta con verificar qué elementos son constitutivos de competencias. Tenemos que profundizar y luego pasar a la génesis. Más allá de lo que se ha dicho sobre habilidades y competencias, podría asumirse, por tanto, que el proceso de formación es insuficiente y que, por tanto, las habilidades son posibles a través de la formación, pero esa experiencia en este ámbito es inevitable. Si bien esta atribución no está explícitamente presente en todas las definiciones, se ha tendido a enfatizarla en los últimos años. Este supuesto tiene que ver directamente con el proceso de adquisición de habilidades, como hemos indicado, y les confiere un carácter dinámico. ⁴¹

Concluyendo que las competencias pueden obtenerse en el transcurso de la vida laboral, constituyendo, un factor significativo de flexibilidad y de adaptación según como vayan evolución de tareas y puestos de trabajo. Siendo este el enfoque sustenta nuestro acercamiento al objeto de estudio estando en torno a las competencias que suele ser genéricas y a las específicas, ya que son estas las primeras transversales y susceptibles de ser aplicadas en las diversas situaciones, permitiéndonos pasar de un contexto a otro; mientras que los segundos serían más limitados por su utilidad. ⁴¹

Dentro del desempeño de la competencia profesional se encuentra los siguientes indicadores:

Capacidad cognitiva: Se refiere a todo el conocimiento y experiencia adquirida del profesional de enfermera, el cual utiliza para el desarrollo de sus actividades en la atención y cuidado del paciente. Asimismo, a esto se le suma sus especialidades, así como su continua preparación y capacitación para ofrecer un servicio de calidad.

En el campo de la psicología, se tiene como consideración que la expresión de las habilidades, necesita de las estructuras cognitivas para procesar el pensamiento y poder ejecutar opciones mentales. Estas estructuras no subyacen de una actuación espontánea, por el contrario, debe tener un incentivo y también debe ejercitarse por medio de las experiencias y capacitaciones formales o informales. Estas habilidades están relacionadas de forma directa con el proceso de los pensamientos y componen con el aprendizaje básico. Son definidos como las operaciones, los procedimientos, los procesos, los poderes, las habilidades que cambian la información en conocimiento. ⁴²

Capacidad afectiva: son las habilidades del profesional de enfermera que desarrolla para poder manejar tanto sus sentimientos y emociones en el trabajo como entender con empatía las emociones de los pacientes.

Además, esto le ayuda en sus interrelaciones con sus compañeros, pacientes y familiares.

Estas habilidades se van desarrollando y aprendiendo, y a su vez cambian a través del tiempo como sucede en todas las dimensiones del desarrollo humano. Es por ello, que no es viable que sean enseñadas y desarrolladas todas al mismo tiempo, necesitando estas una constante estimulación para que puedan evolucionar y adquirir un desarrollo mayor. Cabe acotar, que la falta de importancia que se le dan a estas estimulaciones y la forma en la que se puede hacer, ha hecho que estas sean subestimadas en el sistema educativo. Reconociendo la mayoría de los educadores que su formación es importante, ya que estas en las practicas del proceso educativo suelen ser una constante preocupación que se encuentra invisible tras otras actividades consideradas como de mayor prioridad. ⁴³

Capacidad psicomotora: Es la habilidad que el profesional de enfermera adquiere con su práctica, la cual le permite tener una perspectiva que necesita para trabajar en grupo y tomar las decisiones más adecuadas para la atención oportuna humana y continua que necesita el paciente.

Asimismo, se conoce como actividades psicomotoras a aquellas que exigen que el empleado controle los movimientos de su cuerpo para poder ejecutarlas. Por consiguiente, se consiguen dos términos que están asociados con las actividades psicomotoras. El desempeño psicomotor es el logro que alcanza un empleado mientras hace alguna tarea; en este sentido hablamos del elevado o mínimo nivel de rendimiento. Siendo esta la habilidad psicomotora que indica el desempeño que psicomotor donde se evidencia la capacidad del empleado de forma potencial. Cuando el empleado demuestra una variedad de movimientos rápidos y altamente precisos o fluidos mientras ejecuta alguna tarea, indica que tiene un nivel alto de la habilidad, a su vez a mientras más aumentan sus habilidades, más evidente es su desempeño y logra ejecutar las tareas con mayor facilidad, requiriendo cada vez menos atención por parte del trabajador. ⁴⁴

Motivación profesional

En cuanto a la motivación, Núñez M. ⁴⁵ mencionó en su investigación que los impulsos de algunos individuos son provocados por estímulos que pueden venir del exterior o del interior. La forma de motivar a una persona no es la misma para todas las personas, depende de sus necesidades, preferencias, creencias, valores y muchas otras características que inciden en la satisfacción laboral. El proceso motivacional comienza con la identificación de las necesidades de una persona, las quejas y problemas que presenta y su comportamiento.

Por otro lado, la motivación para el trabajo es un factor que determina sus labores en la sociedad, ya que esto hace que el hombre pueda tener una interacción y así poder alcanzar autosatisfacción, ya que es allí donde consigue los retos y ponen en práctica sus habilidades para demostrar el intelecto que poseen; siendo de esta forma donde las distintas organizaciones crecen. Ayudando esto darse a conocer en los equipos de trabajo, y puedan ser capaces de competir sanamente en los diferentes puestos de primer nivel; por lo tanto, es muy importante que las organizaciones hagan reconocimiento de las capacidades que tiene un empleado y la importancia que tiene para la empresa, recordando que es el trabajo la imagen y representante de la misma, teniendo este una participación activa y eficiente. ⁴⁶

Motivación intrínseca: La motivación intrínseca se refiere al impulso que proviene del individuo y está asociado con el deseo de autorrealización y crecimiento personal. Esta motivación está más relacionada con la buena productividad, ya que dondequiera que se presente, el individuo no se limita a hacer lo mínimo necesario para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide ser. Unirse para emprender gran parte de sus esfuerzos. ⁴⁷

La motivación interna nos impulsa a hacer las cosas por el simple placer de hacerlas. Realizar la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación

externa, que se basa en recibir dinero, compensación y castigo, o presión externa, en el propio individuo nace un origen inherente. ⁴⁸

Asimismo, es la motivación que proviene de la propia persona y le hace realizar su trabajo u otras actividades sin necesidad de estímulos externos, como salario o aumento. En el pasado, ha existido una clara tendencia a subestimar este tipo de motivación empresarial, lo que constituye un grave error. La mayoría de los estudios modernos sobre la motivación y la gestión del trabajo coinciden en que los objetivos salariales o monetarios generalmente no son suficientes para mantener motivados a los empleados. También es necesario cuidar las áreas más intangibles que tienen que ver con la psicología del individuo, es decir, las motivaciones intrínsecas. ⁴⁹

Motivación extrínseca: Se trata de participar en actividades para recibir una recompensa o evitar el castigo. es decir, el individuo realiza una acción por un interés particular y esto no está relacionado con un impulso interno.

Son elementos que no provienen del hombre, sino que resultan de su buen desempeño laboral, que la empresa premia con incentivos. La motivación externa ayuda al medio ambiente en la empresa, como B. Anuncios, incentivos y beneficios adicionales. Es el que viene de los premios y finaliza con la presentación. ⁵⁰

En el ámbito laboral, los cumplidos y felicitaciones que el jefe le haga a sus trabajadores pueden lograr que el trabajo mejor y salga a la perfección, ya que es un refuerzo externo que ayuda a los profesionales a tener un sentimiento de valoración y respeto por el trabajo que ejecutan, es decir, sienten que lo toman en cuenta, ayudando a fomentar el compromiso en sus labores; optimizando su desempeño en las distintas tareas que realizan. Otra manera de motivación externa es el recurso del premio, que es una forma de compensación. ⁵¹

La motivación extrínseca se puede definir como los estímulos que provienen del exterior del individuo y proporcionan un incentivo en el lugar de trabajo

para la consecución de los objetivos de la empresa y un mayor nivel de calidad y eficiencia. ⁵²

3.3. Marco conceptual

Agotado. Se conoce como agotamiento laboral al estrés que está asociado con el empleo, siendo un estado de cansancio físico o emocional, esto también puede implicar una carencia del sentido realización y también con la pérdida de identidad personal, este no es diagnosticado por un médico. Algunos especialistas indican que existen diversos trastornos como lo es la depresión ya la misma esta atrás del cansancio. Diversos estudios estipulan que distintas personas que tienen síntomas de agotamiento no consideran que su empleo es la principal causa. Indiferentemente de su causa, el agotamiento puede tener un impacto negativo en la salud mental y física. Por lo tanto, debe considerar si tienen conflictos en su empleo y como puede solventar los mismos.

Angustia. Un estado de inquietud o ansiedad muy intensa causado principalmente por algo desagradable o por la amenaza de mala suerte o peligro. Asimismo, es una palabra de la cual derivan muchos significados. La angustia puede originarse por un sentimiento, por una emoción, por los pensamientos, por una condición ya sea mental o física, o por comportamientos desagradables.

Cansancio Si sientes que has perdido motivación en el trabajo o que ya no tienes fuerza, puedes ser que estés sufriendo de cansancio laboral. La fatiga es una sensación extrema de agotamiento o falta de energía, a menudo descrita como agotado. Las personas muestran esta fatiga incluso cuando parecen dormir lo suficiente. Puede tener muchas causas, que incluyen trabajar demasiado, trastornos del sueño, estrés y preocupaciones, no hacer suficiente actividad física, tener una enfermedad y recibir tratamiento.

Carga. Se conoce como carga laboral, al conglomerado de demandas psicológicas y físicas a las que se somete al empleado en su jornada laboral.

Repetitivamente, este "esfuerzo" se ha identificado casi exclusivamente con la actividad física o muscular.

