



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA, SERVICIO DE CIRUGÍA, HOSPITAL MILITAR
CENTRAL, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS
DE SALUD**

PRESENTADO POR:

DAYSÍ GIOVANNA CALDERON SALAS

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

CÓDIGO ORCID N°0000-0002-2234-2189

CHINCHA, 2022.

Asesor

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González Zavaleta
- Dr. Elio Huamán Flores
- Dr. Jorge Campos Martínez

Dedicatoria:

Está dedicado primeramente a Dios y/a mi madre por apoyarme y dame fuerza de continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados por llegar a la meta señalado

Agradecimiento:

A la Universidad Autónoma de Ica,
por brindarnos sus puertas en la
enseñanza a través de sus
asesores y por apoyarnos en el
cumplimiento de mis metas en el
ámbito profesional.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Material y método: Estudio de metodología de tipo básica, siendo su diseño no experimental, correlacional. La población muestral estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos dos cuestionarios.

Resultados: Se observó que el 48.15% no presenta carga laboral y el 51.85% presenta carga laboral. Asimismo, se encontró que el 20.37% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 53.70% en un nivel regular y el 25.93% un nivel eficiente

Conclusiones: Existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de -0.688 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05

Palabras claves: Carga laboral, desempeño profesional, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between workload and nursing professional performance of the Surgery Service, Central Military Hospital 2021.

Material and method: Study of basic methodology, being its design non-experimental, correlational. The sample population was made up of 72 nursing professionals from the Surgery Service, Central Military Hospital 2021; as a technique, the survey was used, the instruments used for data collection being two questionnaires.

Results: It was observed that 48.15% do not present a workload and 51.85% have a workload. Likewise, it was found that 20.37% present a professional performance at a deficient level, 53.70% at a regular level and 25.93% an efficient level.

Conclusions: There is an inverse relationship between the workload and the professional performance of nursing of the Surgery Service, Central Military Hospital 2021, in an inverse and negative way according to the Spearman correlation of -0.688 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.05

Keywords: Workload, professional performance, nursing

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general.	vii
Índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	12
2.2. Pregunta de Investigación General	14
2.3 Preguntas de Investigación Específicas	14
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	
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases teóricas	22
3.3. Marco conceptual	29
IV. METODOLOGÍA	
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación	32
4.2 Diseño de la Investigación	32
4.3 Población y muestra	32
4.4 Hipótesis general y específicas	33
4.5 Identificación de las variables	34
4.6 Operacionalización de Variables	35
4.7 Recolección de datos	36
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos	37
V. RESULTADOS	
5.1 Presentación de resultados	38

5.2	Interpretación de resultados	50
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
6.1	Análisis descriptivos de los resultados	54
6.2	Comparación resultados con marco teórico	59
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS	71
	Anexo 1: Matriz de consistencia	72
	Anexo 2: Instrumento de medición	76
	Anexo 3: Escala de valoración del instrumento	80
	Anexo 4: Base de datos SPSS	81
	Anexo 5: Documentos administrativos	94
	Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	95

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de datos según la variable carga laboral.	38
Figura 2	Carga laboral según dimensión carga física.	39
Figura 3	Carga laboral según dimensión carga mental.	40
Figura 4	Carga laboral según dimensión trabajo a turnos.	41
Figura 5	Carga laboral según dimensión factores de la organización.	42
Figura 6	Distribución de datos según la variable desempeño profesional.	43
Figura 7	Desempeño profesional según dimensión competencia profesional.	44
Figura 8	Desempeño profesional según dimensión motivación profesional.	45
Figura 9	Carga laboral según desempeño profesional.	46
Figura 10	Carga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional.	47
Figura 11	Carga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional.	48
Figura 12	Carga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional.	49
Figura 13	Carga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional.	50

Índice de cuadros

Cuadro 1	Distribución de datos según la variable carga laboral.	38
Cuadro 2	Carga laboral según dimensión carga física.	39
Cuadro 3	Carga laboral según dimensión carga mental.	40
Cuadro 4	Carga laboral según dimensión trabajo a turnos.	41
Cuadro 5	Carga laboral según dimensión factores de la organización.	42
Cuadro 6	Distribución de datos según la variable desempeño profesional.	43
Cuadro 7	Desempeño profesional según dimensión competencia profesional.	44
Cuadro 8	Desempeño profesional según dimensión motivación profesional.	45
Cuadro 9	Carga laboral según desempeño profesional.	46
Cuadro 10	Carga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional.	47
Cuadro 11	Carga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional.	48
Cuadro 12	Carga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional.	49
Cuadro 13	Carga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional.	50
Cuadro 14	Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería.	54
Cuadro 15	Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería.	55
Cuadro 16	Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería.	56
Cuadro 17	Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería.	57
Cuadro 18	Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería.	58

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo del profesional de enfermería es considerado como uno de los que más presentan problemas tanto en su organización y capacidad para afrontar la cantidad de pacientes donde el personal escaso es una de las mayores problemáticas lo que exige aún más al profesional desgastándolo tanto física como mentalmente, situación que en investigaciones son relacionadas con una disminución del desempeño profesional, afectando el servicio y la seguridad del paciente.

Asimismo, se menciona que la carga en el trabajo de la enfermera se asocia con las necesidades que presenta el paciente además de cumplir con estándares en la atención, por lo que es necesario contar con el número necesario para brindar calidad en el servicio y distribuir adecuadamente la carga en el trabajo, es por lo cual que la presión continua de la carga de trabajo y la acumulación de responsabilidades en el profesional de enfermería generando un impacto cíclico, lo que compromete el nivel en la calidad del servicio, lo que afecta la seguridad de los pacientes así como de los profesionales de enfermería.¹ Asimismo 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.²

En razón de lo mencionado es que el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Reciente información demuestra que se presenta una escasez de personal a nivel mundial de 12.9 millones en el sector salud, esto en más de 80 países que además se enfrentan a diversas limitaciones, asimismo el proceso de crecimiento económico, la reforma en el sistema de salud y el incremento de las enfermedades degenerativas, implican que el déficit de personal es aún mayor. Dentro de los países con mayor carga de enfermedades crónicas se encuentra África y el sur de Asia, donde existe un número menor de 10 a 15 veces menos personal de salud que las regiones de Europa y las Américas. En el caso de Europa la demanda en el sistema de salud tendrá una mayor carga con el envejecimiento crónico que se está presentando en su población a un ritmo acelerado, con importantes consecuencias para la forma como los sistemas de salud responden a las necesidades de la población.³

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.⁴

A nivel de Latinoamérica el desarrollo del conocimiento y la tecnología que se da de una manera continua más aun en el tema de la globalización ha incrementado las exigencias y requerimientos en los servicios y en las instituciones de la salud, lo que ha generado

que los profesionales de enfermería asuman más retos y responsabilidades, desarrollando destrezas de liderazgo e investigación que se basa en la evidencia sólida, complementado con sus saberes técnicos y científicos, lo que es esencial cuando toma una decisión importante en el tema de la atención del paciente así como la resolución de los problemas que se desarrollan en el trabajo lo que asegura la calidad e el servicio.⁵ Estas variaciones en el nuevo perfil de enfermería han incrementado el ritmo de trabajo y de la carga de trabajo, lo que está afectando directamente la salud física y mental de este profesional.

En ámbito del oficio de los profesionales de enfermería son comunes los problemas relacionados a las condiciones laborales, donde se desarrollan cargas psicológicas, físicas, exceso de horas, turnos nocturnos, entre otros además de la carga mental y agotamiento emocional propio de la carrera. Es por ello que, en un trabajo efectuado en Chile por la Universidad de Concepción, demostró que ciertas formas de trabajo y condiciones laborales eventualmente afectarán la salud física y mental de estos profesionales, la calidad de la atención y perjudicarán su bienestar.⁶

En el Perú, existen 15.6 enfermeros por cada 10,000 habitantes, y también San Martín (8.4), Piura (9.3), Loreto (10.3), La Libertad (11.7), Cajamarca (12.6) y Puno (12.9) son los más rezagados. Esto resulta alarmante para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex), dada la concentración poblacional en la capital, con alrededor del 32% del total del país. Loreto, Piura, San Martín, Cajamarca y Puno, en ese orden, son los departamentos que presentan mayores brechas de personal (médicos, enfermeros y obstetras). Por lo que se puede ver la falta de personal es una de las causas que la carga laboral es recurrente para el sector de salud donde según estudios pueden mermar tanto su condición física como emocional.⁷

Por otro lado, a nivel local en la presente investigación la problemática se desarrolla en el **Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central, 2021**, donde se ha observado que el personal de enfermería según los pacientes atienden de una manera poco afectiva, son poco comunicativos y cuando realizan dicha comunicación utilizan términos técnicos que el paciente no conoce y solo queda más confundido en cuanto a su diagnóstico o un proceso que se le va aplicar, por otro lado el personal de enfermería menciona que esto es debido a que tienen mucho trabajo por lo cual tienen que atender a una cantidad de pacientes superior a lo recomendado por instituciones de salud internacionales, es por ello que limitan el contacto con el paciente y se enfocan en aplicar el procedimiento y obligaciones, es por ello importante conocer como la carga de trabajo está perjudicando el desempeño profesional a través de la siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿De qué manera la carga física se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?

P.E.2: ¿Cómo la carga mental se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?

P.E.3: ¿En qué forma el trabajo a turnos se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?

P.E.4: ¿Cómo se relaciona los factores de la organización con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

Se justificó en los siguientes aspectos:

Justificación Teórica

El trabajo de investigación se justifica de manera teórica porque presentará una serie de información y análisis de diversas investigaciones relacionadas a la carga de trabajo y el desempeño laboral, con lo que se podrá aportar al conocimiento de ellas para los interesados y la comprensión de esta relación que se estudiará con el fin de comprender la problemática que hay en ellos.

Justificación Práctica

El estudio presentará un informe detallado con cifras estadísticas que presenta la realidad problemática expresada de manera general en base a los fenómenos estudiados, teniendo como propósito comprender como el desarrolla de la carga de trabajo se relaciona con los niveles del desempeño laboral del profesional de enfermería que podremos encontrar en el presente estudio, siendo la base para las sugerencias del caso y aportar en la mejoría de las condiciones en la cual desarrolla su trabajo el profesional de enfermería.

Justificación Metodológica

Porque presenta una estructura estadística como metodológica para el análisis de las variables en cuestión, siendo un modelo para otras investigaciones además de brindar instrumentos de recolección de datos que harán posible el estudio de las variables en otras investigaciones con la seguridad de que han sido utilizadas en un contexto nacional además de haber pasados por filtros de confiabilidad.

Importancia

El estudio es importante porque al comprender la relación entre la carga de trabajo y el desempeño del profesional de enfermería nos permite conocer que factores o elementos son los más incidentes en la disminución del nivel desempeño de una manera más exacta, ya que es conocido que la carga y presión laboral del profesional de enfermería es elevado más aun en tiempos actuales de pandemia, por ello es importante comprender bien e problema uy poder brindar las sugerencias del caso que busque la disminución de dicha problemática, que puede afectar al profesional tanto a nivel físico como mental.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

2.6. Objetivos Específicos

O.E.1: Identificar de qué manera la carga física se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

O.E.2: Conocer cómo la carga mental se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

O.E.3: Establecer la relación entre el trabajo a turnos con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

O.E.4: Establecer los factores de la organización con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance social: Profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Alcance especial o geográfico: La presente investigación se realizó en el departamento de Lima, Pje. Quiñones 195, Cercado de Lima, Cercado de Lima, en el Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Alcance temporal. La investigación se efectuará en el año 2021.

