



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Carga laboral y competencia profesional del personal de  
enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Flores Figueroa, Yenifer ([orcid.org/0000-0001-7014-9087](https://orcid.org/0000-0001-7014-9087))

**ASESORES:**

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno ([orcid.org/0000-0002-2760-6294](https://orcid.org/0000-0002-2760-6294))

Dra. Huaya Leuyacc, Maria Elena ([orcid.org/0000-0002-0418-8026](https://orcid.org/0000-0002-0418-8026))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA:**

Dedico este trabajo a Dios por permitirme culminar satisfactoriamente y haber encaminado junto a mí durante este tiempo, quien fue mi soporte desde el inicio.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a los docentes, por acompañarme durante la etapa de formación del postgrado y por bríndame los conocimientos adquiridos durante su vida cotidiana.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023", cuyo autor es FLORES FIGUEROA YENIFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 05-08-2023 09:31:31

Código documento Trilce: TRI - 0642273





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FLORES FIGUEROA YENIFER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YENIFER FLORES FIGUEROA DNI: 44727949 ORCID: 0000-0001-7014-9087	Firmado electrónicamente por: YFLORESFI el 05-08- 2023 16:35:26

Código documento Trilce: TRI - 0642274



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variable y operacionalización	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Datos generales del personal de salud de enfermería.	18
Tabla 2: Dimensión carga laboral del personal de enfermería.	19
Tabla 3: Dimensión carga física del personal de enfermería.	19
Tabla 4: Dimensión carga mental del personal de enfermería.	20
Tabla 5: Dimensión carga psicoafectiva del personal de enfermería.	20
Tabla 6: Competencias profesional del personal de enfermería.	21
Tabla 7: Competencias básicas del personal de enfermería.	21
Tabla 8: Competencias genéricas del personal de enfermería.	22
Tabla 9: Competencias específicas del personal de enfermería.	22
Tabla 10: Contrastación de hipótesis general entre las variables.	23
Tabla 11: Competencia profesional y carga física	24
Tabla 12: Competencia profesional y carga mental	25
Tabla 13: Competencia profesional y carga psicoafectiva	26

## RESUMEN

La presente investigación es tipo básica y tuvo como objetivo determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023. Se utilizó un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. El análisis se realizó con una muestra de 50 enfermeras; asimismo la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron procesados en el programa Excel para la data descriptiva y con el SPSS versión 26, se trabajó las hipótesis obtenidas mediante la prueba de Pearson para medir la correlación de variables. En consiguiente se obtuvo que se tiene que el valor que el p-valor es  $0,000 < 0,05$  con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,590 entre la variable carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

**Palabras clave:** Carga laboral, competencia profesional, enfermería.

## ABSTRACT

This research is descriptive and aimed to determine the relationship between workload and professional competence of nursing staff in a Maternal and Child Center, Lima, 2023. A non-experimental, correlation and cross-sectional design was used. The analysis was carried out with a sample of 50 nurses; Likewise, the technique was the survey and the instrument the questionnaire. The results were processed in the Excel program for the descriptive data and with the SPSS version 26, the hypotheses obtained through the Pearson test were worked on to measure the correlation of variables. Consequently, it was obtained that the value that the p-value is  $0.000 < 0.05$  is obtained, with which the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted, from this there is evidence to affirm that there is a relationship like this. Likewise, it presents a correlation coefficient of 0.590 between the variable workload and professional competence of the nursing staff in a Maternal and child Center, Lima, 2023.

**Keywords:** Workload, professional competencia, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

La Institución Mundial de la Salud, refiere del personal de enfermería están considerados, como la columna vertebral en las diferentes áreas de salud (1).

Según la Organización Panamericana de la Salud, los licenciados, están considerados como la columna vertebral , que da soporte permanente, involucrándose en la atención continua hacia la persona, familia y comunidad (2). Es por ello, nuestro personal de enfermería, es el pilar principal en la atención diaria al usuario. A la vez, también realiza funciones de docencia, administración e investigación (3).

Por lo cual, mientras más preparado sea el profesional de enfermería, tendrá mayor capacidad de resolución en el desenvolviendo en dicha atención al usuario dentro de su entorno (4).

Por otro lado, el equipo de Enfermería hoy en día cumple actividades muy fundamentales en el sector salud, brindando un cuidado holístico al usuario, abarcando un cuidado autónomo y colaborativo de acuerdo a las diferentes etapas de vida, también cumple la prestación de servicio centrándose a la persona con calidad y calidez (5).

En lo cual la institución debe de aprovechar el talento y habilidad de los profesionales de enfermería, teniendo en cuenta las competencias laborales, permitiendo brindar una atención holística y de calidad, dicho esto es una manera que el profesional demuestre sus capacidad, conducta e ingenio en su desempeño laboral. Asimismo, la preparación continua del profesional de enfermería es necesaria para mantener un excelente desempeño laboral (3).