Debilidad. Es agotamiento, debilidad, decadencia, desmayo, por lo tanto, representa a una persona sin fuerzas, débil, dominada y sin energía. La debilidad se refiere a la pérdida de fuerza muscular. Es decir, la persona afectada no puede mover un músculo con normalidad, aunque lo esté intentando con todas sus fuerzas. Sin embargo, el término a menudo se usa incorrectamente. Muchas personas con fuerza muscular normal dicen que se sienten débiles cuando el problema es la fatiga o cuando su movilidad se reduce debido a dolor o rigidez en las articulaciones.

Desconcentración La desconcentración es considerada uno de los síntomas más relevantes que tiene el Trastorno por déficit de atención e hiperactividad en niños y adultos.

Despersonalización. Es una alteración en la percepción del individuo hacia sí mismo, pudiendo llegar este al punto de sentirse separado de sus procesos mentales y físicos, es decir, se vuelve un espectador externo de lo que sucede.

Exhausto. Que está agotado, sin nada o con muy poco de lo que se expresa. Asimismo, este estado es resultado de un arduo trabajo de cumplir con una lista extenuante de responsabilidades y labores.

Fatiga. Es aquella sensación de falta de energía, de agotamiento o de cansancio. Se sabe que esta es la respuesta a demasiado esfuerzo físico, al estrés emocional, así como también al aburrimiento y a la falta de sueño, se puede definir como aquel síntoma como, pero de no mucha preocupación ya que no es considerada una enfermedad seria, pero de igual manera puede ser considerada como un trastorno físico o mental mucho más grave, ya que cuando la fatiga no se alivia luego de dormir bien, nutrirse bien o tener un

buen ambiente bajo de estrés, debe pasar a ser evaluada por un profesional médico.

Frustrado: Es la acción y efecto de frustrar, de tal manera se puede tratar de un sentimiento que sea desagradable, y este se puede producir cuando las expectativas de un individuo no se ven satisfechas o cuando no pueden conseguir lo pretendido.

Indiferente. Es una facultad que tiene una persona para no mostrar una buena actitud o mala actitud, hace determinada función o cosa, o que simplemente no muestra ningún tipo de actitud hacia nadie. Es decir, es la acción de un individuo donde ignora todo lo que está sucediendo a su alrededor, por lo que prefiere no intervenir o no realizar acciones que puedan influir en el proceso.

Ineficacia. Es la incapacidad que posee una persona para no realizar el efecto deseado o esperado en determinada cosa o función. Es decir, es la conducta de la persona que expresa su falta de preparación y habilidad para resolver o realizar una acción.

Ineficiente. Que no es capaz de realizar o cumplir adecuadamente una función. Es un calificativo que expresa que la persona no cumple con los requisitos necesarios para ejecutar acciones necesarias en los procesos de la organización o institución.

Inseguro. Ser "inseguro", es no afrontar las dificultades con decisión y determinación, es ver las cosas desde el punto de vista más cobarde y pesimista posible. Se trata principalmente de aquella característica que nos hace dudar de la capacidad que poseemos para tomar buenas decisiones y del mismo modo poder afrontar nuevos retos. De tal manera, se sabe que sentimos miedo de tomar una decisión errónea y poder sufrir las consecuencias negativas que no vamos a poder afrontar, debido a las expectativas y opiniones de los demás.

Insensible. Se concibe como la capacidad que tiene una persona para lograr no sentir específicas sensaciones físicas, como también lograr controlar sus emociones. También se entiende como insensibilidad a la capacidad que tiene un individuo para no sentir.

Molestia. Persona, animal o cosa que hace perder la paz o provoca que a alguien le resulte incómodo, difícil o más complejo hacer algo. Las molestias musculares a lo largo de la jornada laboral (que además acostumbran extenderse al tiempo de ocio) siguen siendo muy frecuentes y dificultan el tiempo libre del individuo, ya que interfieren en el día a día.

Rechazo. Enfrentamiento u oposición a una idea, acción o situación, asimismo existen en varios contextos tanto sociales como profesionales donde el trabajador, puede exponer ideas que no necesariamente serán apoyadas.

Sobrecarga. Una vez que los individuos sienten que no tienen la posibilidad de y que las responsabilidades se les escapan de las manos y el grado de estrés es altísimo. Del mismo modo, se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral.

Carga física. Es un componente de peligro laboral, el cual es causado por no seguir las normas de ergonomía y de manipulación de objetos pesados que puede llegar a provocar fatiga en el trabajador. grupo de requerimientos físicos a los que se ve sometida el individuo durante su jornada laboral. Dichos requerimientos conllevan una secuencia de esfuerzos por parte del trabajador los cuales supondrán un más grande consumo de energía cuanto más grande sea el esfuerzo. A este consumo de energía se le puede definir como metabolismo de trabajo.

Carga mental. Son el grupo de aquellos requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador durante su jornada

laboral, lo cual se puede definir como el grado de actividad de la mente o de esfuerzo intelectual, el cual es primordial para desarrollar el trabajo. La carga de la mente está definida por la cantidad y el tipo de información que debería tratarse en un puesto de trabajo. Dicho de otra forma, un trabajo intelectual involucra que el cerebro genere estímulos a los que debería ofrecer contestación, lo cual implica una actividad.

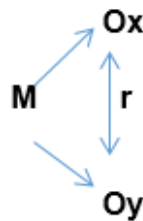
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

El estudio es de tipo o enfoque cuantitativo, y el nivel es descriptivo y de corte transversal. De nivel relacional, el cual busca la relación de dos variables, pero no se enfoca en la causa.⁵³

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es el no experimental, porque no se pretendió la manipulación intencionada de las variables de estudio, ya que estos diseños se dan en un contexto natural⁵³. En este sentido la investigación responderá al siguiente Esquema:



Donde:

M	Muestra.
O_x	Sobrecarga laboral
O_y	Desempeño profesional
R	Relación entre las variables.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población estuvo constituida por 56 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

$$N = 56$$

4.3.2. Muestra

El procedimiento empleado para la selección de la muestra es el no probabilístico y las unidades de la muestra fueron el total de la población siendo un muestreo censal.

n= 56

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1:

Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

H.E.2:

Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

H.E.3:

Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

H.E.4:

Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

4.5. Identificación de variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se puede definir como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo, mayormente la enfermera se ve incapaz de satisfacer todas las exigencias laborales en algunas ocasiones tiene que prolongar sus actividades por falta del tiempo ¹⁵

Variable 2: El desempeño profesional

Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño profesional está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. ²⁸

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Sobrecarga laboral	Se ha identificado que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es una problemática seria, ya que origina estrés en los profesionales del área, lo cual tiene incidencia en la seguridad del paciente. Esto tiene como efecto directo que el personal no logre llevar a cabo tareas importantes en lo que refiere al cuidado del paciente por falta de tiempo, influyendo en el incremento de la mortalidad, resultados erróneos al paciente y complicaciones, todo debido a la sobrecarga laboral. ¹⁶	Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable sobrecarga laboral con dimensiones como: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización; medido con un instrumento de escala dicotómica con 68 ítems.	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Ordinal
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento información Experiencia	
			Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones	
Variable 2: Desempeño profesional	Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.	Está relacionado con las competencias profesionales mostrados por el personal de enfermería y la motivación que se produzca en ello, lo que resultará en un desempeño eficiente, regular y deficiente.	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	Ordinal
			Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca.	

4.7. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, la cual es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.⁵³ Y como instrumento el cuestionario, que consta de 68 ítems, para la variable sobrecarga laboral, con alternativa dicotómica y 30 ítems para la variable desempeño profesional, con alternativas tipo Likert.

Validación y confiabilidad:

Validación. Se utilizó instrumentos validados; para la variable sobrecarga laboral la autora fue Gonzales Salazar, Edith Margot (2018) y respecto a la variable desempeño profesional, el autor fue Soplá Alvarado, Vidal Alfonso (2018).

Confiabilidad. Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Índice de consistencia interna de K de Richardson para la variable sobrecarga laboral y Alfa de Cronbach para la variable desempeño profesional; para ello el valor de ambos resultados fueron 0.820 (K de Richardson Kr20) para la variable sobrecarga laboral y 0.889 (Alfa de Cronbach) en consecuencia son instrumentos fiables con mediciones estables y consistentes

Asimismo, la recolección de información se realizó durante el mes de Enero y Febrero del año 2021, mediante la coordinación con el director del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, donde se estableció la aplicación del cuestionario entre 1 a 2 profesionales de enfermería por día, obteniendo su totalidad en el mes de Febrero, previamente a cada profesional se les explicó del objetivo de la investigación, asegurando además su total confidencialidad.

La recolección de datos paso por las siguientes etapas: Análisis y revisión de los datos obtenidos, codificación de las repuestas, elaboración de una

base de datos, análisis de dicha data en el programa Spss 25.0, representación a través de tablas y gráficas, para los resultados descriptivos como inferenciales.

Análisis estadístico descriptivo: Se realizó un análisis univariado de las variables principales con sus respectivas dimensiones.

Análisis estadístico inferencial: En el caso de la comprobación de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman considerando un valor de $p < 0.05$ como diferencia significativa entre los valores obtenidos de las variables.

Aspectos éticos.

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Permiso al Hospital: Se solicitó el permiso a la Dirección ejecutiva del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Formulario de encuesta: El instrumento fue absolutamente confidencial y anónimo, pues no llevó la opción de colocar el nombre del encuestado, puesto que en todo momento se respetará su privacidad.

Se indicó a las profesionales de enfermería que su participación fue voluntaria, anónima y en consecuencia sus respuestas no fueron ni serán divulgadas de forma específica sino de una manera general.