Alcance metodológico: El estudio se desarrolla a través del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental.

Limitaciones

La limitación será poder aplicar los instrumentos al personal de enfermería ya que se tendrá que coordinar para poder aplicarlos sin interrumpir con sus funciones o labores, es por ello que se tendrá que realizar en varios días por grupos pequeños hasta lograr la encuesta a toda la muestra de estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

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. ⁸

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.⁹

Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. (2020) presentaron su estudio: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid 19; teniendo como propósito de identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería durante la Pandemia de Covid 19; mediante una metodología analítica observacional en donde se trabajó con 24 profesionales en donde se encontró que los factores como la muerte del paciente y el sufrimiento de los mismos además de la carga de trabajo son los que más generan situación y casos de estrés, por lo que se evidencio que el estrés se presenta con mayor incidencia en el genero femenino, por lo que es necesario evaluar mecanismo de afrontamiento para manejar este tipo de situaciones.¹⁰

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. ¹¹

Irazabal E, Leano C. (2019) realizaron este estudio: Factores laborales estresantes en el profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de calidad de atención a los pacientes del servicio de hospitalización clínica del Hospital General IESS Quito Sur, Quito, abril 2018- marzo 2019; teniendo el propósito de identificar el nivel de incidencia de los elementos en el trabajo que incrementan el estrés en el profesional de enfermería además de cómo ello se relaciona con la percepción del paciente en cuanto a la calidad de atención; mediante una metodología descriptiva transversal, con la participación de 53 profesionales y 100 pacientes. Con la aplicación de “The Nursing Stress Scale” y un cuestionario; en donde se obtuvo que los aspectos en el trabajo estresantes con mayor incidencia imputadas ante la no recuperación del paciente en un 54.7%, en un 41.5% la falta de personal, y el 20.8% problemas con sus compañeros; en el caso de la calidad de atención según la percepción del paciente se da en un 66% en un nivel medio, por lo que se evidencio que pese a existir factores estresantes no se relacionan con la calidad de atención.¹²

Antecedentes nacionales

Trujillo N, Campean G. (2020) realizaron su estudio: Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. 2020; con el propósito de identificar como la carga de trabajo se relación con los trastornos musculoesqueléticos, bajo una metodología observacional de corte transversal, con una muestra de 45 profesionales de enfermería, se aplicó como recolección de datos de donde se obtuvo como resultado que el 42.22% percibe una carga en el trabajo alta el 40% media y el 17.748% baja, en caso del aspecto físico la carga se presentó en su mayoría un nivel medio con un 53.33%, en el caso

de la carga mental el nivel fue alto con un 46.67%, en el caso de los trastornos musculoesqueléticos se presentó en el 42.22%, por lo que se evidencio que hay una relación significativas entre las variables de estudio.¹³

Aquije G, Felix S. (2020) realizo su investigación: Nivel de estrés y su relación con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área de UCI del Hospital María Auxiliadora; teniendo como propósito de definir como el estrés se relación con la satisfacción laboral, a través de una metodología cuantitativa no experimental correlacional con la participación de 100 profesionales en el área de enfermería y una muestra de 47 profesionales, en donde se encontró que la relación entre el estrés regular en un 47% y la satisfacción laboral en un nivel medio en el 54%; fue indirecta es decir a una mayor carga de estrés menor nivel de satisfacción en el profesional.¹⁴

Arteaga K. (2019) realizó su estudio: Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019; teniendo como propósito; definir la relación entre el estrés y la carga de trabajo, mediante una metodología descriptiva correlaciona con la participación de 90 trabajadores, donde se encontró que el 100% presenta carga laboral y estrés, pero el 60% presento en un nivel moderado y en un 81.1% el estrés se presentó en un nivel severo, asimismo se observó una mayor incidencia en el género femenino, con un 53.33% de los casos, finalmente se evidencio que se produce una relación directa entre la carga de trabajo con los niveles de estrés.¹⁵

García A. (2018) realizo su estudio: Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016; teniendo como propósito identificar el nivel de estrés y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería, con una metodología cuantitativa, descriptiva y

correlación con la participación de 17 profesionales de enfermería y 75 pacientes utilizando el The Nursing Stress Scale y el cuestionario Care Q para la recolección de datos con lo que se obtuvo que el 47.1% de los profesionales de enfermería presentaron un estrés alto, 23.5% medio y 29.4% bajo, en el caso del cuidado de enfermería el 52.9% de los pacientes lo perciben como bueno y el 47.1% como malo. Por lo que se concluyó que existe una relación significativa entre las variables.¹⁶

Torres C. (2018) realizó su estudio: Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemadura del servicio de quemados de un hospital del Minsa - 2017. Teniendo como propósito identificar el nivel de estrés y su relación con el cuidado de enfermería, mediante una metodología cuantitativa de corte transversal con la participación de 44 profesionales de enfermería y la aplicación del cuestionario MBI, de donde se pudo obtener como resultados que el 28.57% presenta un estrés severo, el 64.29% moderado y el 7.14% leve, en el caso de las dimensiones se desarrollan en un nivel medio en su mayoría, por lo que se evidenció que el profesional de enfermería presenta estrés moderado y se relaciona con el cuidado medio que brinda.¹⁷

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Carga laboral

Es considerado como el incremento de las responsabilidades y tareas, al flujo normal del trabajo, lo que exige mayores habilidades y destrezas de los trabajadores además de sus conocimientos, por lo que dicha presión lo exigen tanto mental como físicamente lo que produce un nivel de estrés, lo que a su vez puede producir un cansancio en el trabajador de forma general. En donde desarrolla dos tipos de sobrecarga una cuantitativa que se refiere a la cantidad de trabajo y una cualitativa que se trata de la complejidad del trabajo¹⁸.

También se considera que toda actividad laboral dentro de la empresa requiere de un determinado esfuerzo físico que consiste en una activación del sistema musculoesquelético. Las contracciones musculares durante el trabajo requieren el apoyo de los sistemas respiratorio y circulatorio para transportar oxígeno y sustancias metabolizadas por los músculos. Por tanto, la respuesta de estos sistemas se correlaciona con la intensidad del trabajo. En palabras técnicas, el trabajo puede considerarse una carga y las respuestas fisiológicas un esfuerzo correspondiente¹⁹.

Por otro lado, en el caso del profesional de enfermería la carga de trabajo significa un serio problema que genera estrés lo que puede repercutir en la seguridad del paciente. En este caso en la atención de los pacientes la carga de trabajo se debe a una falta de tiempo y personal que tiene efecto que complican el servicio con malos eventos que incrementan la mortalidad del paciente²⁰.

De igual manera, la carga en mención tiene varios efectos en los trabajadores, como estrés, tensión física y psicológica, sensación de amenaza e incomodidad, baja motivación y baja satisfacción laboral, trastornos fisiológicos y psicosomáticos, agotamiento físico. La sobrecarga pone en riesgo al trabajador por no satisfacer sus necesidades y expectativas de trabajo. Desde el punto de vista psicológico, la sobrecarga cuantitativa se asocia con insatisfacción laboral, tensión y baja autoestima, y la sobrecarga cualitativa se asocia con depresión, irritación, insatisfacción laboral y trastornos psicosomáticos²¹.

Factores de la carga laboral

Aquije ²² mencionó como factores:

Aumento de tareas: el tiempo de trabajo se relaciona de forma directa con el tipo de actividad que se realiza, es por ello que es necesario de cualidades esenciales para lograr un alto desarrollo de

los estándares. Asimismo, el desarrollo del tiempo en el contacto con los pacientes y lo complejo requieren de una adecuada organización del tiempo debido a se brinda un cuidado intensivo y prolongado lo que requiere de concentración y responsabilidad lo que desgasta tanto física como mentalmente al profesional²².

Intensificación del ritmo de trabajo: Uno de los factores que más condiciona la aparición del exceso de trabajo y la fatiga es la manipulación de los pacientes ya que realiza movimientos, elevaciones y cambios de postura forzosas. En el caso de los trabajadores de la salud, el trabajo de pie está muy extendido y frecuentemente va acompañado de la aplicación de fuerza muscular, manejo y movimiento de cargas, produciendo lesiones lumbares y fatiga que implican la necesidad de detenerse o disminuir el ritmo de trabajo²².

Extensión de las horas de trabajo: esta característica del trabajo es un evento voluntario, lo que se genera por una falta de personal en las instituciones, además de vacaciones y faltas en el trabajo ocasionan estas situaciones, esta distribución de horas se da siempre bajo las leyes establecidas²².

3.2.1.1 Dimensiones de la carga laboral

Carga física: Se considera como la cantidad de actividades físicas que se requieren para cumplir con una responsabilidad o trabajo, y sin importar el tipo de actividad requiere de un desgaste energético, donde a una mayor solicitud mayor es el desgaste y agotamiento, por lo que cualquier proceso muscular requiere de un trabajo de fuerza y dependiendo de la forma en que se desarrolla los movimientos el trabajo será estático o dinámico ²³.

Cuando hablamos de trabajo predominantemente muscular, hablamos de esfuerzo físico y se define como la cantidad de exigencias físicas a las que está expuesta la persona durante su

jornada laboral. El esfuerzo físico se realiza cuando se desarrolla la actividad muscular y puede ser estática o dinámica. Se consideran estáticos cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos permanecen tensos durante un período de tiempo, p. Ej. una posición determinada en un momento determinado²⁴.

Carga mental: se desarrolla ante la complejidad de la tarea que se va a realizar, es decir de los procesos que sean necesarios para cumplirla, lo que incluye el tiempo que se demora el trabajador para idear la forma más adecuada de realizarla²⁵.

Asimismo, son las exigencias de los procesos intelectuales necesarios para realizar correctamente una tarea, el personal de enfermería primero analiza la información de sus actividades e interpreta posteriormente ejecuta sus actividades de manera correcta, brindando un cuidado de calidad; pero para que este resultado sea positivo el personal de enfermería no tiene que ser sujeto de excesiva demanda laboral²⁶.

Es el nivel de actividad de la mente que se requiere para el desarrollo de ciertas actividades en el trabajo, se desarrolla una sobredosificación que se origina por la presión constante e cumplir con las tareas con una meta específica en un tiempo determinado²⁷.

Trabajo a turnos: es el trabajo que se desarrolla en una programación determinada, dentro del rol de trabajo, pero sin varía en el puesto laboral, por lo que la variación se en el turno que tiene que desarrollar y cumplir el trabajador, pero dentro del cumplimiento de las 48 horas semanales²⁷.

En nuestro país, desde finales del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a gestarse una serie de levantamientos y movimientos laborales en las principales actividades productivas e incluso en los más importantes centros fabriles nacies que comenzaron a

gestarse como un resultado del industrialismo emergente. Una serie de huelgas de magnitud nacional que pusieron en peligro nuestra pujante economía industrial, dentro de estos movimientos de protesta podemos mencionar a los trabajadores del Muelle Dársena del Callao, los trabajadores de Vitarse Textilfabrik, Star Bakers en Perú entre otros, lo que llevó al poder de estos reclamos a que los gobiernos de hoy comenzaran a reconocer una serie de beneficios en beneficio de los trabajadores²⁸.

Es en este entorno de denuncias y constantes conflictos bajo el gobierno de José Pardo y Barreda que el histórico Decreto Supremo de 15 de enero de 1919 reconoce el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y logra así la expresión jurídica del referido derecho. o beneficio, que fue uno de los primeros países de América Latina en reconocer la conquista del trabajo por la jornada de 8 horas, que a lo largo del tiempo en nuestro país ha sido materia de ratificación de su reconocimiento dentro de nuestro ordenamiento jurídico, elevando su reconocimiento a rango constitucional según lo dispuesto de manera clara y contundente en el artículo 25 de la actual constitución política del Perú en 1993²⁸.