De acuerdo al artículo, menciona sobre las competencias en enfermería, es el cuidado que se ejecuta mediante el conocimiento, habilidad y juicio en la práctica diaria que se entiende usar el juicio profesional en los diferentes procesos para lograr una atención de calidad e integral y garantizar la continuidad de dicha atención. Según lineamiento estratégico de la institución mediante una adecuada administración dentro del área laboral (6).

A la vez se afirma que un profesional de enfermería es competente en la medida que utiliza el conocimiento, la habilidad, la actitud y el direccionamiento asociado a su profesión, con el objetivo de poder desarrollar de forma adecuada en diferente situación y corresponde a las actividades de enfermería. Así mismo, consta que la enfermera es competente para el desempeño del cuidado y es sumamente importante estar en continua preparación (7).

Al mismo tiempo la carga laboral y dichas competencias profesionales fueron observadas como preocupación y atención de los responsables de salud, ante cualquier gestión del cuidado al usuario (8).

En una investigación realizado en Perú, el equipo de enfermería muestra que el exceso laboral tiene un total de 42.2% percibiendo una carga laboral alto, el 40% medio y el 17.8% bajo (9).

En la ciudad de Lima cuenta con centros maternos infantiles, en los estudios realizados se demostró que dicho personal de enfermería sufre de ciertos factores sea psico-social del 40%, el rendimiento laboral 35% y apoyo social 24%. Son resultados que muestran preocupacion ante el profesional de enfermeria (10).

Por lo cual el Centro Materno infantil, dispone de personales de la salud deficientes en el aspecto de los recursos humanos, recursos biomédicos y a ello se aboca en las múltiples funciones de enfermería, a esto conlleva un incremento laboral por la pandemia y exceso de trabajo en un 85% más de lo usual, mientras que el equipo de atención en turnos de 12 horas, con una demanda de usuarios, su riesgo para la salud donde la atención del usuario es lo más importante (11).

En consecuencia, a la situación problemática planteada, nos referimos a plantearnos:

Problema General: ¿Existe relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?

Problemas Específicos: ¿Existe relación entre carga física y competencia profesional del personal de enfermería?

¿Existe relación entre carga mental y competencia profesional del personal de enfermería?

¿Existe relación entre la carga psicoafectiva y competencia profesional del personal de enfermería?

Además, Carga laboral está constituida por actividades aglomeradas y tiene que realizar el enfermero(a), en relación que puede brindar el cuidado al usuario, considerando su esfuerzo afectivo, físico y mental. Mayormente el profesional no es capaz de culminar el trabajo por falta de tiempo y lo aplaza para su turno siguiente o se queda fuera de su hora establecida.

Así mismo las competencias profesionales dan entender de conocimientos, capacidades personales, que se requiere para la enfermera preparada ejerciendo su profesión de manera segura y teniendo una capacidad rápida en la atención al usuario.

Del mismo modo el personal de enfermería tiene que estar capacitándose y capacitarle, para empoderarse en su propio trabajo y así demostrar una atención holística ante la sociedad.

La investigación es imprescindible para los diferentes servicios de enfermería debido a ampliar los horizontes de los conocimientos, fortaleciendo el rol de enfermería donde involucra al cuidado del paciente.

Por lo tanto, las contrataciones de nuevos enfermeros capacitados continuamente en el Centro Materno Infantil beneficiaran, para disminuir el exceso de trabajo.

En el aspecto metodológico, el instrumento validado, proporciona evidencia que tiene un impacto directo de sobrecarga de trabajo en enfermería, estos resultados contribuirán al centro de salud como referencia y sugerencia prácticamente para el desarrollo en la competencia profesional.

Objetivo General: Determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

### Objetivos Específicos:

Evaluar la relación de carga física y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Establecer la relación de carga mental y competencia profesional de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Identificar la relación de carga psicoafectiva y competencia profesional de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Hipótesis General: Una buena competencia profesional está asociada a la reducción en la carga laboral en el profesional de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Hipótesis Específico: Existe relación asociativa entre carga física y competencia profesional del personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Existe relación asociativa entre carga mental y competencia profesional del personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Existe relación de asociativa entre carga psicoafectiva y competencia profesional del personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

## II. MARCO TEORICO

Antecedentes Nacionales:

Ludeña (2022), su estudio es determinar la relación que existe entre carga laboral y rendimiento en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital, Lima, 2022. Tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Su muestra de 34 enfermeras y la técnica se utilizó como instrumento 2 cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron, el 50% de licenciadas en enfermería su carga laboral es alta, según la prueba de correlación de Rho de Spearman, nos da un coeficiente de 0.323 y una significancia estadística de 0.063, mayor al  $\alpha = 0.05$ . Indica que no existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional, la carga física, el 55.88% tienen regular y el 32.35% tuvo alta y carga mental 38.24% alta, el 35,29% tiene regular y el 17.65% tuvo muy alta (12).