V. RESULTADOS

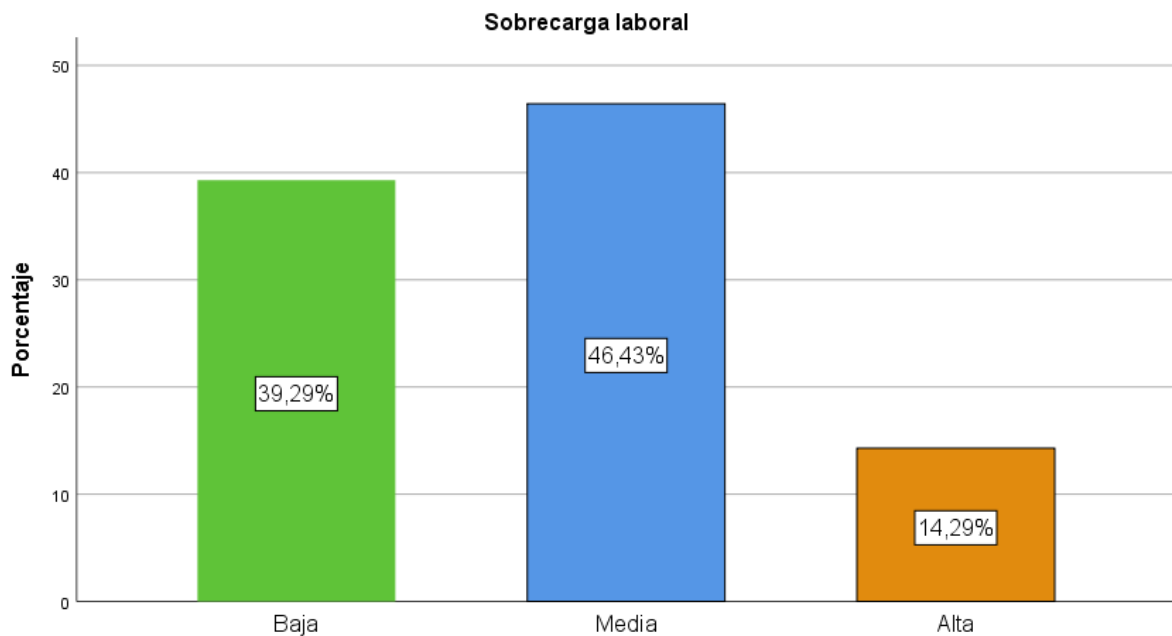
5.1. Presentación de Resultados

Cuadro 1. Frecuencia y porcentaje de la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	22	39,3
Media	26	46,4
Alta	8	14,3
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 1. Porcentaje de la sobrecarga laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

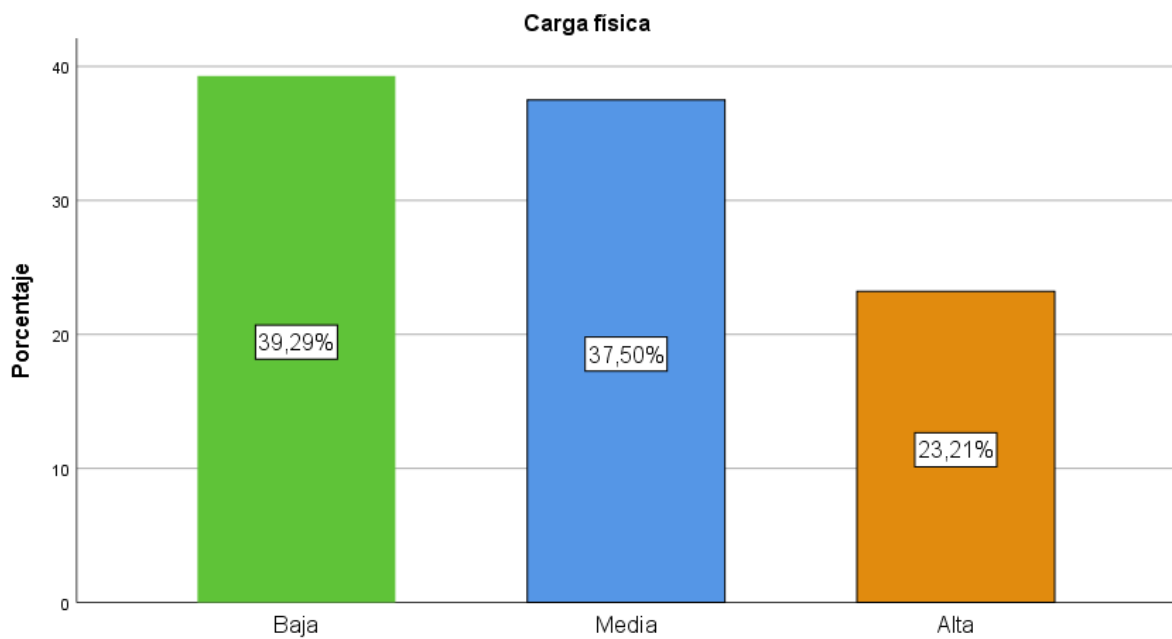


Cuadro 2. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga física en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	22	39,3
Media	21	37,5
Alta	13	23,2
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 2. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga física en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

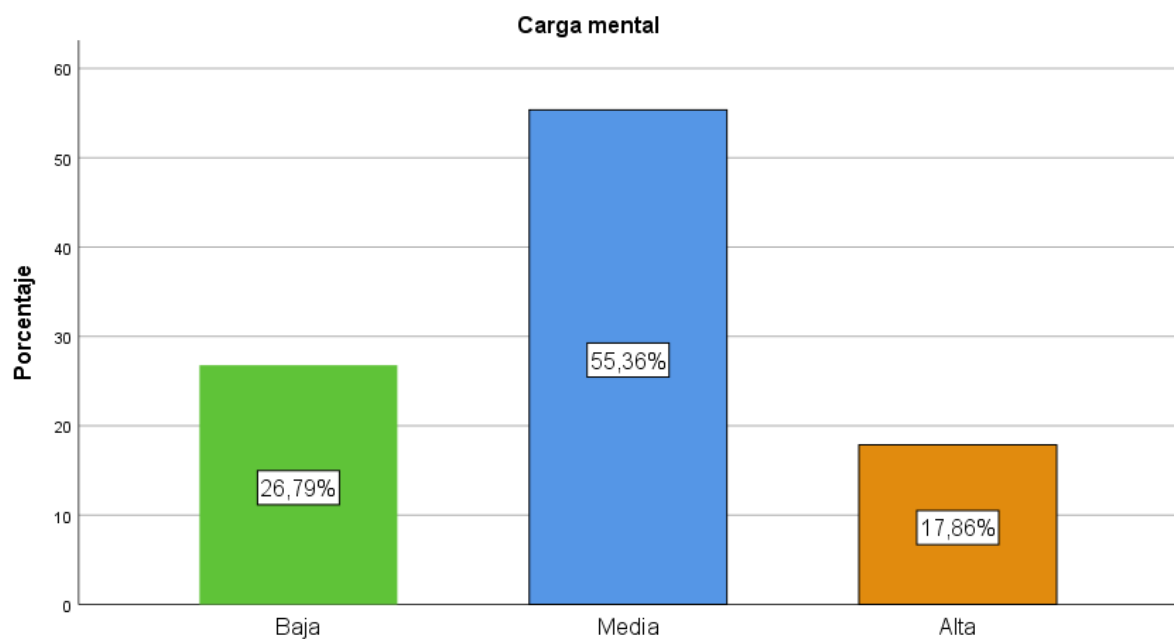


Cuadro 3. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga mental en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	26,8
Media	31	55,4
Alta	10	17,9
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 3. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión carga mental en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

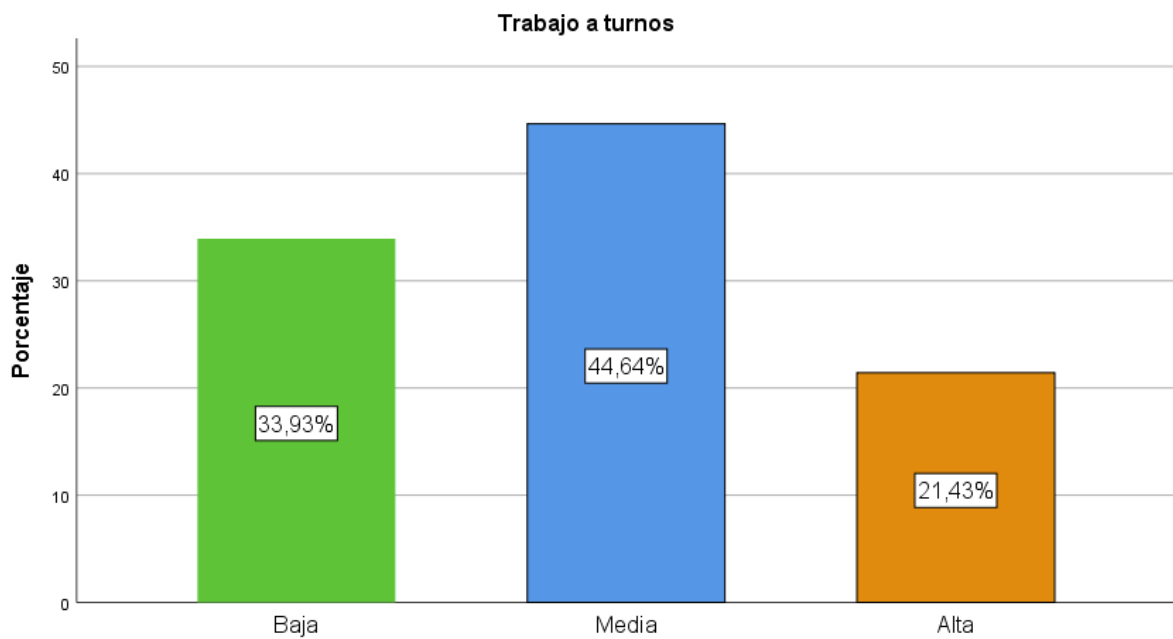


Cuadro 4. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	33,9
Media	25	44,6
Alta	12	21,4
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 4. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