Los factores de la organización: Lo conforman los diferentes enfoques de la organización, lo que implica la jerarquía de los puestos, y de los encargados de la distribución del personal donde se signan las tareas, además de la promoción de las buenas relaciones dentro de la institución etc ²⁹.

Es también el proceso de conjugar recursos humanos y tecnología con los medios y materiales necesarios para el proceso de fabricación de bienes y/o servicios, utilizando métodos y procedimientos que faciliten el trabajo de manera armónica y racional y que garanticen el nivel de seguridad y salud. así como requisitos ergonómicos y medioambientales para alcanzar los más altos estándares de productividad³⁰.

3.2.2 Desempeño del personal de enfermería

Es el desarrollo de las conductas del trabajador dentro de su centro laboral, así como del desenvolvimiento de sus facultades técnicas como profesionales, lo que incluye el desarrollo interpersonal, habilidades y recursos necesarios para cumplir cabalmente con el trabajo³¹.

Asimismo, es en el desempeño laboral donde el profesional manifiesta las habilidades laborales en las que se inserta, como sistema, conocimientos, habilidades, vivencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen al logro de lo esperado. Resultados, en correspondencia con los requerimientos técnicos, productivos y de las empresas de servicios³².

El término desempeño en el trabajo se refiere a lo que el individuo realmente hace y no solo a lo que sabe hacer, por lo tanto a aspectos como: aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con las que realiza las tareas) actividades laborales asignadas dentro de un determinado período), comportamiento disciplinario (aprovechamiento de la jornada laboral, cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo) y cualidades personales requeridas en el desempeño de sus deberes o funciones y, por tanto, aptitud demostrada³³.

De igual manera según los autores Varela O, Salgado E.³⁴ el desempeño son el conjunto de conductas que se espera de un empleado, es la causa por la cual se contrata a alguien. Mas específico el desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de metas superiores.

De igual manera el desempeño de los profesionales de enfermería es la pieza fundamental de los servicios que se ofrecen en las

instituciones de salud, pero los factores como es el caso de la deficiencia en la cantidad de personal de salud, que no es coherente con la cantidad de pacientes atendidos, además de deficientes infraestructuras, materiales, entre otros, generan una influencia negativa para el desempeño de estos profesionales, lo que puede expresarse en un servicio de baja calidad lo que refleja como indicador de la imagen de la institución y del servicio que brinda³⁵.

3.2.2.1 Dimensiones desempeño del personal de enfermería

Competencia profesional: Las habilidades profesionales es la forma en que los empleados aplican sus conocimientos en su trabajo. Eso es todo por lo que son valorados, es por ello con base en estas competencias, las organizaciones deben colocar a cada empleado en un puesto con funciones, responsabilidades y pautas específicas donde tienen la autoridad para realizarla³⁶.

En el mismo contexto, se afirma que las competencias son un proceso dinámico, longitudinal en el que se utiliza los conocimientos, habilidades y el sentido común asociados a la profesión. Se asume que los profesionales de enfermería, aplican conocimientos, habilidades y juicio crítico para ofrecer una atención de enfermería de calidad³⁷.

Motivación profesional: Referente a la motivación Núñez M.³⁸ mencionó que los impulsos de algunos individuos son provocados por estímulos que pueden provenir del exterior o interior. La forma de motivar no es la misma para todos, depende de sus necesidades, preferencias y muchas otras características que influyen en la satisfacción laboral. El proceso de motivación comienza con la identificación de las necesidades, las dolencias y los problemas que presenta una persona, y su comportamiento.

Por otro lado, también es considerada como un factor esencial en la sociedad, donde las personas pueden interactuar y alcanzar la autosatisfacción, es donde ponen en juego sus habilidades para

mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y publicar grandes equipos de trabajo, que puedan competir en diferentes áreas y ocupar lugares de primer nivel³⁹.

Motivación intrínseca: Este tipo de motivación es el impulso que proviene del interior del individuo y que se asocia con los deseos de autorrealización y crecimiento personal. Esta motivación está más asociada a la productividad, porque el individuo no se limita a cumplir con el mínimo requerido para recibir la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide dedicar gran parte de su vida a buscar⁴⁰.

La motivación intrínseca es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo⁴¹.

Motivación extrínseca: Se trata de realizar actividades con el propósito de recibir recompensas o evitar el castigo; es decir, el individuo realiza una acción por cierto interés y que no está conectada a un impulso interno. Son elementos que no provienen de la persona, se produce de forma externa como el caso donde la empresa recompensa con incentivos. La motivación extrínseca ayudará con el medio ambiente en la empresa, como promociones, incentivos y beneficios adicionales. Es el que viene de los premios y termina con el show.⁴².

3.3. Marco conceptual

Agotado. Que está muy cansado tras hacer un gran esfuerzo.

Angustia. Estado de intranquilidad o inquietud muy intensas causado especialmente por algo desagradable o por la amenaza de una desgracia o un peligro.

Cansancio Si sientes que has perdido motivación en el trabajo o que ya no tienes fuerza, puedes ser que estés sufriendo de cansancio laboral

Carga física es un factor de riesgo laboral provocado por no seguir las reglas de ergonomía y de manipulación de objetos pesados que puede llegar a causar fatiga en el trabajador

Carga La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular

Carga mental. conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo

Debilidad. Es agotamiento, extenuación, flaqueza, decaimiento, desfallecimiento, por lo que muestra a un ser humano sin fuerza, débil, dominado y sin energía

Desconcentración La desconcentración es uno de los síntomas más importantes del Trastorno por déficit de atención e hiperactividad (alteración mental que causa falta de atención, hiperactividad y comportamiento impulsivo) en niños y adultos.

Despersonalización. Es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.

Exhausto. Que está agotado, sin nada o con muy poco de lo que se expresa.

Fatiga. Es una sensación de falta de energía, de agotamiento o de cansancio.

Frustrado: Es la acción y efecto de frustrar (dejar sin efecto o malograr un intento). Se trata de un sentimiento desagradable que se produce cuando las expectativas de una persona no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido.

Indiferente. Que no muestra una actitud positiva ni negativa hacia determinada cosa o persona, o que no la muestra hacia nada ni nadie

Ineficacia. Incapacidad para producir el efecto deseado o para ir bien para determinada cosa

Ineficiente. Que no es capaz de realizar o cumplir adecuadamente una función.

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

Insensible. Se entiende por insensibilidad a la capacidad que una persona o animal puede tener a no sentir determinadas sensaciones físicas o emocionales. La insensibilidad también puede ser entendida como la falta de capacidad para sentir.

Molestia. Persona, animal o cosa que hace perder la tranquilidad o el bienestar o hace que a alguien le resulte incómodo, difícil o más difícil realizar algo

Rechazo. Enfrentamiento u oposición a una idea, acción o situación

Sobrecarga. Cuando las personas sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos, el nivel de estrés es altísimo

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

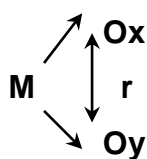
Tipo: El estudio es de tipo básica puesto que propósito es el de obtener conocimiento a partir de la observación, de igual manera el estudio trabajará con un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por basarse en las mediciones ordinales y el cálculo estadístico, para obtener patrones del comportamiento de las variables⁴³.

Nivel: El nivel de investigación es correlacional el cual tiene el propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más variables⁴⁴.

Asimismo, es de enfoque cuantitativo, debido a que el desarrollo del análisis de datos se hizo a través de estadísticas y las mediciones ordinales⁴⁵.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación, es no experimental con corte transversal, porque se limitaron a recolectar datos sin ejercer ninguna manipulación de las variables en estudio, en un determinado momento y lugar⁴⁴. En este sentido la investigación respondió al siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Carga Laboral.

O_y = Desempeño profesional de enfermería.

r = Relación entre las variables.

4.3. Población – Muestra

Población: La población representa un total ante un fenómeno de estudio en el cual se analiza, cuantifica, integrando un N como un

conjunto, tomando en cuenta las características que representan dicha población para un estudio⁴⁵. La población estuvo constituida por 54 profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Muestra: Estuvo conformada por el 100% de la totalidad de profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021 en una población finita. Asimismo, la muestra se considera como una asociación de personas que presentan características similares, es una fracción representativa de la totalidad de una población⁴⁴.

$$n = 54$$

Muestreo: El utilizado en la presente investigación es el no probabilístico por conveniencia, las cuales se caracterizan por tener un acceso a la muestra sin problemas⁴⁶.

Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería que deseen participar.
- Profesionales de enfermería con más de un año en el servicio
- Profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía

Criterios de exclusión.

- Profesionales de enfermería que no deseen participar.
- Profesionales de enfermería con menos de un año en el servicio
- Profesionales de enfermería de otros servicios.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

Existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Específicas

H.E.1: Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

H.E.2: Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

H.E.3: Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

H.E.4: Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable 1: Carga Laboral

Dimensiones

Carga física

Carga mental

Trabajo a turnos

Los factores de la organización

Variable 2: Desempeño profesional de enfermería

Dimensiones

Competencia profesional

Motivación profesional

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga Laboral.	Es considerado como el incremento de las responsabilidades y tareas, al flujo normal del trabajo, lo que exige mayores habilidades y destrezas de los trabajadores además de sus conocimientos, por lo que dicha presión lo exigen tanto mental como físicamente lo que produce un nivel de estrés, lo que a su vez puede producir un cansancio en el trabajador de forma general ¹⁸ .	Es el desarrollo de funciones dentro del trabajo con un alto grado de presión el cual será medido por las siguientes dimensiones: Carga física, Carga mental, Trabajo a turnos, Los factores de la organización	Carga física	Postura forzada Movilización Esfuerzo muscular	Escala ordinal
			Carga mental	Atención Ritmo de trabajo Información Experiencia	
			Trabajo a turnos	Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones	
			Los factores de la organización	Tareas Responsabilidad Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales	
Desempeño profesional de enfermería	Es el desarrollo de las conductas del trabajador dentro de su centro laboral, así como del desenvolvimiento de sus facultades técnicas como profesionales, lo que incluye el desarrollo interpersonal, habilidades y recursos necesarios para cumplir cabalmente con el trabajo ³¹ .	Es la medición de la efectividad en las labores del trabajador el cual se desarrolla a través de la competencia profesional como la motivación profesional.	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	Escala ordinal
			Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca.	

4.7. Recolección de datos

Como primer paso se pidió a través de una solicitud dirigida al director del Hospital Militar Central, con el propósito de obtener la autorización para poder aplicar los instrumentos de estudio mediante un cronograma de aplicación considerando 25 minutos por entrevistado.

Luego a través de una información coherente se procedió con la aplicación de los instrumentos, previamente se obtuvo el consentimiento informado, luego de la aplicación de los instrumentos se tabularon los datos, con lo cual se elaboraron los cuadros y figuras que representan los resultados del estudio.

Técnica

Como técnica en la recolección de datos se utilizó la encuesta, la cual es utilizada mayormente en la investigación social, debido a que tiene una forma estructurada y ordenada que permite obtener los datos de una manera más práctica y eficiente⁴⁵.

Instrumento

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso del cuestionario, la cual es una forma estructurada de preguntas cerradas en la cual se puede medir las variables de una manera más efectiva⁴⁴.