Valeriano (2021), su objetivo fue determinar la relación entre el estrés y carga laboral de enfermería del Hospital III Es Salud, Puno 2021, fue de tipo descriptivo correlacional, diseño transversal, su población de veinte tres enfermeras, técnica fue la encuesta, su resultado de carga laboral fue, el 56.5% tienen alta, el 39.1% media y el 4.3% baja. El 47,8%, alta carga física 60.9%. Para su hipótesis uso, Spearman, donde relaciona la carga laboral con su estrés (13).

Rincón (2022), objetivo fue determinar conexión entre carga laboral y competencia profesional en el hospital de Lima. Dicho enfoque cuantitativo y los estudios fueron identificados según su objetivo principal, nivel de descripción y transversalidad; estuvo diseñado no experimental, se utiliza una técnica de encuesta, también se utiliza el instrumento de cuestionario y se ejecutó la prueba alfa de Cronbach, y la confiabilidad es alta. La muestra de enfermería fue de 100 enfermeras del área de operaciones. Según Rho spearman es -0.748, lo que indica relación significativa inversa carga de laboral y competencia profesional de enfermería del hospital de Lima (14).

Ubaldo (2021), su objetivo fue determinar vínculo de competencias profesionales y desempeño de trabajo de las enfermeras del hospital. Su enfoque es transversal, prospectivo y/o correlacional. La técnica es la escala de calificación, a la vez se aplicó la entrevista a las enfermeras. Dicha muestra a trabajar fue de 173 licenciadas en enfermería. En el resultado se mostró sobre las competencias que el 21% excelente, 53% buena y el 26% regular. Lo cual indica que existe un vínculo de competencias profesionales y desempeño laboral de las enfermeras (15).

Saavedra (2019), su objetivo fue determinar sobre las competencias profesionales que desarrollan y el desempeño de los trabajadores de Tumbes. Fue descriptivo, con enfoque cuantitativo de corte transversal. Su instrumento es el cuestionario y la técnica es encuesta. La población estuvo formada por 48 personales. El resultado se mostró, el 2% tiene poca competencia, el 4% tiene poca eficacia y el 52% tiene exceso de conocimiento. El 4% tiene escaso conocimiento y el 44% lo manifestó regular. Por ello, existe una relación positiva promedio de competencia y el desempeño laboral (16).

#### Antecedentes Internacionales:

Valle (2021), en el artículo menciona sobre su objetivo determinar la asociación que tiene con carga laboral y calidad de cuidado del personal de salud. Su diseño del estudio fue de corte transversal, enfoque cuantitativo. Su técnica aplicada fue la observación, dicho instrumento fue un cuestionario, lo cual conto con una población de 35 enfermeras, en sus resultados se mostraron, que infieren en el cansancio mental del personal de enfermería conforme al trabajo que realizan, por lo tanto, menciona a los criterios de valoración, se considera que es deficiente y lo que significa que hay sobrecarga laboral (17).

Pantoja (2020), en el artículo observacional descriptivo transversal que describe las diferentes competencias profesionales y con el exceso de trabajo de la UCI. Se observó que la competencia clínica era del 35% del nivel normal, pero los riesgos laborales llegaban al sesenta por ciento. La

supervisión de competencia clínica ayuda a liderar, pero el aumento de la carga puede afectar la salud de los empleados (18).

Mazacón, et al (2020), en dicho artículo se describió las competencias del enfermero y el efecto en la labor profesional, fue el estudio de tipo bibliográfico expositivo. Donde su revisión crítica es referencial teórico, a la vez teniendo un conocimiento, la capacidad, el liderazgo, el compromiso social y la intercomunicación de la enfermería actúan como principal el cuidado holístico del usuario y desarrollo holístico de la profesión de enfermería (6).

Zuazua et al. (2020), en el artículo se describió la frecuencia de evaluación del dolor y la carga de trabajo de enfermería, fue un estudio ambispectivo UCI, tercer nivel de España. Su carga de trabajo de enfermería afecta el registro y evaluación del dolor de los usuarios, resultando 70% un mayor número de registros a medida que aumento el exceso de trabajo fue muy regular de las enfermeras (19).

Lumbreras (2020), objetivo determinar carga laboral e influencia en calidad de vida de Enfermería en el Hospital. Dicho estudio es enfoque cualitativo y cuantitativo. La técnica investigativa es la encuesta y test de cvp. En la cual se observa en los resultados, que el 59% de los encuestados indicaron que se registra una distribución inadecuada, mientras que el 41% restante manifestaron que si existe una distribución adecuada en la carga laboral y un gran número manifestaron una percepción de calidad de vida, por tanto, no tienen adecuados niveles para un excedente de carga laboral (20).