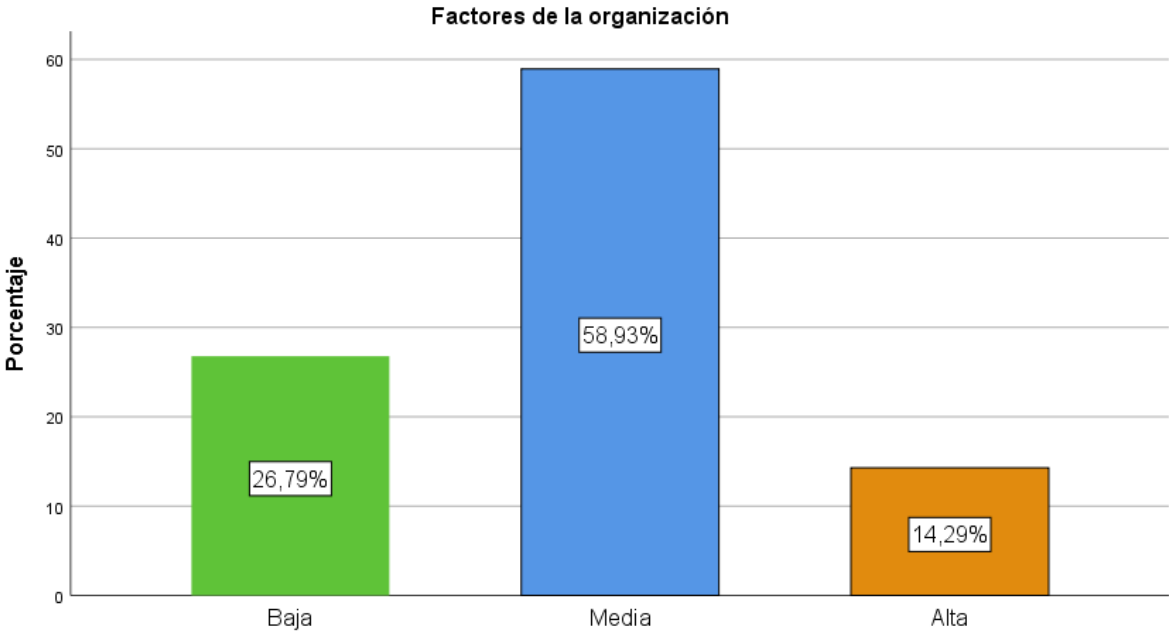


Cuadro 5. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	26,8
Media	33	58,9
Alta	8	14,3
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 5. Nivel de sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

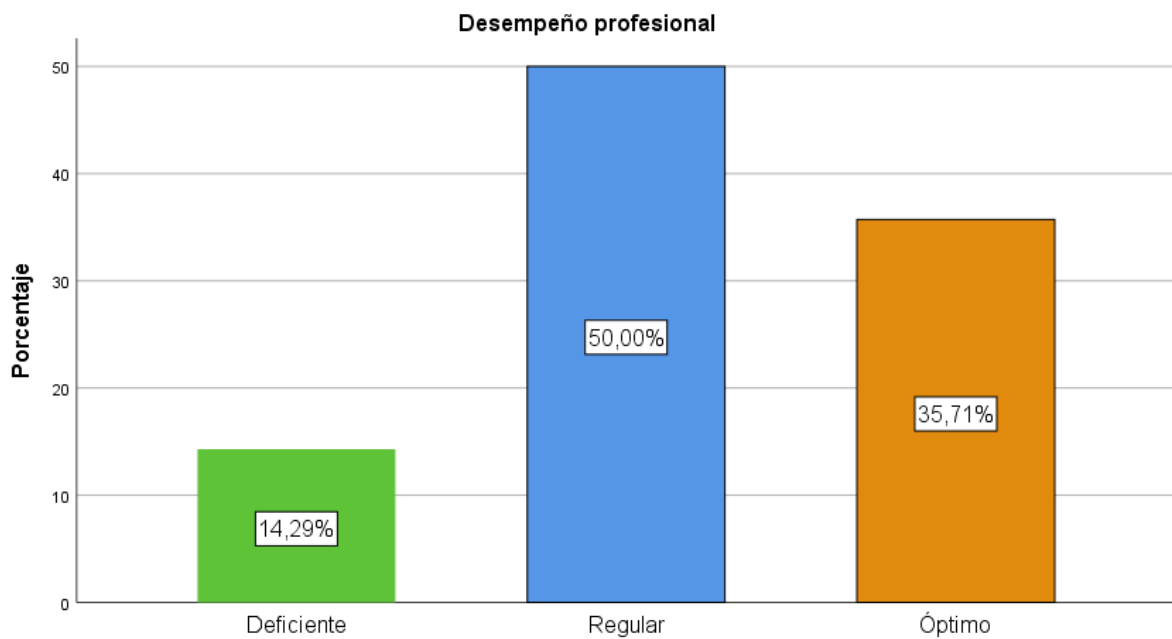


Cuadro 6. Distribución de datos según la variable desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	14,3
Regular	28	50,0
Óptimo	20	35,7
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 6. Distribución de datos según la variable desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

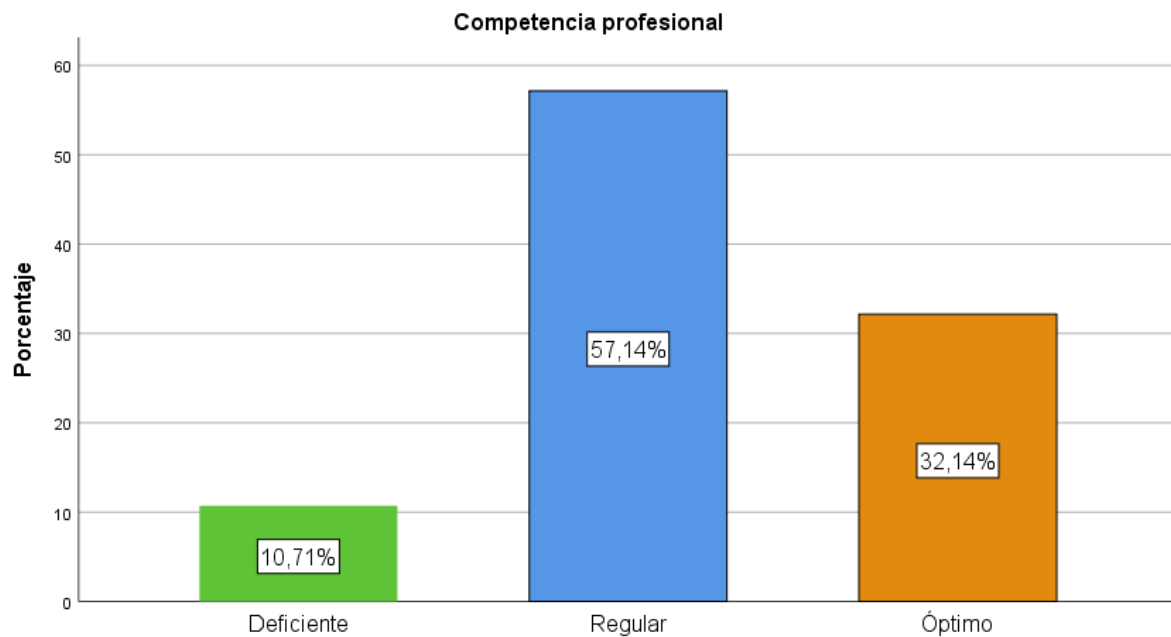


Cuadro 7. Nivel de desempeño profesional según dimensión competencia profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	10,7
Regular	32	57,1
Óptimo	18	32,1
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 7. Nivel de desempeño profesional según dimensión competencia profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

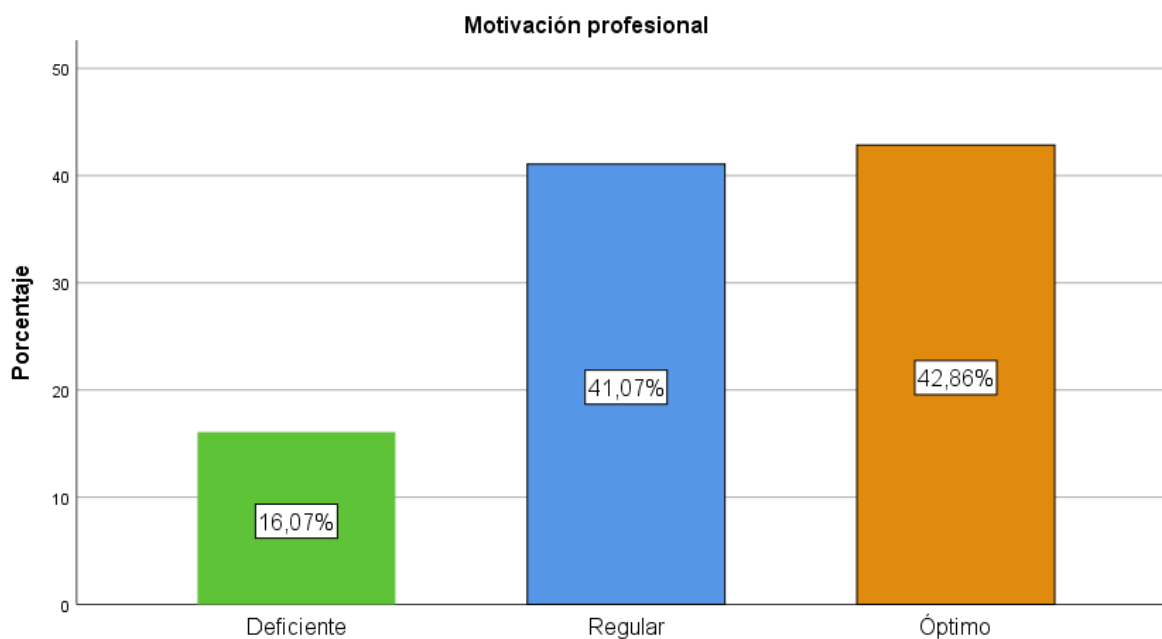


Cuadro 8. Nivel de desempeño profesional según dimensión motivación profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	16,1
Regular	23	41,1
Óptimo	24	42,9
Total	56	100,0