Para la recolección de datos se utilizó un instrumento tipo cuestionario que midió la carga laboral, conformado por 68 ítems del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) / Adaptado por Nieto Polo y Lora (2018) con alternativa dicotómica si (1) no (0)

Y para la variable Desempeño profesional se utilizó un cuestionario de 30 ítems con una escala dicotómica de Likert

En ambos casos los instrumentos pasaron por una prueba piloto para la medición de su confiabilidad por k de Richardson y el alfa de Cronbach según corresponda.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos se elaboró una base de datos codificada con las repuestas de los participantes, el cual fue procesado por el programa de SPSS.25.0 que lo dividió por dimensiones y variables a los resultados para poder expresarlos en Cuadros y figuras. Por otro lado, se hizo un análisis inferencial a través de a prueba estadística de la Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis planteadas.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Cuadro 1.

Distribución de datos según la variable carga laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	26	48,1
Presenta	28	51,9
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

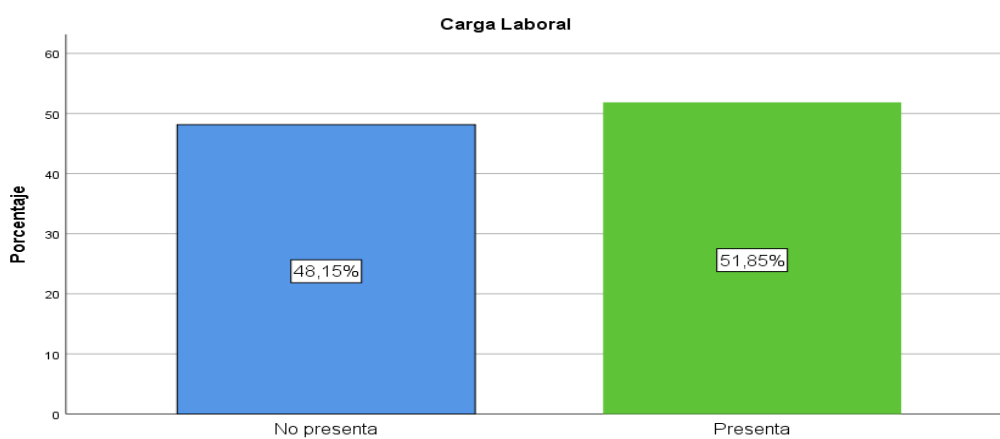


Figura 1. Distribución de datos según la variable carga laboral.

Fuente SPSS 25

Cuadro 2.

Carga laboral según dimensión carga física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	25	46,3
Presenta	29	53,7
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

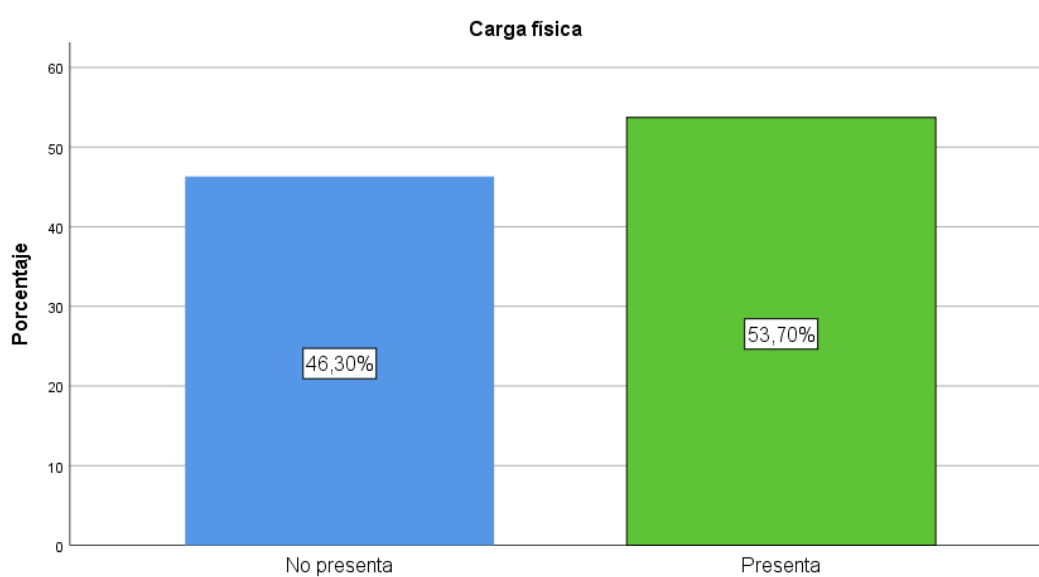


Figura 2. Carga laboral según dimensión carga física.

Fuente SPSS 25

Cuadro 3.

Carga laboral según dimensión carga mental.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	29	53,7
Presenta	25	46,3
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

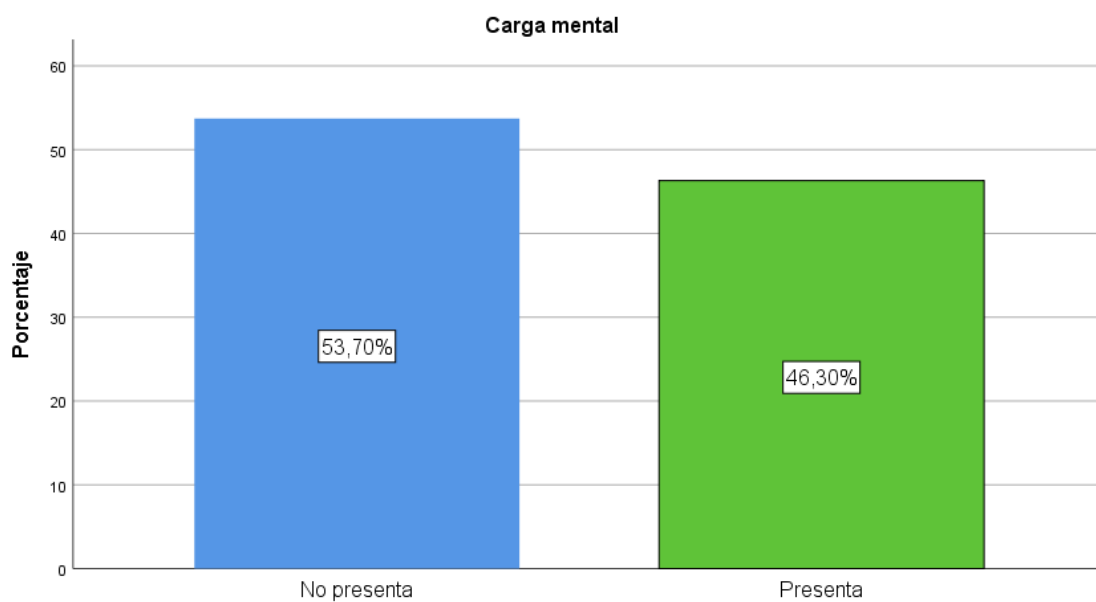


Figura 3. Carga laboral según dimensión carga mental.

Fuente SPSS 25

Cuadro 4.

Carga laboral según dimensión trabajo a turnos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	20	37,0
Presenta	34	63,0
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

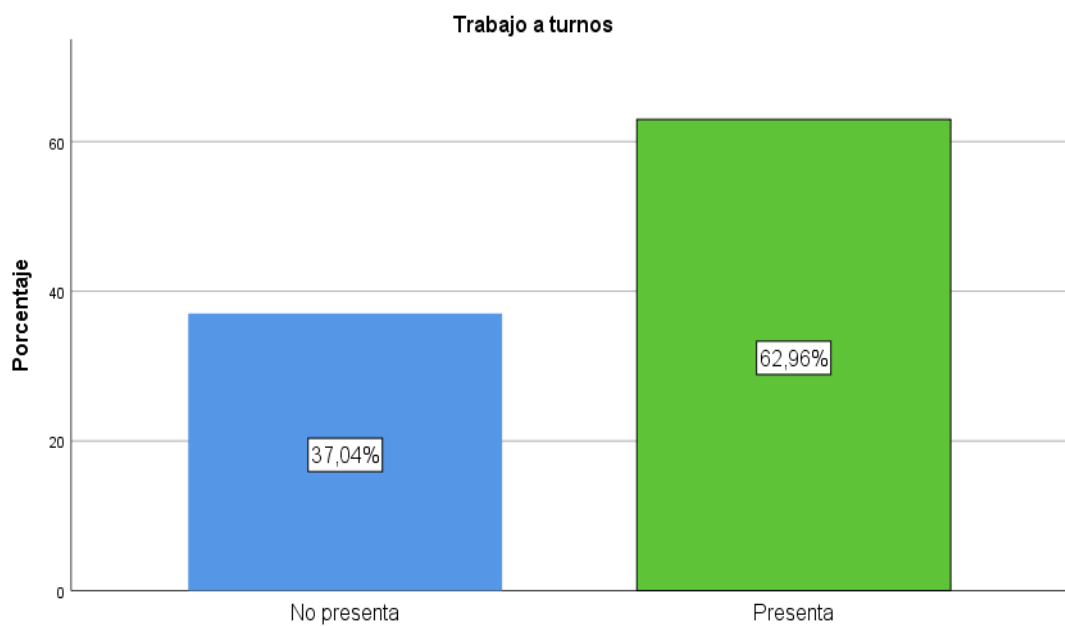


Figura 4. Carga laboral según dimensión trabajo a turnos.

Fuente SPSS 25

Cuadro 5.

Carga laboral según dimensión factores de la organización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	21	38,9
Presenta	33	61,1
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

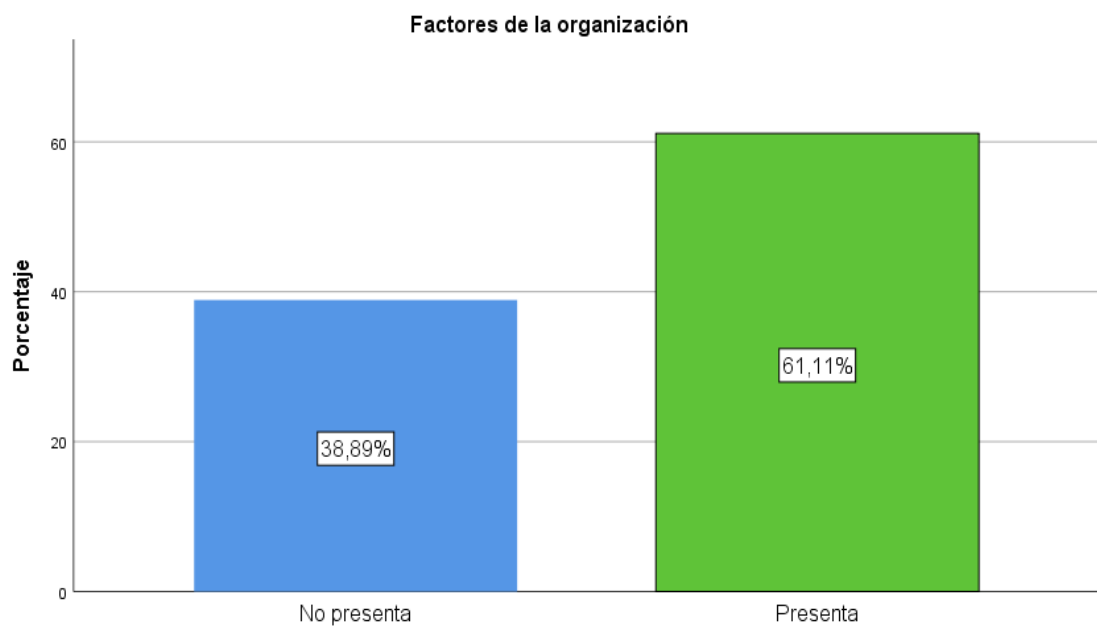


Figura 5. Carga laboral según dimensión factores de la organización.