Respecto a ello, se procedió analizar Carga Laboral, nos menciona conglomeración de necesidades físicas y psicológicas afectan directamente a los empleados. Incluye el esfuerzo físico-mental, al que se somete el sujeto en un periodo determinado, que está afectando los años de servicio, nivel de capacitación la rotación de turnos, el ambiente y la jornada laboral, por lo

anterior mencionado, los factores están relacionados con los requisitos de los empleados individualizados en diferentes campos profesionales.

El proceso de trabajo se verá afectado por una carga excesiva que provoque fatiga, incomodidad física, mala calidad e ineficiencia del trabajo, provocando riesgos psicofisiológicos para los empleados (21).

Según la Organización Internacional del Trabajo, los directores deberían comprar un seguro para sus empleados, pero, aun así, muchas empresas ignoran esto y es aquí donde sucede una gran cantidad de empleados muertos. En todas las áreas de actividad, la ocupación físico-mental coexisten en diversas proporciones dependiendo de la labor asignada, los empleados deben estar activos y más aún cuando están expuestos al núcleo de la enfermedad.

Por el año 2015 la OIT; sugiere diferentes programas de referencia para aumentar la influencia y la extralimitación de las empresas sobre los empleados, por lo que ahora hay resoluciones sobre las obligaciones del empleador con los empleados. Además, es claro que los trabajadores no deben trabajar más de doce horas ya que esto pondría en peligro su salud, mientras se hace énfasis en las horas extras y el pago (22).

En otras palabras, la carga laboral provoca desequilibrio en el organismo y se manifiesta como malestar, fatiga visual de los trabajadores, reduce la productividad y la insatisfacción, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (23).

Dimensión 1: Carga física, son aquellas variaciones que los empleados deban realizar para el desempeño de las funciones (24). Ya que se gasta energía para las actividades que requieren mayor concentración y esfuerzo, debido a que la persona realiza mayor actividad durante el día provoca lesión

muscular, distensión muscular, y en casos de alteración y/o hernias discales lumbares puede presentarse de otra forma (25).

Dimensión 2: Carga mental, esto se adquiere de forma externa por presión del entorno, no resolver problemas, el personal no se dispone a lidiar con tales problemas cuando trabajan con demasiadas funciones en forma exagerada (26). Hoy en día, muchas empresas te preguntan en las entrevistas de trabajo si estas apto para trabajar bajo presión, y el trabajo de oficina es un esfuerzo intelectual, para dar la elección precisa y de saber liberarse y tener excelentes resultados en las instituciones (27).

Dimensión 3: Carga psicoafectiva, es una solicitud constante que los empleados reciben de una fuente interna o externa, provocando fatiga (28).

Los estresores siempre están relacionados con instituciones, funciones mal definidas a realizar. Cuando las horas de trabajo son agotadoras y no descansa lo suficiente, puede convertirse en fatiga crónica (29).

La capacidad profesional en nuestro tiempo es muy importante, pues el equipo de enfermería debe multiplicarse para poder realizar todas las multifunciones asignadas (30). La competencia es el conjunto de habilidades, conocimientos, experticia y valores, que adquiere un empleado en el desarrollo de sus actividades (31) .

Las competencias son ciertas destrezas que el ser vivo pensante tiene conocimientos adquiridos o innatos que le ayudan a manejarse adecuadamente, existen tres tipos de habilidades como son: técnicas, humanas y conceptuales (32).

Las competencias profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, como son la gestión, la coordinación, el liderazgo y la toma de decisiones adaptadas a sus conocimientos desarrollados. El grupo de Enfermería con excelentes competencias profesionales y son capaces de

orientar a todos los asociados hacia su objetivo de la organización cuando desarrollan trabajo en equipo y mantienen comunicación recíproca (33).

Durante el desarrollo profesional, las enfermeras reciben educación y empoderamiento continuos, lo que les permite ganar fuerza y ventajas para prosperar en un mundo competitivo, lo que permite proporcionar resultados activos, efectivos y competitivos, por ejemplo, una institución educativa y de investigación líder, comunicando así el logro de metas en beneficio y salud de los usuarios y la prosperidad (34) .

Dimensión 1: Competencia básica, esto es más evidente en los diversos contenidos relacionados con las actividades aprendidas durante la formación básica, como dicha lectura, la escritura, uso correcto del lenguaje, la buena respuesta defensiva, la marcha, la alimentación, etc. Muchas de estas habilidades se aprenden en el hogar, en el trabajo continuo que se lleva y en la comunidad (35).

Dimensión 2: Competencia genérica, está definida por dinamismo de comportamientos y conocimientos de los empleados de la salud para aumentar su eficacia y eficiencia para que puedan lograr la independencia en su ubicación (36).