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 8. Nivel de desempeño profesional según dimensión motivación profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

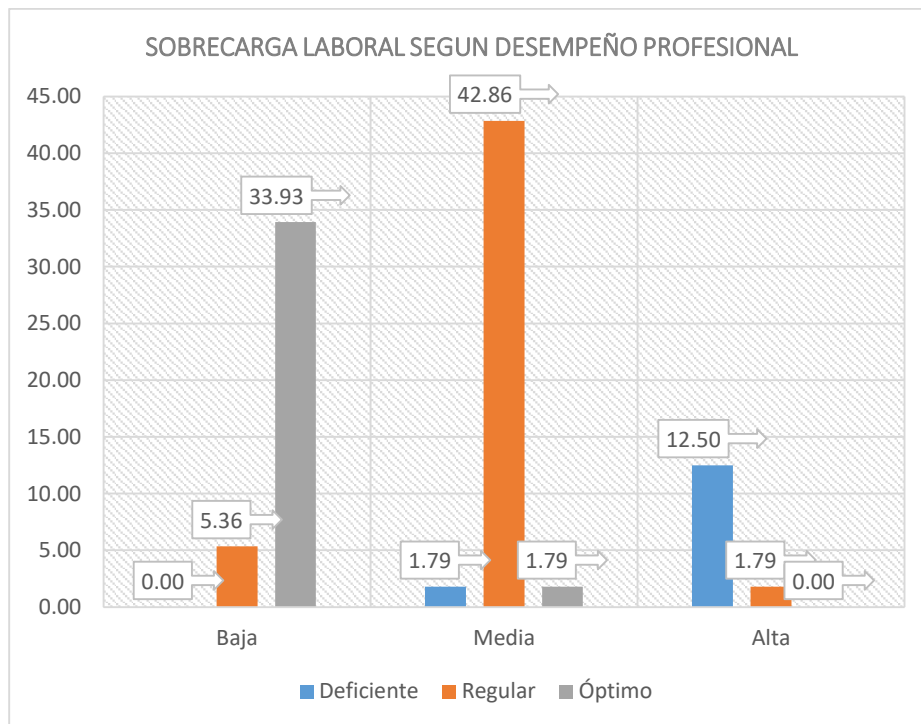


Cuadro 9. Sobrecarga laboral según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Sobrecarga laboral	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	0	0.00	3	5.36	19	33.93	22	39.29
Media	1	1.79	24	42.86	1	1.79	26	46.43
Alta	7	12.50	1	1.79	0	0.00	8	14.29
Total	8	14.29	28	50.00	20	35.71	56	100.00

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 9. Sobrecarga laboral según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

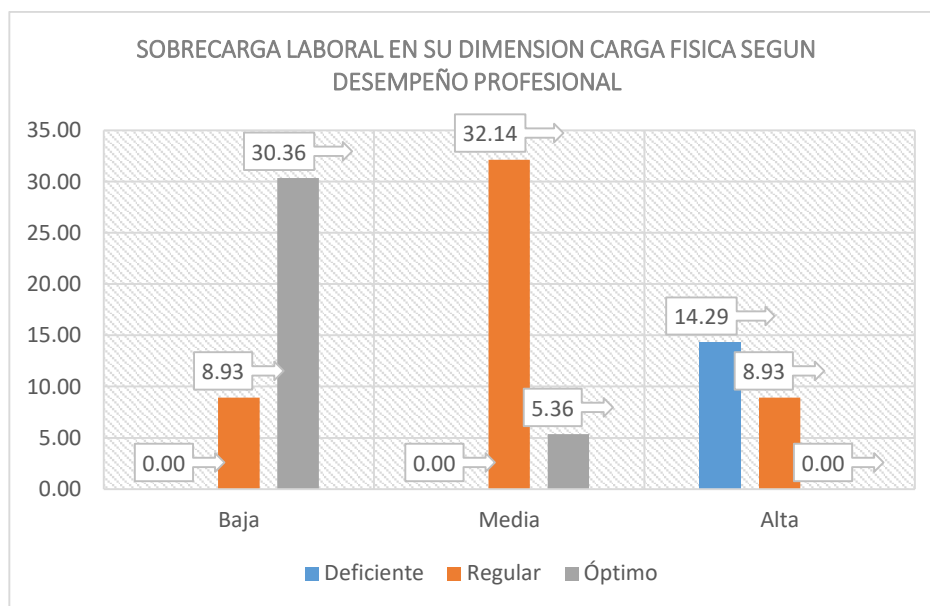


Cuadro 10. Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Carga física	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	0	0.00	5	8.93	17	30.36	22	39.29
Media	0	0.00	18	32.14	3	5.36	21	37.50
Alta	8	14.29	5	8.93	0	0.00	13	23.21
Total	8	14.29	28	50.00	20	35.71	56	100.00

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 10. Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

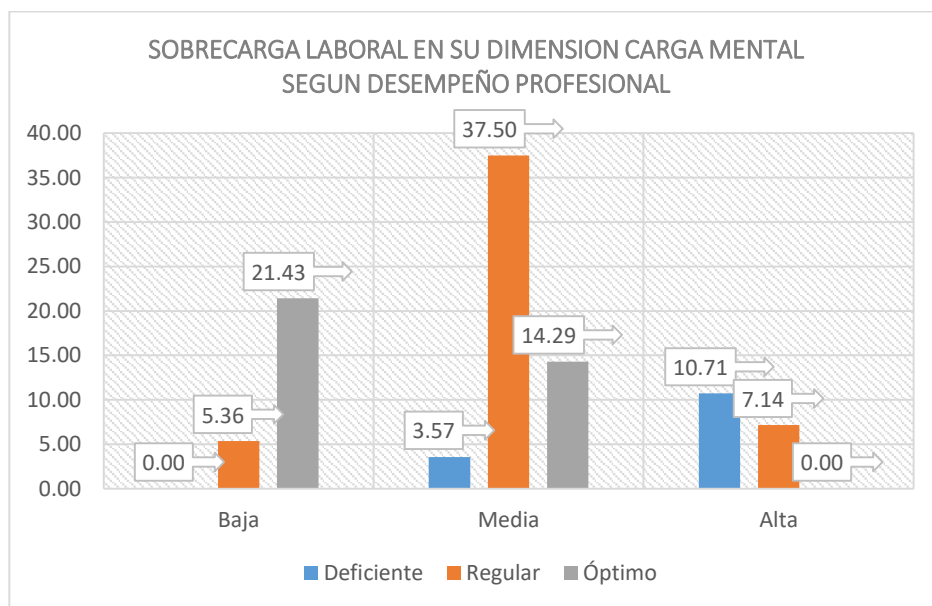


Cuadro 11. Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Carga mental	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	0	0.00	3	5.36	12	21.43	15	26.79
Media	2	3.57	21	37.50	8	14.29	31	55.36
Alta	6	10.71	4	7.14	0	0.00	10	17.86
Total	8	14.29	28	50.00	20	35.71	56	100.00

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 11. Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

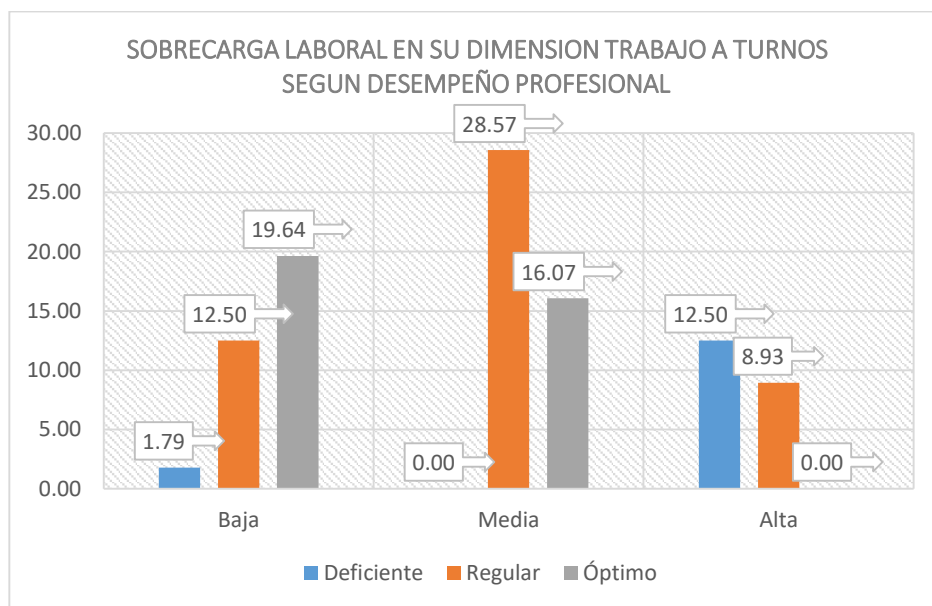


Cuadro 12. Sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Trabajo a turnos	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	1	1.79	7	12.50	11	19.64	19	33.93
Media	0	0.00	16	28.57	9	16.07	25	44.64
Alta	7	12.50	5	8.93	0	0.00	12	21.43
Total	8	14.29	28	50.00	20	35.71	56	100.00