Fuente SPSS 25

Cuadro 6.

Distribución de datos según la variable desempeño profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	20,4
Regular	29	53,7
Eficiente	14	25,9
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

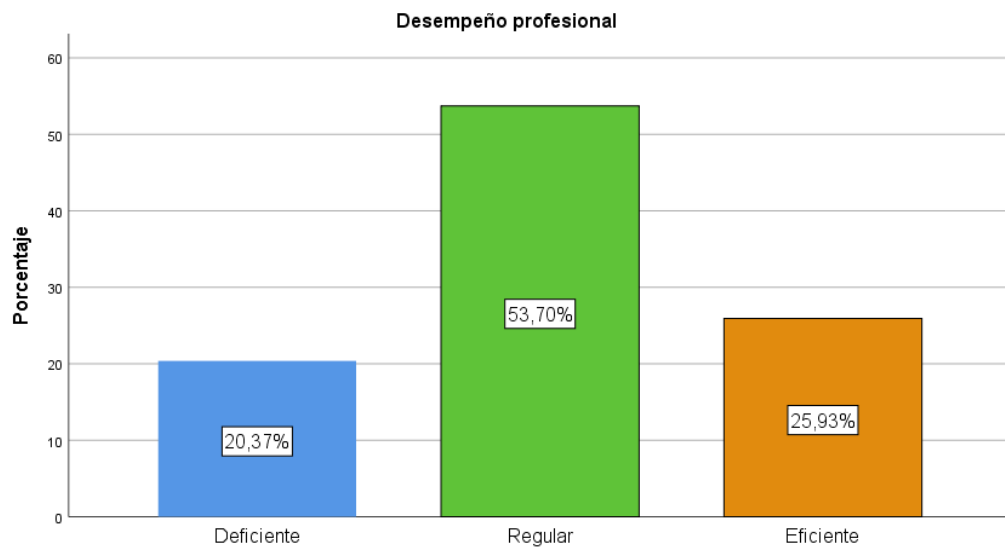


Figura 6. Distribución de datos según la variable desempeño profesional.

Fuente SPSS 25

Cuadro 7.

Desempeño profesional según dimensión competencia profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	22,2
Regular	29	53,7
Eficiente	13	24,1
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

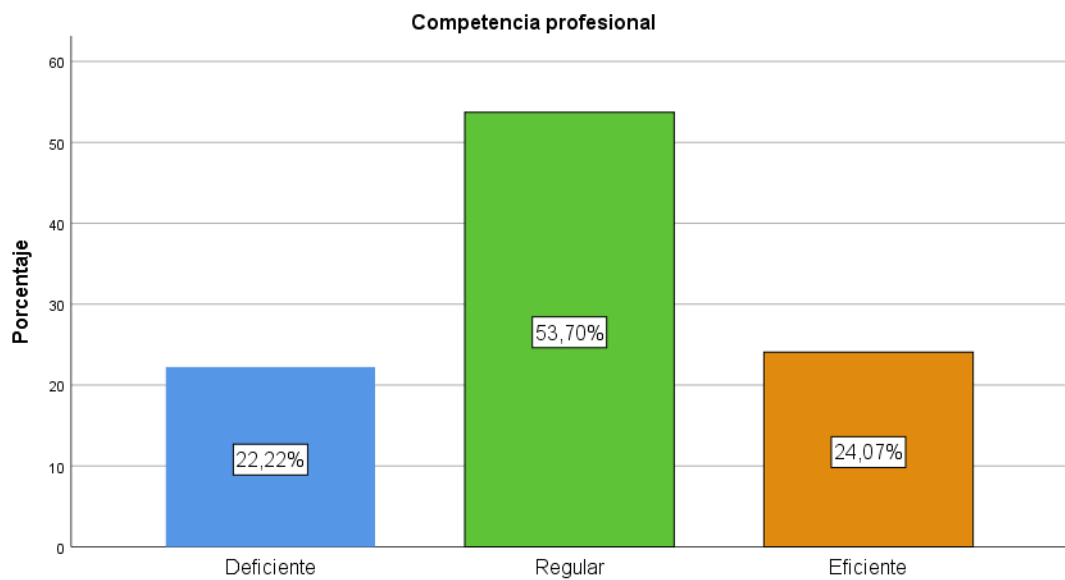


Figura 7. Desempeño profesional según dimensión competencia profesional.

Fuente SPSS 25

Cuadro 8.

Desempeño profesional según dimensión motivación profesional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	33,3
Regular	19	35,2
Eficiente	17	31,5
Total	54	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

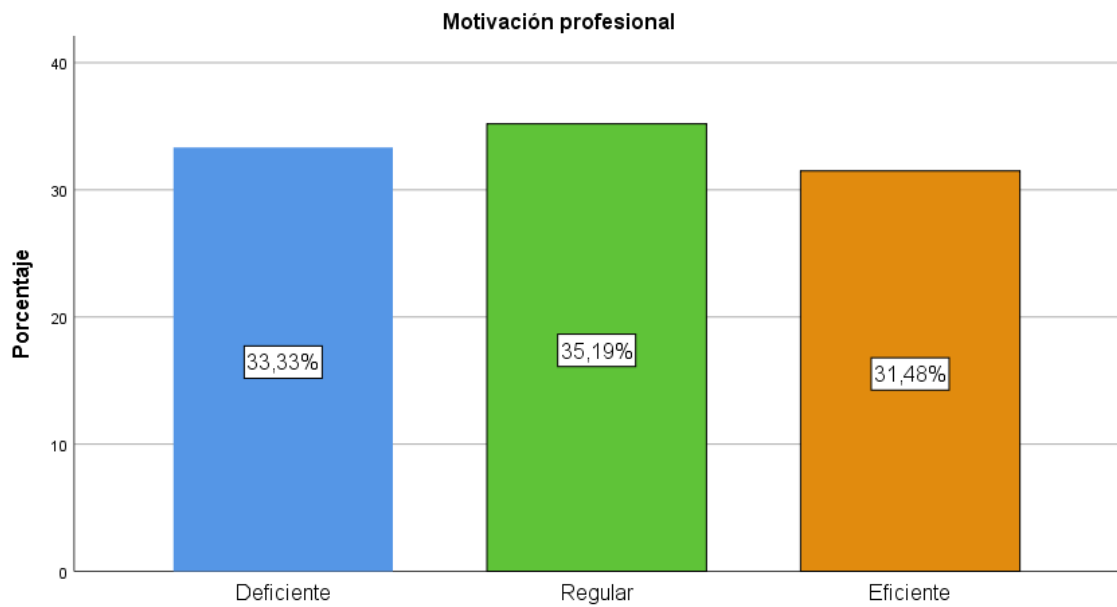


Figura 8. Desempeño profesional según dimensión motivación profesional.

Fuente SPSS 25

Cuadro 9.

Carga laboral según desempeño profesional.

Carga laboral	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
No presenta	0	0.00	12	22.22	14	25.93	26	48.15
Presenta	11	20.37	17	31.48	0	0.00	28	51.85
Total	11	20.37	29	53.70	14	25.93	54	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

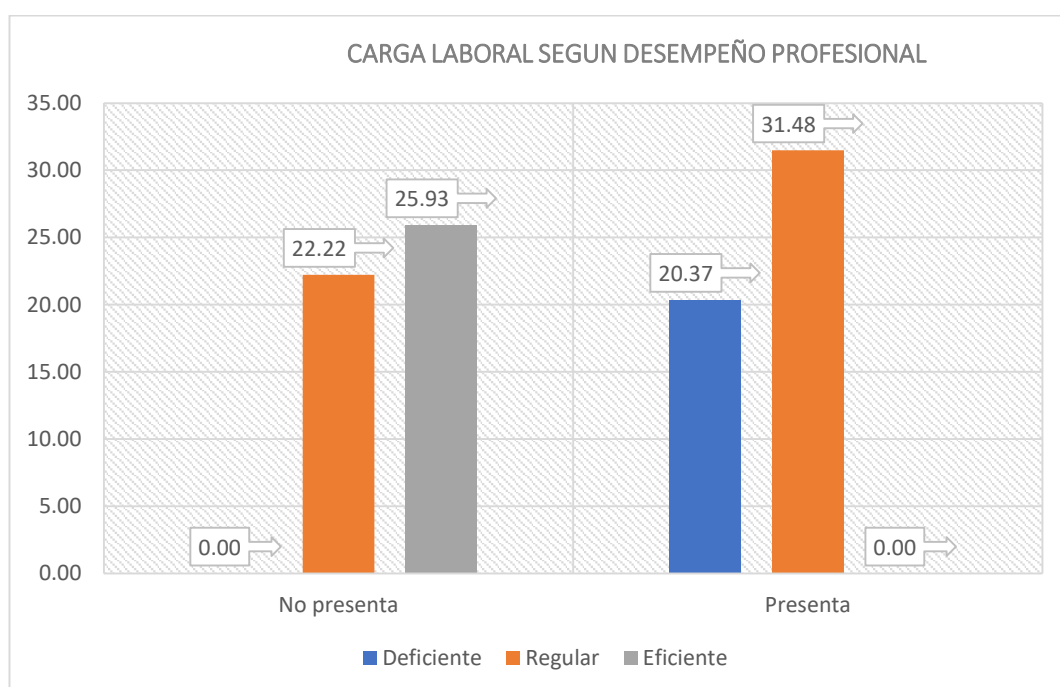


Figura 9. Carga laboral según desempeño profesional.

Cuadro 10.

Carga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional.

Carga física	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
No presenta	0	0.00	11	20.37	14	25.93	25	46.30
Presenta	11	20.37	18	33.33	0	0.00	29	53.70
Total	11	20.37	29	53.70	14	25.93	54	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

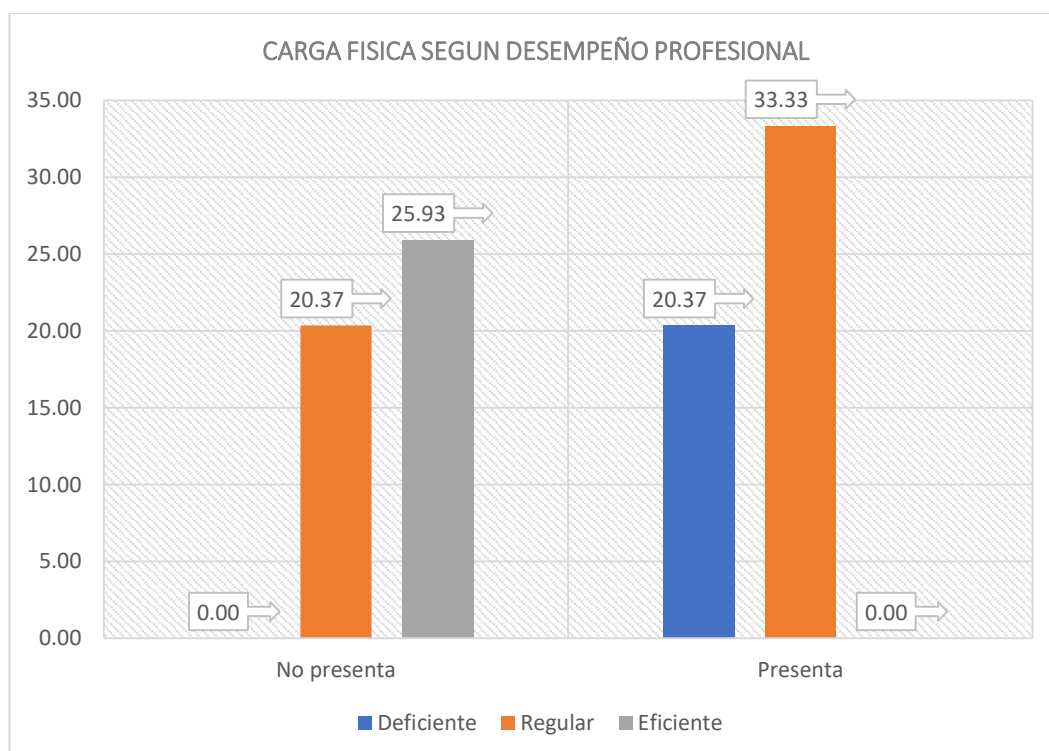


Figura 10. Carga laboral en su dimensión carga física según desempeño profesional.