Dimensión 3: Competencia específica, es dicha capacidad de conocer la dirección y liderar con decisión a un equipo, todo líder usa estas habilidades cuando aprende a liderar. Estas habilidades también se adquieren y/o se aprenden durante una carrera (37).

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El estudio es tipo básica, lo cual permitirá adquirir nuevos conocimientos, métodos o formas para alcanzar objetivos que permitan solucionar problemas. Además, los resultados de esta investigación son válidos para aplicarse en productos, operaciones, métodos o sistemas (38).

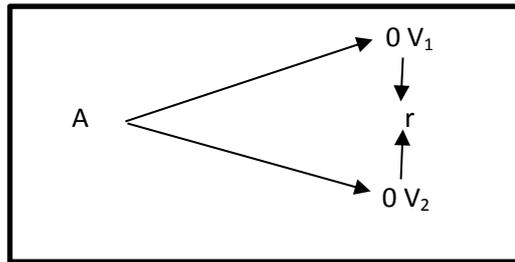
Es de enfoque cuantitativo, debido a los datos recogidos serán medidos e analizados a través de técnicas estadísticas y el método hipotético-deductivo. Lo que ayudo a dar solución las alternativas del estudio, así demostrar las hipótesis planteadas (39) .

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, porque no se manipula dichas variables del estudio. Además, los fenómenos que se observaron de manera natural para analizarlos (40).

Por otro lado, es correlacional, se propone relación entre 2 o más variables (41). Asimismo, es de corte transversal debido a que se mide el resultado de los participantes en un solo tiempo. Donde el investigador mide las variables para identificar el comportamiento de cada variable y evaluara la relación estadística entre ellas, sin intervención alguna (42).

Gráficamente se denota



Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008)

Denotación:

A: representa al número del personal de enfermería

V<sub>1</sub>: carga laboral

V<sub>2</sub>: competencia profesional

R: grado de relación

### 3.2 Variable y Operacionalización

V<sub>1</sub>: Carga Laboral

Definición Conceptual: Toma de control laboral excedente por parte de un empleado dentro de un horario de trabajo particular (24).

Definición operacional: Se evaluó toda la información sobre la carga laboral en las enfermeras, lo cual sus dimensiones se reflejan sobre la carga física, mental y psicoactiva que se abarcara en las enfermeras y tiene sus 11 indicadores además es de tipo ordinal.

Dimensiones: Para la dimensión carga física tenemos postura, desplazamiento y esfuerzo físico; en la dimensión carga mental es: atención, ritmo de trabajo y por último en la dimensión carga psicoafectiva es: turno rotativo, queja de los usuarios y ausencias del siglo del sueño.

Escala de medición: Ordinal y se categorizan con: inadecuada, regular y adecuada (Anexo N° 1).

## Variable 2: Competencia Profesional

Definición conceptual: Estas habilidades y actividades laborales del trabajador de la salud que son observables y medibles, lo que da como resultado una productividad laboral que cumple con las metas de la organización (35).

Definición operacional: Mediante la competencia profesional nuestras enfermeras se evaluaron por tres dimensiones que son competencia básica, genérica y específica, a la vez tiene sus 8 indicadores y es de tipo ordinal.

Dimensiones: Para la dimensión competencia básica es: creencias, valores y sentimientos; en la dimensión de competencias genéricas es: trabajo en equipo, responsabilidad y compromiso, motivación a los demás y manejo de conflictos y por último en la dimensión de competencia específica es: estabilidad emocional, reacción ante los problemas y solución, capacidad de análisis y síntesis.

Escala de medición: Ordinal y se categorizan con: Alto, regular y bajo.

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

Población: 50 Enfermeras

Muestra: 50 Enfermeras

Muestreo: No probabilístico de tipo intencionado

Población: Estuvo formado por las 50 enfermeras que laboran en un Centro Materno Infantil Lima, 2023. Dicho Centro de Salud pertenece al anexo 22, San Antonio, Lima. Por lo cual cuenta con 205 trabajadores, por ello dan atenciones o intervenciones a la población de San Antonio.

Muestra: La muestra de investigación estuvo conformado por 50 profesionales de enfermería, que trabajen en, servicio de Inmunizaciones, Crecimiento y Desarrollo, Emergencia, TBC y Estimulación.

Muestreo: Es no probabilístico de tipo intencionado, ya que se trabajará con toda la población.

Unidad de análisis: Se trabajó con el personal de enfermería que, de distintas áreas, Inmunizaciones, Crecimiento y Desarrollo, Emergencia, TBC y Estimulación.