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 12. Sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

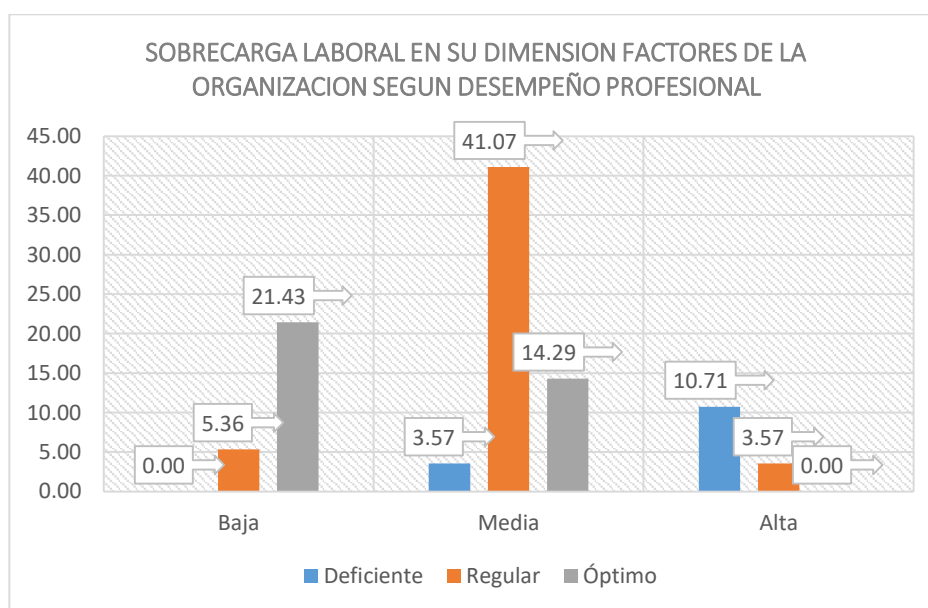


Cuadro 13. Sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

Factores de la organización	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	0	0.00	3	5.36	12	21.43	15	26.79
Media	2	3.57	23	41.07	8	14.29	33	58.93
Alta	6	10.71	2	3.57	0	0.00	8	14.29
Total	8	14.29	28	50.00	20	35.71	56	100.00

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 13. Sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.



5.2. Interpretación de los Resultados

1. En el cuadro y figura 1, podemos observar que el 46.43% (26/56) presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39.29% (22/56) bajo y el 14.29% (8/56) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una sobrecarga laboral en un nivel medio.

2. En el cuadro y figura 2, podemos observar que el 39.29% (22/56) presenta una carga física en un nivel bajo, el 37.50% (21/56) medio y el 23.21% (13/56) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una carga física en un nivel bajo.
3. En el cuadro y figura 3, podemos observar que el 55.36% (31/56) presenta una carga mental en un nivel medio, el 26.79% (15/56) bajo y el 17.86% (10/56) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una carga mental en un nivel medio.
4. En el cuadro y figura 4, podemos observar que el 44.64% (25/56) presenta trabajo a turnos en un nivel medio, el 33.93% (19/56) bajo y el 21.43% (12/56) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan trabajo a turnos en un nivel medio.
5. En el cuadro y figura 5, podemos observar que el 58.93% (33/56) presenta en la dimensión factores de la organización un nivel medio, el 26.79% (15/56) bajo y el 14.29% (8/56) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan en la dimensión factores de la organización un nivel medio.
6. En el cuadro y figura 6, podemos observar que el 50.00% (28/56) presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35.71% (20/56) óptimo y el 14.29% (8/56) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan un desempeño profesional en un nivel regular.
7. En el cuadro y figura 7, podemos observar que el 57.14% (32/56) presenta una competencia profesional en un nivel regular, el 32.14% (18/56) óptimo y el 10.71% (6/56) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una competencia profesional en un nivel regular.

8. En el cuadro y figura 8, podemos observar que el 42.86% (24/56) presenta una motivación profesional en un nivel óptimo, el 41.07% (23/56) regular y el 16.07% (9/56) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una motivación profesional en un nivel óptimo.
9. En el cuadro y figura 9, al correlacionar la sobrecarga laboral con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, el 5.36% (3/22) presenta un regular desempeño profesional y el 33.93% (19/22) presenta un nivel óptimo. En el grupo que presento una sobrecarga laboral media, el 1.79% (1/26) presenta un deficiente desempeño profesional, el 42.86% (24/26) un nivel regular y el 1.79% (1/26) un nivel óptimo; por último, en el grupo que presenta una sobrecarga laboral alta, el 12.50% (7/8) presenta un deficiente desempeño profesional y el 1.79% (1/8) un nivel regular.
10. En el cuadro y figura 10, al correlacionar la carga física con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que presenta una carga física baja, el 8.93% (5/22) presenta un regular desempeño profesional y el 30.36% (17/22) presenta un nivel óptimo. En el grupo que presento una carga física media, el 32.14% (18/21) presenta un regular desempeño profesional y el 5.36% (3/21) un nivel óptimo; por último, en el grupo que presenta una carga física alta, el 14.29% (8/13) presenta un deficiente desempeño profesional y el 8.93% (5/13) un nivel regular.
11. En el cuadro y figura 11, al correlacionar la carga mental con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que presenta una carga mental baja, el 5.36% (3/15) presenta un regular desempeño profesional y el 21.43% (12/15) presenta un nivel óptimo. En el grupo que presento una carga mental media, el 3.57% (2/31) presenta un deficiente desempeño profesional, el 37.50% (21/31) presenta un regular desempeño profesional y el 14.29% (8/31) un nivel óptimo; por último, en el grupo que presenta una carga mental alta, el 10.71% (6/10) presenta un deficiente desempeño profesional y el 7.14% (4/10) un nivel regular.

12. En el cuadro y figura 12, al correlacionar el trabajo a turnos con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que presenta un nivel bajo en trabajo a turnos, el 1.79% (1/19) presenta un deficiente desempeño profesional, el 12.50% (7/19) presenta un regular desempeño profesional y el 19.64% (11/19) presenta un nivel óptimo. En el grupo que presento un nivel medio en trabajo a turnos, el 28.57% (16/25) presenta un regular desempeño profesional y el 16.07% (9/25) presenta un óptimo desempeño profesional; por último, en el grupo que presenta un nivel alto en trabajo a turnos, el 12.50% (7/12) presenta un deficiente desempeño profesional y el 8.93% (5/12) un nivel regular.
13. En el cuadro y figura 13, al correlacionar los factores de la organización con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que presenta un nivel bajo en factores de la organización, el 5.36% (3/15) presenta un regular desempeño profesional y el 21.43% (12/15) presenta un óptimo desempeño profesional. En el grupo que presento un nivel medio en los factores de la organización, el 3.57% (2/33) presenta un deficiente desempeño profesional, el 41.07% (23/33) presenta un regular desempeño profesional y el 14.29% (8/33) presenta un óptimo desempeño profesional; por último, en el grupo que presenta un nivel alto en los factores de la organización, el 10.71% (6/8) presenta un deficiente desempeño profesional y el 3.57% (2/8) un nivel regular.

Cuadro 14

Prueba de normalidad de las variables sobrecarga laboral, desempeño profesional y dimensiones en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,253	56	,000	,787	56	,000
Carga física	,252	56	,000	,794	56	,000
Carga mental	,285	56	,000	,795	56	,000
Trabajo a turnos	,228	56	,000	,804	56	,000
Factores de la organización	,310	56	,000	,780	56	,000
Desempeño profesional	,267	56	,000	,790	56	,000
Competencia profesional	,313	56	,000	,771	56	,000
Motivación profesional	,272	56	,000	,783	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues el tamaño de la muestra resultó ser mayor a 50 participantes, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultaron ser menores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Cuadro 15

Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

			Sobrecarga laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

En el cuadro 15, se observa un resultado de Rho de Spearman de -0.882 con una significancia del 0.000, con lo cual se acepta la hipótesis general y se rechaza la nula, concluyéndose que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Cuadro 16

Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

			Carga física	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	-,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

En el cuadro 16, se observa un resultado de Rho de Spearman de -0.780 con una significancia del 0.000, con lo cual se acepta la específica 1 y se rechaza la nula, concluyéndose que existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Cuadro 17

Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

			Carga mental	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	-,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

En el cuadro 17, se observa un resultado de Rho de Spearman de -0.670 con una significancia del 0.000, con lo cual se acepta la específica 2 y se rechaza la nula, concluyéndose que existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Cuadro 18

Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

			Trabajo a turnos	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coefficiente de correlación	1,000	-,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

En el cuadro 18, se observa un resultado de Rho de Spearman de -0.532 con una significancia del 0.000, con lo cual se acepta la específica 3 y se rechaza la nula, concluyéndose que existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

Cuadro 19

Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza 2021.

			Factores de la organización	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

En el cuadro 19, se observa un resultado de Rho de Spearman de -0.680 con una significancia del 0.000, con lo cual se acepta la específica 4 y se rechaza la nula, concluyéndose que existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

De acuerdo a los resultados se halló que el 46.43% (26/56) presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39.29% (22/56) bajo y el 14.29% (8/56) alta. Por lo que se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza presentan una sobrecarga laboral en un nivel medio. Asimismo, el 50.00% (28/56) presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35.71% (20/56) óptimo y el 14.29% (8/56) deficiente. Como hemos visto el desempeño regular de la mayoría presenta o está desarrollando se debe a un nivel regular en cuanto a la sobrecarga laboral, es decir el profesional se siente agotado en ocasiones por lo que no puede brindar un servicio con los más altos estándares y contadas sus capacidades.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

De igual forma se pudo encontrar una relación directa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional, ya que el porcentaje de incidencia se relaciona con el 14.29% que presenta un deficiente desempeño, siendo necesario que se realicen evaluaciones constantes de las condiciones en las cuales el personal está desarrollando sus labores, evitando la carga excesiva de trabajo que pueda afectar el nivel de su desempeño y por ende del servicio de emergencia.