Cuadro 11.

Carga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional.

Carga mental	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
No presenta	0	0.00	15	27.78	14	25.93	29	53.70
Presenta	11	20.37	14	25.93	0	0.00	25	46.30
Total	11	20.37	29	53.70	14	25.93	54	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

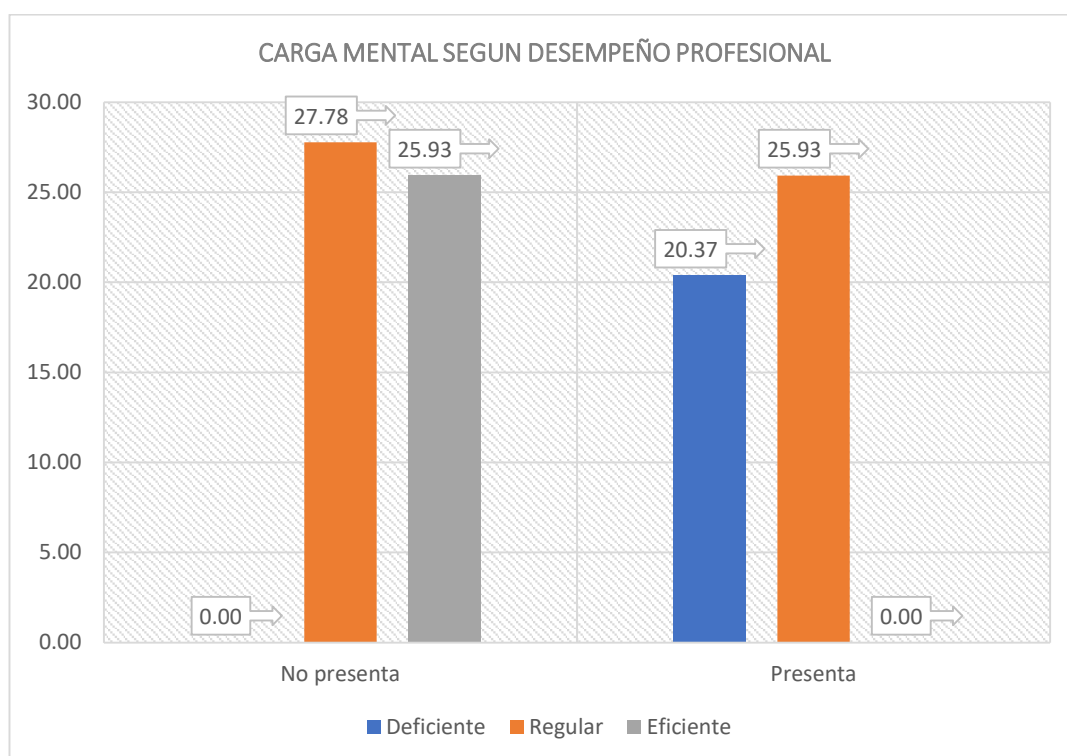


Figura 11. Carga laboral en su dimensión carga mental según desempeño profesional.

Cuadro 12.

Carga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional.

Trabajo a turnos	Desempeño profesional						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
No presenta	0	0.00	6	11.11	14	25.93	20	37.04
Presenta	11	20.37	23	42.59	0	0.00	34	62.96
Total	11	20.37	29	53.70	14	25.93	54	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

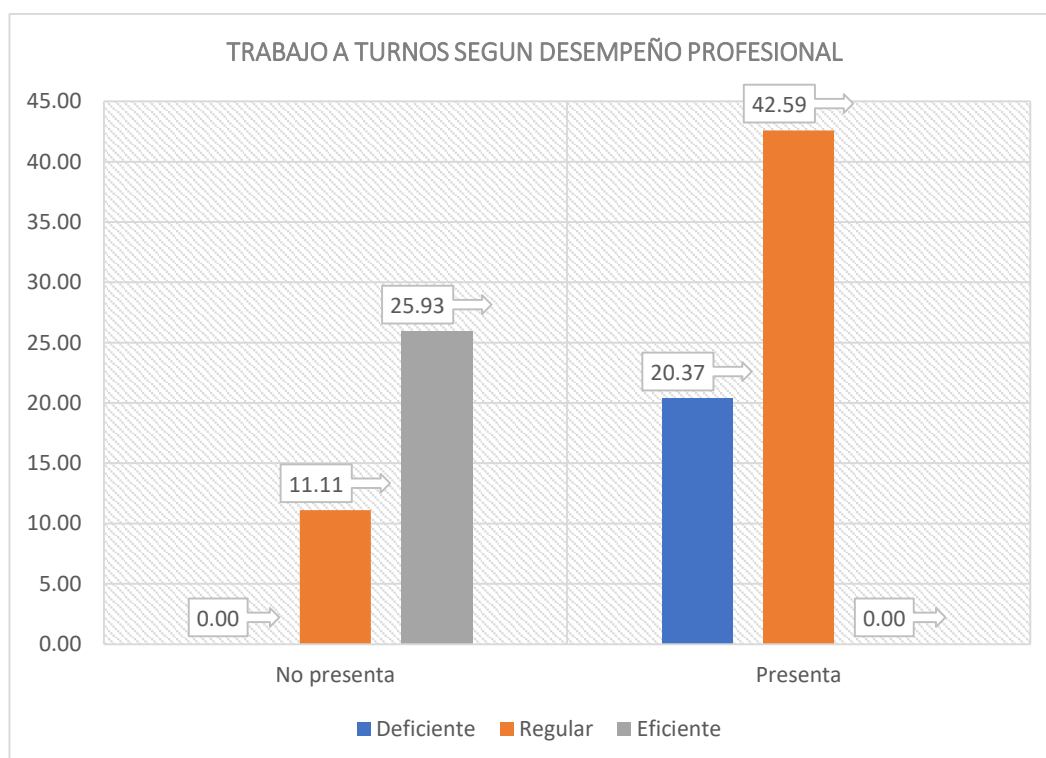


Figura 12. Carga laboral en su dimensión trabajo a turnos según desempeño profesional.

Cuadro 13.

Carga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional.

Factores de la organización	Desempeño profesional							
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%	Total	%
No presenta	0	0.00	8	14.81	13	24.07	21	38.89
Presenta	11	20.37	21	38.89	1	1.85	33	61.11
Total	11	20.37	29	53.70	14	25.93	54	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

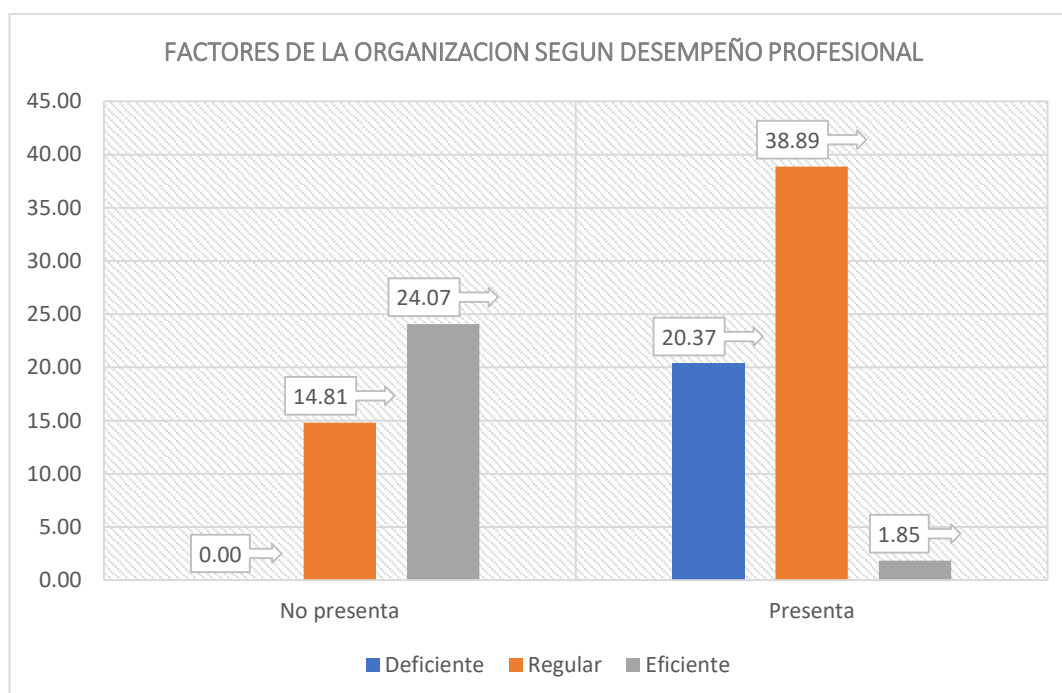


Figura 13. Carga laboral en su dimensión factores de la organización según desempeño profesional.

5.2. Interpretación de los resultados

1. En el cuadro y figura 1, podemos observar que el 48.15% no presenta carga laboral y el 51.85% presenta carga laboral. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presentan carga laboral.
2. En el cuadro y figura 2, podemos observar que el 46.30% no presenta carga física y el 53.70% presenta carga física. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presentan carga física.
3. En el cuadro y figura 3, podemos observar que el 53.70% no presenta carga mental y el 46.30% presenta carga mental. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central no presentan carga mental.
4. En el cuadro y figura 4, podemos observar que el 37.04% no presenta trabajo a turnos y el 62.96% presenta trabajo a turnos. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presentan trabajo a turnos.
5. En el cuadro y figura 5, podemos observar que el 38.89% no presenta factores de la organización y el 61.11% presenta factores de la organización. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presentan factores de la organización.
6. En el cuadro y figura 6, podemos observar que el 20.37% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 53.70% en un nivel regular y el 25.93% un nivel eficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presenta un desempeño profesional en un nivel regular.
7. En el cuadro y figura 7, podemos observar que el 22.22% presenta una competencia profesional en un nivel deficiente, el 53.70% en un nivel regular y el 24.07% un nivel eficiente. Se puede evidenciar que en una

mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presenta una competencia profesional en un nivel regular.

8. En el cuadro y figura 8, podemos observar que el 33.33% presenta una motivación profesional en un nivel deficiente, el 35.19% en un nivel regular y el 31.48% un nivel eficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presenta una motivación profesional en un nivel regular.
9. En el cuadro y figura 9, podemos observar que al correlacionar la carga laboral con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que no presenta una carga laboral, el 22.22% presenta un desempeño profesional regular y el 25.93% presenta un desempeño profesional eficiente. En el grupo que presenta una carga laboral, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente y el 31.48% presenta un desempeño profesional regular.
10. En el cuadro y figura 10, podemos observar que al correlacionar la carga física con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que no presenta una carga física, el 20.37% presenta un desempeño profesional regular y el 25.93% presenta un desempeño profesional eficiente. En el grupo que presenta una carga física, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente y el 33.33% presenta un desempeño profesional regular.
11. En el cuadro y figura 11, podemos observar que al correlacionar la carga mental con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que no presenta una carga mental, el 27.78% presenta un desempeño profesional regular y el 25.93% presenta un desempeño profesional eficiente. En el grupo que presenta una carga mental, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente y el 25.93% presenta un desempeño profesional regular.
12. En el cuadro y figura 12, podemos observar que al correlacionar el trabajo a turnos con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que no presenta trabajo a turnos, el 11.11% presenta un desempeño profesional regular y el 25.93% presenta un desempeño

profesional eficiente. En el grupo que presenta trabajo a turnos, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente y el 42.59% presenta un desempeño profesional regular.