#### **Criterios de selección:**

Características de inserción

- Enfermeras (os) de centro materno
- Trabajadores más de 6 meses de antigüedad
- Enfermeras (os) de diferentes servicios
- Mayores de 22 años en adelante

Criterios de Exclusión

- Todo personal de Enfermería que se encuentre de vacaciones o descanso Médico.
- Las enfermeras no habilitadas
- Enfermera que no acepte participar
- No menor de 6 meses de trabajo

### **3.4 Técnica e Instrumentos de recolección de dato**

Se aplicó la encuesta como técnica, para recabar información, que ayudaron a alcanzar los objetivos presentes del estudio, que se realizó de forma privada y anónima. Las cuales tiene de opción múltiple. Como instrumentos se aplicó los cuestionarios para cada variable, las cuales contienen un conjunto de ítems con cada dimensión y son validados por expertos (Anexo N° 2).

Para medir la variable de competencia profesional, se realizó el cuestionario como instrumento, consta de 20 preguntas de las cuales, 6 preguntas midieron la dimensión de competencia básica; además 7

preguntas midieron la dimensión de competencias genéricas y específicas respectivamente. Con alternativas de respuesta de:

1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = Algunas Veces; 4 = Casi Siempre y 5 = Siempre. Además, con los rangos de Bajo: 20 a 46 puntos, Regular: 47 a 73 puntos y Alto: 74 a 100 puntos. La validación de este instrumento se dio por juicio de expertos, debido a que el cuestionario es creación propia. Para la confiabilidad del instrumento realizamos prueba piloto de 10 enfermeras, obteniendo un puntaje de 0.822 (Anexo N° 6).

En base a la variable carga laboral, se utilizó el cuestionario con instrumento que fue de 26 preguntas, de las cuales 12 preguntas medirán la dimensión de carga física, 6 preguntas medirán la dimensión de carga mental y 8 preguntas medirán la dimensión de carga psicoafectiva. Con alternativas de respuesta de 1 = No; 2 = A veces y 3 = Si. Con los rangos de inadecuado: 26 a 42 puntos, regular: 43 a 60 puntos y adecuado: 61 a 78 puntos. La validación de este instrumento, fue por juicio de expertos debido a que el cuestionario es creación propia (Anexo N° 4). Para la confiabilidad del instrumento fue con prueba piloto de 10 enfermeras, obteniendo una confiabilidad de 0.7821 (Anexo N° 6).

### **3.5 Procedimiento**

Se realizó la recolección del instrumento se gestionó con las autoridades de la institución, solicitando la carta de presentación en el cual indicara que soy alumna de la UCV, que estoy realizando un estudio de investigación, también se solicitó el permiso del Jefe del Centro de Salud Materno Infantil y Jefa del departamento de Enfermería, para poder realizar las encuestas a los profesionales, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y aceptación del participante a través del consentimiento informado. Dicha encuesta se realiza en diferentes áreas en sus turnos programados, a la hora del break, solo durante 25 minutos; según el marco muestral determinado las enfermeras desarrollaron el cuestionario en un ambiente cerrado de manera asistida. El investigador estuvo observando y a la vez se absolvió algunas dudas (Anexo N° 2).

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Se efectuó conversión, los puntajes y luego será invertido en algunas preguntas de cada instrumento.

Una vez recolectada la información de los cuestionarios, para analizar los datos se asignará de siguiente manera.

- Recolección de la información
- Tabulación manual de libro de códigos por cada participante
- Se procederá a introducir los resultados al programa Microsoft Excel, para ser ordenado y agrupado. Luego de ello, se exportan a base de datos en SPSS versión 25. Además, realizamos el análisis univariado, finalmente los resultados se presentan por medio tablas, gráficos y porcentajes de cada variable y análisis bivariado para establecer si hay alguna asociación entre dos variables.

Después se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, teniendo el rango de 50 datos y dicha prueba se contrasta si los datos se ajustan o no a una distribución con normalidad (43). Con el resultado en la prueba es que siguen una distribución normal ya que el p-valor es  $> \alpha(0,05)$ ; por lo tanto, se usa la prueba Pearson para contrastar la hipótesis en su relación significativa entre dos variables o dimensiones (44) (Anexo N° 5).

### **3.7 Aspectos Éticos**

La investigación actual, requiere de la revisión de principios bioéticos, criterios o requerimientos para que sea considerada ética, es por ello que se le informó mediante un documento su participación al colaborador, para obtener su conocimiento (45). Por lo tanto, respetar los principios éticos fundamentales, que está en cualquier conducta de investigación (46). Por tal contendrá los siguientes valores éticos:

**Autonomía:** Los participantes pueden usar su conocimiento y participar voluntariamente en la investigación firmando el consentimiento informado ya que es confidencial (47).

**Beneficencia:** Los participantes de la investigación deben entender los riesgos y beneficios de su participación. En un estudio, el riesgo debe minimizarse mientras que otros resultados proporcionan el mayor beneficio (48).

**No Maleficencia:** Los participantes no fueron sometidos a daño alguno en la investigación (49). Se trata de respetar de forma holística e integral la vida humana (50).