Lo que se compara con el estudio de Alvarado C, Pinduisaca E. (2019)⁷, donde se evidenció que los factores incidentes en un 52% fueron las limitaciones en la capacitación por falta de respaldo directivo, en un 56% inestabilidad laboral, falta de motivación, promoción en un 40% y la carga de trabajo en un 52%; por lo que se evidenció que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación, la falta de motivación en el personal, repercuten de manera negativa en el desempeño profesional de enfermería; lo que presenta una concordancia con el estudio donde se

observó como la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño profesional, siendo necesario que se realice una evaluación constante de las condiciones en las cuales el personal está desarrollando sus funciones y labores, puesto que es claro que si hay una sobrecarga alta afectará al desempeño del profesional de enfermería, lo que a su vez perjudicaría a los pacientes en el servicio ofrecido.

Otro de los estudios encontrado es el de Pérez C. (2018)⁸ en Ecuador donde encontró que la carga laboral es alta en la mayoría de los profesionales de enfermería, lo que repercute en la calidad de atención que se le brinda al paciente; por lo que evidenció que hay un exceso de carga laboral esto por la desproporción entre la cantidad de enfermeras y pacientes, lo que repercute en la calidad de atención. Concordando con el presente estudio donde se observó que la sobrecarga laboral fue regular en la mayoría de la muestra, relacionándose directamente con un desempeño profesional regular, asimismo sabemos que esto implica diversos factores como; el sueldo, las presiones del jefe, la interrelación entre compañeros o con los pacientes, carga física, mental, etc., los cuales son elementos que deben ser controlados para brindar buenas condiciones a los profesionales de enfermería y puedan desempeñar sus funciones con los máximos niveles y brindar un servicio de calidad.

Otro de los estudios encontrados fue el de Mejía P, Murga S. (2019)¹⁰ quien halló el 65.7% de los profesionales de enfermería presenta una sobrecarga de clase III y el 34.3% presentó una sobrecarga de clase IV, asimismo se halló que el 76.6% presentó un cuidado regular, el 14.4% una buena calidad y el 8.6% una mala calidad; por lo que se concluyó que existe una relación directa entre las variables; presentándose una concordancia con los resultados obtenidos en la presente investigación donde el 46.43% (26/56) presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39.29% (22/56) bajo y el 14.29% (8/56) alta, además de evidenciar que las variables se relacionan de manera directa.

Para concluir que se puede decir que la sobrecarga laboral es “el conglomerado de funciones y exigencias físicas y psicológicas a los que el profesional o empleado se ve sometido en el transcurso de su jornada laboral”. Es así que en todo empleo y actividad, el trabajo psicofísico coexiste, en proporciones cambiantes dependiendo de la labor. ²⁰

CONCLUSIONES

Primera: La sobrecarga laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.882 significativa al 0.000.

Segunda: La carga física se relaciona de manera inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.780 significativa al 0.000.

Tercera: La carga mental se relaciona de manera inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.670 significativa al 0.000.

Cuarta: El trabajo a turnos se relaciona de manera inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.532 significativa al 0.000.

Quinta: Los factores de la organización se relacionan de manera inversa con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de la rho de Spearman de -0.680 significativa al 0.000.

RECOMENDACIONES

- A la jefa de enfermería analizar y evaluar las condiciones en las cuales están desarrollándose las labores del profesional de enfermería y elaborar un plan de mejora en la gestión del área de emergencia donde se ha encontrado una sobrecarga de trabajo regular que este repercutiendo de manera directa en el desempeño del profesional de enfermería.
- A los profesionales de enfermería solicitar apoyo en cuanto a la carga física en su trabajo como el traslado de pacientes, evitar realizarlo solos, ya que puede afectarlos o lesionarlos físicamente, igualmente realizar algún tipo de actividad física de manera personal que fortalezca su físico y de esta manera estar más preparada para asumir los esfuerzos físicos que se desarrollan en su servicio.
- A los profesionales de enfermería asistir regularmente al departamento de psicología para contar sus problemas o alguna inquietud en el trabajo donde se les pueda orientar a tomar las medidas más adecuada para enfrentar el problema o la presión de trabajo que le está afectando mentalmente y emocionalmente, así como de una manera preventiva así no se dé el caso de una carga mental para ellos.
- A la jefa de enfermería revisar constantemente los turnos que están desarrollando los profesionales de enfermería y verificar que la proporción sea equitativa entre todo el personal, para evitar un desgaste que podría perjudicar la calidad del servicio ofrecido.
- A la directiva en conjunto con la jefa de enfermería formar un equipo multidisciplinario que supervise y verifique la organización en el servicio de emergencia, tratar de brindar las mejores condiciones tanto en herramientas como distribución del personal, para disminuir de esta manera la sobrecarga de trabajo encontrada a un nivel regular y mejorar el desempeño del servicio en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. 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, 34(2) 2018. [Internet] [citado de 1 de Enero 2021] Disponible de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
2. Zárate R, Olvera S, Hernández A, Hernández S, Sánchez S, Valdez R, Pérez M, Zapién M. Factores relacionados con eventos adversos reportados por enfermería en unidades de cuidados intensivos. Proyecto multicéntrico. Enferm Universitaria. UNAM. mayo 2015. 12 (2). [Internet]. 2017 [citado 1 de Enero 2021]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706315000081>
3. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. 2016. Revista Med Segur Trab, 62(245). [Internet] [citado de 1 de Enero 2021] Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
4. La República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. [Internet] [citado de 1 de Enero 2021] Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>
5. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. [Tesis de titulación] [citado de 5 de Enero 2021] Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. 2020 España. Rev. Ciencia y Cuidado 17(2) [Internet] [citado de 5 de Enero 2021] Recuperado de: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
7. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo Mayo – Agosto 2019.

- Universidad de Guayaquil. Ecuador. [Tesis de titulación] [citado de 5 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
8. Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34 (2) 2018 [Internet] [citado de 5 de Enero 2021]. Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
 9. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Chile. *Rev. méd. Chile* 2017; 145 (7). [Internet] [citado de 6 de Enero 2021] Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700888>.
 10. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Trujillo - Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. [Tesis de titulación] [citado de 5 de Enero 2021] Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 11. Campusano M, Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener. [Tesis de titulación] [citado de 6 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2050/ESPECIALIDAD%20-%20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 12. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Tesis de maestría] [citado de 5 de Enero 2021]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 13. Díaz, W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo. Universidad Privada Antenor

- Orrego, Trujillo - Perú. [Tesis de titulación] [citado de 5 de Enero 2021]
Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2588>.
14. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. [Tesis de especialidad] [citado de 5 de Enero 2021]
Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
 15. Cortaza L, Francisco M. Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE) 4(1). 2014 [Internet] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>.
 16. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Tesis de maestría] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 17. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. 2016 [Internet] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
 18. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Rev. Estudios Gerenciales, 29(129) [Internet] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20produce,agotamiento%20f%C3%A4Dsico%20y%20emocional%2C%20la>
 19. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián, Chile. 2016. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
 20. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos relacionados con la ergonomía. Carga de trabajo. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021]
Recuperado de: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal->

preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/

21. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España. 2017 [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
22. Quispe S. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. 2018. Universidad Privada de Tacna. [Tesis de Maestría] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1200/1/Chacolla-Sanga-Yolanda.pdf>
23. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Tesis de Especialidad] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2768/ENSpicosf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Instituto Navarro de Salud Laboral. Unidad didáctica 3 Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. [Internet] [Citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
25. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. [Tesis de especialidad] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
26. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
27. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [Internet] [Citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

28. UGT. El trabajo a turnos. España. Unión General de Trabajadores. 2016 [internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_triptrabajoturnos/el%20trabajo%20a%20turnos.pdf
29. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/97-145_sp/default.html
30. Hiberus. Todo sobre la normativa de trabajo a turnos. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.hiberus.com/crecemos-contigo/todo-sobre-la-normativa-de-trabajo-a-turnos/>
31. OIT. ¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo? [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm>
32. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
34. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Seguridad y salud laboral. [Internet] [citado de 10 de Enero 2021] Recuperado de: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3527&IDTIPO=11&RASTRO=c918\\$m6394](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3527&IDTIPO=11&RASTRO=c918$m6394)
35. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. Primera edición. Edición IESA. Caracas, Venezuela. 2010

36. Vargas L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, Perú. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8786>
37. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Universidad Nacional Toribó Rodríguez De Mendoza Amazonas [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Ecured. Definición del desempeño laboral. Enciclopedia Cubana. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: https://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
39. IsoTools. Balanced Scorecard: gestión de competencias. 2015. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.isotools.org/2015/12/17/las-siete-competencias-profesionales-mas-valoradas-en-la-actualidad/#:~:text=Las%20competencias%20profesionales%20son%20aquellas,por%20lo%20que%20son%20valorados.>
40. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Universidad Nacional Toribó Rodríguez De Mendoza Amazonas [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Gómez J. Las competencias profesionales. Artículo de revisión 38(1) Enero-Marzo 2015 pp 49-55. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
42. Frías M, Haro Y, Artiles I. Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. Rev. Investigación bibliotecológica, 31(71), 201-218. 2017. [Internet] [citado de

15 de Enero 2021] Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100201

43. Romagnoli C, Mena I, Valdés A. ¿Qué son las habilidades socio afectivas y éticas? Valoras UC. Pontificia Universidad Católica de Chile. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Documentos/Que-son-las-habilidades-socioafectivas-y-eticas.pdf>
44. Alonso J. El rendimiento psicomotor en el trabajo. Prevención de la fatiga. Prevención integral [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2008/rendimiento-psicomotor-en-trabajo-prevencion-fatiga#:~:text=Sin%20embargo%2C%20habilidad%20psicomotora%20se,precisos%20al%20desempe%C3%B1ar%20la%20tarea.>
45. Núñez M. La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. 2016. Universidad Señor de Sipán [Tesis de titulación] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
46. Galván M. Motivación laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
47. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega [Tesis de titulación] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
48. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. 2015 [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
49. Eden Springs España. Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos. [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>

50. Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018. Universidad Norbert Wiener. Universidad Norbert Wiener [Tesis de titulación] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Reátegui L. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Tarapoto, Perú. 2017. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. 2015 [Internet] [citado de 15 de Enero 2021] Recuperado de: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
53. Hernández R, Mendoza C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO: Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.