13. En el cuadro y figura 13, podemos observar que al correlacionar los factores de la organización con el desempeño profesional, se encontró que del grupo que no presenta factores de la organización, el 14.81% presenta un desempeño profesional regular y el 24.07% presenta un desempeño profesional eficiente. En el grupo que presenta factores de la organización, el 20.37% presenta un desempeño profesional deficiente, el 38.89% presenta un desempeño profesional regular y el 1.85% presenta un desempeño profesional eficiente.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Cuadro 14

Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería.

			Carga Laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En el cuadro número 14 se observó un resultado de la Rho de Spearman de -0.688 lo que indica una relación inversa y negativa entre las variables carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, donde la significancia de 0.000, permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo que a mayor carga de trabajo menor será el desempeño profesional y viceversa.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Cuadro 15

Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería.

			Carga física	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	-,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En el cuadro número 15 se observó un resultado de la Rho de Spearman de -0.694 lo que indica una relación inversa y negativa entre las variables carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, donde la significancia de 0.000, permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo que a mayor carga de trabajo física menor será el desempeño profesional y viceversa.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Cuadro 16

Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería.

			Carga mental	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	-,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En el cuadro número 16 se observó un resultado de la Rho de Spearman de -0.678 lo que indica una relación inversa y negativa entre las variables carga mental y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, donde la significancia de 0.000, permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo que a mayor carga de trabajo mental menor será el desempeño profesional y viceversa.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Cuadro 17

Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería.

			Trabajo a turnos	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	1,000	-,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	54	54	
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,737**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		54	54	

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

En el cuadro número 17 se observó un resultado de la Rho de Spearman de -0.737 lo que indica una relación inversa y negativa entre la dimensión trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, donde la significancia de 0.000, permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo que a mayor trabajo a turnos menor será el desempeño profesional y viceversa.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Ho: No existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.

Cuadro 18

Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería.

		Factores de la organización		
		Desempeño profesional		
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En el cuadro número 18 se observó un resultado de la Rho de Spearman de -0.668 lo que indica una relación inversa y negativa entre la dimensión factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, donde la significancia de 0.000, permitió aprobar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo que a mayores factores de la organización menor será el desempeño profesional y viceversa

6.2. Comparación resultados con marco teórico

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que el 48.15% no presenta carga laboral y el 51.85% presenta carga laboral. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central presentan carga laboral. Asimismo, se encontró que el 20.37% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 53.70% en un nivel regular y el 25.93% un nivel eficiente. Por lo que se concluyó que existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de -0.688 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05. lo que indica que, a un menor índice de carga laboral, mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.

Lo que se compara con el estudio de Alvarado C, Pinduisaca E. en Ecuador donde se evidenció 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 enfermería¹¹. Lo que presenta una concordancia con los resultados del presente estudio donde la carga de trabajo influyó de manera negativa al desempeño del profesional de enfermería, esto debido a que la carga de trabajo y otros factores repercuten en las condiciones en las cuales el profesional desarrolla su trabajo generando una mayor presión, preocupación incluso estrés lo que disminuye la calidad en el desempeño profesional. Asimismo, en el caso del profesional de enfermería la carga de trabajo significa un serio problema que genera estrés lo que puede repercutir en la seguridad del paciente. En este caso en la atención de los pacientes la carga de trabajo se debe a una falta de tiempo y personal que tiene efecto que complican el servicio con malos eventos que incrementan la mortalidad del paciente²⁰.

Otro de los estudios es el de Castro F, Chantong K. quienes evidenciaron 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 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.⁸ Lo que se asemeja a los resultados obtenidos en la presente investigación donde se encontró relación la carga de trabajo y el desempeño de enfermería, que el comportamiento real del trabajador, tanto profesional como técnicamente, así como en las relaciones interpersonales, lo que emerge en el mantenimiento del proceso de salud y enfermedad de la población. lo que a su vez afecta el componente ambiental³¹.

Por otro lado, se encontró a Arteaga K. quien obtuvo que el 100% presenta carga laboral y estrés, pero el 60% presento en un nivel moderado y en un 81.1% el estrés se presentó en un nivel severo, asimismo se observó una mayor incidencia en el género femenino, con un 53.33% de los casos, finalmente se evidencio que se produce una relación directa entre la carga de trabajo con los niveles de estrés,¹⁵ lo que presenta una concordancia con lo observado en el presente estudio donde la carga de trabajo se encontró en su mayoría en un nivel regular, asimismo dichos resultados se asemejan a lo obtenido por Trujillo N, Campean G, quien encontró que el 42.22% percibe una carga en el trabajo alta el 40% media y el 17.748% baja, en caso del aspecto físico la carga se presentó en su mayoría un nivel medio con un 53.33%, en el caso de la carga mental el nivel fue alto con un 46.67%, en el caso de los trastornos musculoesqueléticos se presentó en el 42.22%, por lo que se evidencio que hay una relación significativas entre las variables de estudio.¹³ Cabe decir que un exceso de tareas o demanda de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en términos de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico¹⁸. Dicha carga afecta y agota a los trabajadores donde ven disminuido sus habilidades y destrezas con lo cual el servicio brindado disminuye en su calidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- Primera** Existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021, de manera negativa según la correlación de Spearman de -0.688 significativa al 0.000 , lo que indica que a un menor índice de la carga laboral mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.
- Segunda** Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería, de manera negativa según la correlación de Spearman de -0.694 significativa al 0.000 , lo que indica que a un menor índice de la carga laboral física mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.
- Tercera** Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño profesional de enfermería, de manera negativa según la correlación de Spearman de -0.678 significativa al 0.000 , lo que indica que a un menor índice de la carga mental mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.
- Cuarta** Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería, de manera negativa según la correlación de Spearman de -0.737 significativa al 0.000 , lo que indica que a un menor índice del trabajo a turnos mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.
- Quinta** Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería, de manera negativa según la correlación de Spearman de -0.668 significativa al 0.000 , lo que indica que a un menor índice de los factores de la organización mayor será el nivel del desempeño profesional de enfermería.

RECOMENDACIONES:

- A la jefa de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central, coordinar capacitaciones en cuanto al manejo del clima dentro del área con el fin de mejorar el trabajo en equipo y la cooperación y disminuir de esta manera la carga de trabajo o distribuirla de una manera más equitativa.
- A los profesionales de enfermería considerar capacitarse en cuanto al manejo de la carga pesada, el traslado de pacientes con el fin de desarrollar una técnica que le genere una menor carga de trabajo físico y evitar lesiones o trastornos musculares que puedan perjudicar su trabajo y su salud.
- A la jefa de enfermería tomar medidas para manejar la tensión mental, por ejemplo: simplificar la información y la documentación, tener un coordinador que maneje las actividades relacionadas con los procedimientos documentales, facilitar la comunicación interpersonal entre socios en busca de soluciones efectivas y rápidas.
- A la jefa de enfermería hacer una revisión de los turnos y repartir equitativamente las responsabilidades, tratando de evitar los dobles turnos, y evitar incumplir con las normas establecidas en cuanto a las horas de trabajo.
- Mejorar las condiciones laborales y la organización de las tareas laborales. Condiciones ambientales en el ambiente de trabajo tales como: iluminación, ruido, calidad del aire, aire acondicionado; equipo de trabajo: mobiliario ergonómico, herramientas y útiles de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2016; 24(3):217-22. [Internet] [Citado el 20 de Mayo de 2021] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>
2. 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 el 20 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
3. Zoio G, Cavada A, Sarmiento R, Dal M. Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. Rev. Ciência & Saúde Coletiva, 22(7):2237-2246, [Internet] 2017 [Citado el 20 de Mayo de 2021] Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n7/es_1413-8123-csc-22-07-2237.pdf
4. 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 el 20 de Mayo de 2021] Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
5. Álvarez D. Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. Rev. Avances en Enfermería 33 (2). 2016. [Internet] [Citado el 20 de Mayo de 2021] <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n2.37032>.
6. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Rev. Enfermería Universitaria [Internet] 2016 [Citado el 20 de Mayo de 2021] 13(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>.
7. Gestión. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. Diario Gestión. Perú. [Internet] 2019 [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en:

<https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/?ref=gesr>.

8. 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. [Tesis de titulación] Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. 2020. [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. España. Rev. Ciencia y Cuidado [Internet] 2020 [Citado el 25 de Mayo de 2021] 17(2) Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
10. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid 19. 2020. Revista Científica Multidisciplinaria [Internet] 2020 [Citado el 25 de Mayo de 2021] 4(3) Disponible en: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
11. 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. [Tesis de titulación] Ecuador: Universidad de Guayaquil, 2020 [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
12. Irazabal E, Leano C. Factores laborales estresantes en el profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de calidad de atención a los pacientes del servicio de hospitalización clínica del Hospital General IESS Quito Sur, Quito, abril 2018- marzo 2019.

[Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de: Licenciadas en Enfermería] Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2019 [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18518/1/T-UCE-0014-CME-072.pdf>

13. Trujillo N, Campean G. Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. 2020. [Tesis para optar el Título de Licenciado(a) en Enfermería] Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/691/1/Nelson%20Trujillo%20Pardave.pdf>
14. Aquije G, Felix S. Nivel de estrés y su relación con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área de UCI del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de titulación] Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [Citado el 25 de Mayo de 2021] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/613/1/FELIX%20PORRAS%20SONIA%20ALICIA.pdf>
15. Arteaga K. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. [Tesis de titulación] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Citado el 27 de Mayo de 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40315/Arteaga_QKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
16. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016. Rev. enferm. vanguard. [Internet] 2018 [Citado el 27 de Mayo de 2021]. 6(1): 10-17. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/download/214/282>
17. Torres C. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemadura del servicio de quemados de un hospital del

Minsa - 2017. 2018 [Tesis de titulación] Lima: Universidad Nacional Federico Villareal; 2018 [Citado el 27 de Mayo de 2021] Disponible en:

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/1810/UNFV_Torres_Molina_Tayana_Victoria_Titulo_Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [citado de 10 de Junio 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
19. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [citado de 10 de Junio 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
20. 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. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado de 10 de Enero 2021] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
21. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. [Internet] 2016 [citado de 10 de Enero 2021] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
22. Aguilera R, Vargas L. Sobrecarga Laboral en el personal de enfermería. [Tesis de maestría] Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Buenos Aires; 2015 [citado de 10 de Enero 2021] Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/5863>
23. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [citado de 10 de Junio 2021] Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1

24. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. [Tesis de Especialidad] [citado de 10 de Enero 2021] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018 Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2768/ENSpicof.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado de 10 de Junio 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
26. 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. [Tesis de especialidad] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [citado de 12 de Junio 2021] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
27. Gutierrez L. Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado de 12 de Junio 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40969/Gutierrez_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. SNIL. Recordatorio sobre el primero de mayo día del trabajo y marco legal de la jornada de trabajo. Sistema normativo de información. [Internet] 2011 [citado de 14 de Junio 2021] Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
29. Gutierrez L. Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado

- de 14 de Junio 2021] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40969/Gutierrez_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en enfermería] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado de 14 de Junio 2021] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado de 16 de Junio 2021] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado de 16 de Junio 2021] Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021. [Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado de 16 de Junio 2021] Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/1/TESIS%20RIVERA%20-%20MARTINEZ.pdf>

34. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. Primera edición. Edición IESA. Caracas, Venezuela. 2010
35. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [citado de 16 de Junio 2021]; 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en.
36. IsoTools. Balanced Scorecard: gestión de competencias. [Internet] 2015 [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en: <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>.
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. [Tesis de Maestría] Amazonas: Universidad Nacional Toribo Rodríguez De Mendoza Amazonas; 2018 [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/VidfaI%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Núñez M. La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. [Tesis de titulación] Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2016. [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
39. Galván M. Motivación laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] 2018 [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
40. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú; 2017 [citado de 18 de Junio 2021]

- Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
41. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. [Internet] 2015 [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en:
<https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
 42. Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018 [citado de 18 de Junio 2021] Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 43. Carrasco S. Metodología de la investigación/ pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. edición decimonovena. Editorial San Marcos. 2019
 44. 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.
 45. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. 2014.
 46. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central, 2021

Responsable: Calderón Salas, Daysi Giovanna

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?</p> <p>Específicas P.E.1: ¿De qué manera la carga física se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?</p> <p>P.E.2: ¿Cómo la carga mental se relaciona con el desempeño profesional</p>	<p>General Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.</p> <p>Específicos O.E.1: Identificar de qué manera la carga física se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.</p> <p>O.E.2: Conocer cómo la carga mental se relaciona con el desempeño</p>	<p>General Existe una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.</p> <p>Específicas Existe una relación inversa entre la carga física y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021</p> <p>Existe una relación inversa entre la carga mental y el desempeño</p>	<p>V1: Carga laboral</p> <p>Dimensiones Carga física Carga mental Trabajo a turnos Los factores de la organización</p> <p>V2: Desempeño del personal de enfermería</p> <p>Dimensiones Competencia profesional Motivación profesional</p>	<p>Tipo: básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población:54</p> <p>Muestra:54</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

<p>de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?</p> <p>P.E.3: ¿En qué forma el trabajo a turnos se relaciona con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?</p> <p>P.E.4: ¿Cómo se relaciona los factores de la organización con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021?</p>	<p>profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.</p> <p>O.E.3: Establecer la relación entre el trabajo a turnos con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021.</p> <p>O.E.4: Correlacionar los factores de la organización con el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021</p>	<p>profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021</p> <p>Existe una relación inversa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021</p> <p>Existe una relación inversa entre los factores de la organización y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central 2021</p>		
--	--	---	--	--

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga Laboral.	Es considerado como el incremento de las responsabilidades y tareas, al flujo normal del trabajo, lo que exige mayores habilidades y destrezas de los trabajadores además de sus conocimientos, por lo que dicha presión lo exigen tanto mental como físicamente lo que produce un nivel de estrés, lo que a su vez puede producir un cansancio en el trabajador de forma general ¹⁸ .	Es el desarrollo de funciones dentro del trabajo con un alto grado de presión el cual será medido por las siguientes dimensiones: Carga física, Carga mental, Trabajo a turnos, Los factores de la organización	Carga física	Postura forzada Movilización Esfuerzo muscular	Escala ordinal
			Carga mental	Atención Ritmo de trabajo Información Experiencia	
			Trabajo a turnos	Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones	
			Los factores de la organización	Tareas Responsabilidad Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales	
Desempeño profesional de enfermería	Es el desarrollo de las conductas del trabajador dentro de su centro laboral, así como del	Es la medición de la efectividad en las labores del trabajador el	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora	Escala ordinal

	desenvolvimiento de sus facultades técnicas como profesionales, lo que incluye el desarrollo interpersonal, habilidades y recursos necesarios para cumplir cabalmente con el trabajo ³¹ .	cual se desarrolla a través de la competencia profesional como la motivación profesional.	Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca.	
--	--	---	------------------------	---	--

Anexo 2: Instrumento de medición

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

Motivación profesional		Altamente motivado	Mediana mente 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 de forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir			
26	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

Anexo 3: Escala de valoración del instrumento

Variable 1: Carga laboral.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación	
		No presenta	Presenta
Global	0-68	0-34	35-68
Carga física	0-16	0-8	9-16
Carga mental	0-15	0-7	8-15
Trabajo a turnos	0-13	0-6	7-13
Factores de la organización	0-24	0-12	13-24

Variable 2: Desempeño profesional.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Deficiente	Regular	Eficiente
Global	30-90	30-49	50-69	70-90
Competencia profesional	16-48	16-26	27-37	38-48
Motivación profesional	14-42	14-22	23-32	33-42

Anexo 4: Base de datos

Variable carga laboral parte 1

Encuestados	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	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	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0			
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
4	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	
5	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1		
6	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0		
7	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0		
8	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	
9	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	
10	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
12	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
13	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
14	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1

15	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0									
16	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0									
17	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1										
18	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0										
19	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1									
20	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0								
21	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1							
22	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0						
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1						
24	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1						
25	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0						
26	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0							
27	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0					
28	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0						
29	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1					
30	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1			
31	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0				
32	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0				
33	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0			
34	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	
35	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1

36	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1				
37	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1				
38	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0				
39	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0				
40	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1				
41	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1			
42	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	
43	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0		
44	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0			
45	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0			
46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
47	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	
48	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1		
49	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
50	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
51	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
52	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
53	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Variable carga laboral parte 2

Encuestados	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	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
3	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
6	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
8	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
9	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
10	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0
11	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
12	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0
13	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
14	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1

15	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1
16	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
17	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1
18	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1
19	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
20	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
21	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
22	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
23	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
24	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
25	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
26	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
27	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
28	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
29	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
30	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
31	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0
32	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0
33	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
34	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0

35	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
36	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0
37	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
39	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
40	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
41	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1
42	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
43	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
44	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
45	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0
46	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
47	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
48	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
49	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
50	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
51	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
52	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
53	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Variable desempeño profesional de enfermería

Encuestados	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	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	
6	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
7	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
10	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
11	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	
12	3	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3

13	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3
14	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	3	3
15	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3
16	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3
17	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2
18	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3
19	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2
20	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2
21	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2
22	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	3
23	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	1	3	1	2
24	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1
25	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2
26	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2
27	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2
28	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2
29	3	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2

30	1	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	
31	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	
32	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	
33	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	
34	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	3	3	2	1	
35	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	1	
36	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	
37	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	
38	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	
39	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	2	3	
40	2	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	
41	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	
42	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	
43	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
44	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
45	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

47	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
48	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
49	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	
50	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
51	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
52	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	
54	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad carga laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
TOTAL	12	9	13	12	12	13	12	11	9	12	14	9	12	7	9	13	8	9	10	7
p	0.60	0.45	0.65	0.60	0.60	0.65	0.60	0.55	0.45	0.60	0.70	0.45	0.60	0.35	0.45	0.65	0.40	0.45	0.50	0.35
q	0.40	0.55	0.35	0.40	0.40	0.35	0.40	0.45	0.55	0.40	0.30	0.55	0.40	0.65	0.55	0.35	0.60	0.55	0.50	0.65
p.q	0.24	0.25	0.23	0.24	0.24	0.23	0.24	0.25	0.25	0.24	0.21	0.25	0.24	0.23	0.25	0.23	0.24	0.25	0.25	0.23

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45
TOTAL	11	8	12	10	9	9	10	11	8	14	7	11	11	12	8	12	11	9	10	10	9	11	11	8	8
p	0.55	0.40	0.60	0.50	0.45	0.45	0.50	0.55	0.40	0.70	0.35	0.55	0.55	0.60	0.40	0.60	0.55	0.45	0.50	0.50	0.45	0.55	0.55	0.40	0.40
q	0.45	0.60	0.40	0.50	0.55	0.55	0.50	0.45	0.60	0.30	0.65	0.45	0.45	0.40	0.60	0.40	0.45	0.55	0.50	0.50	0.55	0.45	0.45	0.60	0.60
p.q	0.25	0.24	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.24	0.21	0.23	0.25	0.25	0.24	0.24	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.24	0.24

	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68
TOTAL	7	12	10	10	8	9	8	11	11	10	11	11	11	13	14	10	12	14	10	11	9	8	9
p	0.35	0.60	0.50	0.50	0.40	0.45	0.40	0.55	0.55	0.50	0.55	0.55	0.55	0.65	0.70	0.50	0.60	0.70	0.50	0.55	0.45	0.40	0.45
q	0.65	0.40	0.50	0.50	0.60	0.55	0.60	0.45	0.45	0.50	0.45	0.45	0.45	0.35	0.30	0.50	0.40	0.30	0.50	0.45	0.55	0.60	0.55
p.q	0.23	0.24	0.25	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.23	0.21	0.25	0.24	0.21	0.25	0.25	0.25	0.24	0.25

K	68
k-1	67
Σ p.q	16.40
St²	114.621

KR20 0.86975

Confiabilidad desempeño profesional de enfermería

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

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

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	57,50	116,684	,086	,886
Item2	57,10	109,147	,536	,876
Item3	57,10	109,042	,542	,876
Item4	57,20	109,853	,540	,876
Item5	57,35	109,082	,521	,876
Item6	57,25	111,987	,422	,879
Item7	57,45	111,103	,462	,878
Item8	57,40	110,463	,467	,878
Item9	57,00	109,053	,558	,876
Item10	57,40	108,989	,562	,875
Item11	57,05	114,261	,391	,880
Item12	57,05	107,208	,702	,872
Item13	57,30	106,537	,703	,872
Item14	57,10	110,095	,476	,877
Item15	57,20	108,063	,663	,873
Item16	57,25	111,250	,382	,880
Item17	57,30	115,274	,182	,883
Item18	57,25	116,408	,115	,885
Item19	57,45	116,366	,095	,886
Item20	57,25	111,461	,459	,878
Item21	57,30	106,116	,669	,872
Item22	57,15	109,713	,522	,876

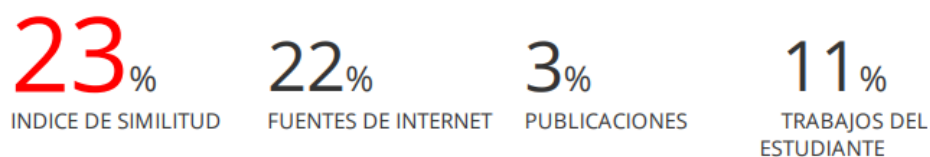
Item23	57,45	113,524	,298	,881
Item24	57,25	108,513	,503	,877
Item25	57,40	108,779	,576	,875
Item26	57,05	110,787	,521	,877
Item27	57,15	115,608	,130	,885
Item28	57,10	110,411	,416	,879
Item29	56,90	118,621	-,039	,889
Item30	57,10	113,568	,236	,883

Anexo 05 documentos administrativos

Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Consentimiento informado

Doy mi consentimiento a la Bachiller Calderón Salas, Daysi Giovanna, para participar en la investigación **“Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021”**, a través de cuestionario para obtener datos sobre el tema a estudiar, así mismo afirmó haber sido informado(a) de los objetivos de los estudios y haber comprendido la importancia del tema y del carácter de confiabilidad del mismo, por lo tanto doy mi consentimiento.

.....

Firma del participante

Investigadora:

.....

Bachiller Calderon Salas, Daysi Giovanna

Evidencias fotográficas