**Consentimiento Informado:** Este tipo de documento se solicitó a los participantes individualmente y donde nos indicaron si desean participar en la encuesta del trabajo de investigación (51). Por otro lado, la participación en este estudio involucra llenar un cuestionario sobre preguntas de carga laboral y competencia profesional en enfermería (52) (Anexo N° 3).

#### IV RESULTADOS

Tabla 1:

*Los datos generales*

Características	N°	%	
Grado Académico	Enfermera magister	2	4
	Enfermera especialista	9	18
	Enfermera general	39	78
	Total	50	100
Sexo	Femenino	47	94
	Masculino	3	6
	Total	50	100
Edad	Promedio	36.42	
	Mediana	35	
	Desviación estándar	8.2933	
Tiempo De Trabajo	Promedio	9.21	
	Mediana	7	
	Desviación estándar	7.47	

Nota: Base de datos

En relación a la base de datos, del personal enfermería, cuenta con 50 enfermeras (os), que fueron evaluados con el cuestionario de carga laboral y competencia profesional, en los meses de mayo y junio del 2023, se aplicó el instrumento para recolectar los datos, en el Distrito de San Antonio del Centro Materno Infantil Pedro Abrahán López Guillen. Donde se observó, que el 78% son enfermeras generales, el 18% son enfermeras especialistas y solo el 4% son enfermeras magister.

## V1: Carga Laboral

Tabla 2

*Variable sobre la carga laboral de los enfermeros*

Carga Laboral	Cantidad	%
Adecuado	8	16%
Regular	39	78%
Inadecuado	3	06%
Total General	50	100%

Respecto a esta variable de la tabla 2, se observa dentro del 100%, el 78% tiene una carga regular, por otro lado, el 16% tiene adecuada carga y el 6% tiene carga laboral inadecuada.

Tabla 3

*Dimensión carga física*

Carga Física	Cantidad	%
Adecuado	19	38%
Regular	25	50%
Inadecuado	6	12%
Total, General	50	100%

Respecto a la carga física de la tabla 3, se observa del total 100% de los licenciados en Enfermería, se evidencia del 50% (25) tienen una carga física regular, el 38% (19) tienen una carga física adecuada; sin embargo, el 12% (6) tienen carga física inadecuado. Por cada 10 enfermeros entrevistados 5 tienen una carga física regular, 3 adecuado y 2 inadecuado de forma proporcional.

Tabla 4

*Dimensión carga mental*

Carga Mental	Cantidad	%
Adecuado	26	52%
Regular	20	40%
Inadecuado	4	8%
Total, General	50	100%

En cuanto a la tabla 4 de carga mental, se observa que el 52% (26) tienen adecuado carga mental, el 40% (20) tienen regular carga mental y el 8% (4) tienen inadecuado carga mental.

Tabla 5

*Dimensión carga psicoafectiva*

Carga Psicoafectiva	Cantidad	%
Adecuado	4	8%
Regular	39	78%
Inadecuado	7	14%
Total General	50	100%

En cuanto a la carga psicoafectiva de la tabla 5, se observa que el 78% (39) tienen regular carga psicoafectiva, el 14% (7) tienen regular carga psicoafectiva y el 8% (4) tienen inadecuado carga psicoafectiva.

## V2: Competencia Profesional

Tabla 6

### *Competencia profesional de los enfermeros*

Competencias Profesional	Cantidad	%
Alto	41	82%
Regular	06	12%
Bajo	03	6%
Total General	50	100%

En la tabla 6, se observa en cuanto a la variable competencia profesional del personal de enfermería, un porcentaje alto como el 82%, el 12% se muestra regular y el 6% bajo sobre la competencia de cada profesional.

Tabla 7

### *Dimensión competencias básicas*

Competencias Básicas	Cantidad	%
Alto	29	58%
Regular	19	38%
Bajo	2	4%
Total General	50	100%

En la tabla 7, nos muestra respecto a las competencias básicas se observa un total del 100%, el 50% (29) tienen una competencia alto, el 38% (19) tienen regular competencia y el 4% (2) baja competencia.

Tabla 8

*Dimensión sobre competencias genéricas*

Competencias Genéricas	Cantidad	%
Alto	40	80%
Regular	7	14%
Bajo	3	6%
Total General	50	100%

Según las competencias genéricas se observa un total del 100%, el 80% (40) tienen una competencia alto, el 14% (7) tienen regular competencia y el 6% (3) baja competencia el personal de enfermería.

Tabla 9

*Dimensión competencias específicas*

Competencias Especificas	Cantidad	%
Alto	44	88%
Regular	3	6%
Bajo	3	6%
Total General	50	100%

De acuerdo a la tabla 9, de competencias específicas, se observa un total del 100%, el 88% (44) tienen una competencia alto, el 6% (3) tienen regular competencia y el 6% (3) baja competencia.