AUTOR(ES):

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021? ¿Cuál es la relación entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021? ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021? ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Establecer la relación entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Conocer la relación entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Conocer la relación entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021 Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021 Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021 Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones Carga física Carga mental Trabajo a turnos Los factores de la organización</p> <p>Variable 1: Desempeño profesional de enfermería</p> <p>Dimensiones Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p>Tipo: Descriptivo Nivel: relacional Diseño: No experimental Población: 56 profesionales de enfermería Muestra: 56 profesionales de enfermería Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios</p>

Anexo 2: Instrumentos de investigación y Ficha de validación por juicio de expertos

Variable 1: Sobrecarga laboral

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

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

Variable 2: Desempeño profesional

Nº	ITEMS	Si	A veces	No
Competencia profesional				
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
7	utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.			
12	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
16	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			

Motivación profesional		Altamente motivado	Medianamente motivado	Nada motivado
17	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			

23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir			
26	El apoyo que recibo del 51 coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

BASE DE DATOS

Sobrecarga laboral pt1

	CARGA FÍSICA																CARGA MENTAL																TRABAJO A TURNOS														
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44			
1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
3	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	
4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	
6	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1
7	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0		
9	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
10	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0		
11	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	
12	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
13	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0		
14	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	
15	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0

16	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1		
17	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
18	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	
19	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1		
20	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1			
22	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0		
23	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1		
24	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1			
25	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0			
26	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0		
27	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1
28	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0		
30	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	
31	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0
32	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
33	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0		
34	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0		
35	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	
36	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
37	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
38	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
39	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
40	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	

41	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0		
42	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1		
43	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0				
44	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0			
45	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1		
46	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0			
47	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	
48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0			
49	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1			
50	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0				
51	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0			
52	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1				
53	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1				
54	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1		
55	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0		
56	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0

Sobrecarga laboral pt2

FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN																							
Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54	Item55	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60	Item61	Item62	Item63	Item64	Item65	Item66	Item67	Item68
1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0

1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	
1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	
1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	
1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	
1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	
0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0
0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	
1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	
1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	
1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	
0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	
0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	
0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	

1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0
1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1
0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1
1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1
0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1
0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1
0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1
0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0
0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1

Desempeño profesional

	COMPETENCIA PROFESIONAL																MOTIVACIÓN PROFESIONAL													
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
7	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3
8	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2
9	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
10	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
11	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2
12	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3
14	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
16	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3
17	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
18	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3

19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3			
20	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3			
21	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3			
22	1	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1			
23	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2			
24	2	3	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
25	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2			
26	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1			
27	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1			
28	1	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1			
29	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1			
30	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3
31	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	1	3	2			
32	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2			
33	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3			
34	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1		
35	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	
36	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1			
37	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	1			
38	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1			
39	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1			
40	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2		
41	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1		
42	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2		
43	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1		

44	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
45	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
46	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
47	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
48	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
49	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
50	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
51	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1
52	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
53	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2
54	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
55	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
56	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2

Confiabilidad de los instrumentos

Sobrecarga laboral (K de Richardson o Kr20)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
TOTAL	30	30	29	27	30	27	32	24	31	24	27	31	35	20	27	29	28	34	29	25	27	23	28	31	26	29	25	32	26	27
\bar{p}	0.48	0.52	0.43	0.45	0.55	0.64	0.54	0.50	0.39	0.52	0.48	0.54	0.50	0.46	0.63	0.61	0.57	0.55	0.48	0.70	0.64	0.45	0.52	0.75	0.68	0.50	0.59	0.57	0.50	0.48
\bar{q}	0.52	0.48	0.57	0.55	0.45	0.36	0.46	0.50	0.61	0.48	0.52	0.46	0.50	0.54	0.38	0.39	0.43	0.45	0.52	0.30	0.36	0.55	0.48	0.25	0.32	0.50	0.41	0.43	0.50	0.52
$\bar{p.q}$	0.25	0.25	0.24	0.25	0.25	0.23	0.25	0.25	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.23	0.24	0.24	0.25	0.25	0.21	0.23	0.25	0.25	0.19	0.22	0.25	0.24	0.24	0.25	0.25

P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68
30	31	24	25	38	24	25	30	28	31	30	26	32	29	30	26	28	42	32	23	30	30	26	29	29	25	29	32	23	25	28	30	33	29	26	29	33	
0.46	0.25	0.45	0.48	0.55	0.55	0.59	0.41	0.46	0.41	0.50	0.36	0.41	0.38	0.41	0.48	0.54	0.63	0.34	0.55	0.36	0.57	0.55	0.77	0.64	0.39	0.46	0.59	0.64	0.54	0.55	0.61	0.52	0.50	0.64	0.50	0.59	
0.54	0.75	0.55	0.52	0.45	0.45	0.41	0.59	0.54	0.59	0.50	0.64	0.59	0.63	0.59	0.52	0.46	0.38	0.66	0.45	0.64	0.43	0.45	0.23	0.36	0.61	0.54	0.41	0.46	0.45	0.39	0.48	0.50	0.36	0.50	0.50	0.41	
0.25	0.19	0.25	0.25	0.25	0.25	0.24	0.24	0.25	0.24	0.25	0.23	0.24	0.23	0.24	0.25	0.25	0.23	0.22	0.25	0.23	0.24	0.25	0.18	0.23	0.24	0.25	0.24	0.25	0.23	0.25	0.24	0.25	0.23	0.25	0.25	0.24	

K	68	preguntas o ítems
k-1	67	nº de preguntas - 1
$\Sigma p.q$	16.34	suma de p.q
St^2	85.261	varianza del puntaje total
KR20	0.82037	

Desempeño profesional (Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	57,66	113,356	,506	,884
Item2	57,50	108,982	,707	,880
Item3	57,71	114,026	,439	,886
Item4	57,71	115,008	,408	,886
Item5	57,80	118,015	,179	,892
Item6	57,57	112,977	,507	,884
Item7	57,70	114,215	,419	,886
Item8	57,64	113,761	,439	,886
Item9	57,64	113,979	,457	,885
Item10	57,55	114,797	,374	,887
Item11	57,64	113,070	,516	,884
Item12	57,64	112,816	,553	,884
Item13	57,75	114,736	,397	,887
Item14	57,62	114,130	,475	,885
Item15	57,79	117,262	,253	,890
Item16	57,55	111,961	,564	,883
Item17	57,79	116,862	,304	,888
Item18	57,71	119,917	,075	,894
Item19	57,68	113,313	,519	,884
Item20	57,62	113,220	,480	,885
Item21	57,82	118,149	,183	,891
Item22	57,68	113,968	,476	,885
Item23	57,57	110,795	,626	,882
Item24	57,50	114,727	,438	,886
Item25	57,80	113,070	,517	,884
Item26	57,66	115,174	,421	,886
Item27	57,66	116,919	,332	,888
Item28	57,73	115,436	,388	,887
Item29	57,68	112,295	,529	,884
Item30	57,75	112,373	,546	,884

Evidencias fotográficas







PERÚ

Ministerio de Salud

Ministerio de Promoción y Seguro en Salud

Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación / OI

COMITÉ DE INVESTIGACION INSTITUCIONAL

Doctor:

GUILLERMO C. BARRIGA SALAVERRY

Director de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

Presente. –

Por la presente tengo a bien dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y en referencia al Proyecto de Investigación titulado: SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021 del cual, los Investigadores Principales son (*): Bachilleres, Garma Zambrano Neydith Yucili / Vivanco Vivanco Mónica, les comunico lo siguiente:

Después de haber revisado dicho Proyecto de Investigación opino que:

Es factible y conveniente para este servicio.

No es factible por los siguientes motivos:

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"
Dr. JUAN ENRIQUE MACHICADO ZÚNIGA
DIRECTOR GENERAL
C.M.F. 012999 - R.N.E. 983882
(Firma y Sello)
Director General

(*): Consignar: profesión/ocupación y nombre completo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia"

Chincha Alta, 04 de Abril de 2021

OFICIO N°071-2021-UAI-FCS

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO
LOAYZADR JUAN ENRIQUE
MACHICADO ZUÑIGA DIRECTOR

GENERAL
DISTRITO DE

LIMA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.



La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN


El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, GARMA ZAMBRANO NEYDITH YUCILI, identificada con DNI: 47307346 y VIVANCO VIVANCO MÓNICA, identificada con DNI: 40819585 del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **“SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 04 de Abril de 2021



Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	13% FUENTES DE INTERNET	2% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe	

	Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
11	1library.co Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Excluir bibliografía

Apagado

Activo

Excluir coincidencias < 1%