### Prueba de Hipótesis General.

**HO:** No se relaciona carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

**H1:** Se relaciona carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

Tabla 10

#### *Contrastación de hipótesis*

		Carga laboral	Competencia profesional
Carga laboral	Correlación de Pearson	1	,590
	Sig. (bilateral) N	50	,000 50
Competencia profesional	Correlación de Pearson	,590	1
	Sig. (bilateral) N	,000 50	50

**Interpretación:** Se tiene que el p-valor es  $0,000 < 0,05$  ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, desde ahí se tiene evidencia para indicar que existe relación entre la variable carga laboral y competencia profesional, a la vez, presenta un coeficiente de correlación 0,590, Hernández (2018), muestra una correlación positiva de magnitud media, eso quiere explicar, si se incrementa la profesional del personal de Enfermería, también se mejorara la carga laboral (53).

## Prueba de Hipótesis Especifica 1

**HO:** No se relaciona la carga física y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

**H1:** Se relaciona la carga física y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

Tabla 11

### *Competencia profesional y carga física*

		Competencia profesional	Carga Física
Competencia profesional	Correlación de Pearson	1	,560
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Carga física	Correlación de Pearson	,560	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

**Interpretación:** Se tiene que el valor p-valor es  $0,000 < 0,05$  donde rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, se evidencia para afirmar que existe relación sobre su dimensión carga física y competencia profesional, esto un coeficiente de correlación 0,560, Hernández (2018), presenta una correlación positiva de magnitud media, eso quiere explicar que, si se incrementa competencia profesional de Enfermería, también mejora la carga física (53).

## Prueba de Hipótesis Específica 2

**HO:** No se relaciona carga mental y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

**H1:** Se relaciona carga mental y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

Tabla 12

### *Competencia profesional y carga mental*

		Competencia profesional	Carga Mental
Competencia profesional	Correlación de Pearson	1	,509
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Carga mental	Correlación de Pearson	,509	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

**Interpretación:** Se tiene el valor p-valor es  $0,000 < 0,05$  que rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis de estudio, se muestra que existe relación entre la dimensión carga mental y competencia profesional, lo cual, muestra su coeficiente de correlación 0,509, Hernández (2018), presenta una correlación positiva de magnitud media, eso quiere explicar que, si se incrementa la competencia profesional, del personal de Enfermería también mejora la carga mental (53).

### Prueba de Hipótesis Específica 3

**HO:** No se relaciona carga psicoafectiva y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

**H1:** Se relaciona carga psicoactiva y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023.

Tabla 13

#### *Competencia profesional y carga psicoafectiva*

		Competencia profesional	Carga psicoafectiva
Competencia profesional	Correlación de Pearson	1	,500
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Carga psicoafectiva	Correlación de Pearson	,500	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

**Interpretación:** El valor que el p-valor de  $0,000 < 0,05$  rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis del estudio, se muestra existe relación de carga psicoactiva y competencia profesional, muestra un coeficiente de correlación 0,500, Hernández (2018), demuestra una correlación positiva de magnitud media, eso quiere explicar que, si se incrementa la competencia profesional, de Enfermería también mejora la carga laboral (53).

## V DISCUSIÓN

El trabajo de estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023. En ello se realizó un análisis estadístico correlacional con las variables y sus dimensiones.

El estudio fue determinar la correlación de carga laboral y competencia profesional del personal de Enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023. Al realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dio una muestra con parámetros normales, la deducción del trabajo, se obtuvo una correlación positiva, con el valor que muestra ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ). Así mismo, presento un coeficiente de correlación con la prueba estadística Pearson (0,590), lo cual indica que existe relación de carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería. En ello se puede evidenciar sobre la variable 1, del 100%, el 78% tiene una carga regular, por otro lado, el 16% tiene adecuada carga y el 6% tiene carga laboral inadecuada. A la vez se muestra de la variable 2, competencia profesional de enfermería, con un porcentaje alto como el 82%, el 12% se muestra regular y el 6% bajo sobre la competencia de cada profesional. Estos resultados difieren con Rincón (2021), Según Rho Spearman es -0.748, lo que indica una relación significativa inversa entre carga de trabajo y competencia profesional de enfermería del hospital de Lima (14). A la vez se observa de Ludeña (2022), en su prueba de correlación de Rho de Spearman, da el coeficiente de 0.323 y una significancia estadística de 0.063, mayor al  $\alpha = 0.05$ . Lo cual indica no hay relación significativa entre carga laboral y rendimiento profesional del personal del área de enfermería (12). Por consiguiente, mientras más preparada sea académicamente el personal de enfermería, presenta menos carga laboral en el establecimiento de salud.

En objetivo específico primero fue evaluar la relación de carga física y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023. Al realizar el cruce de informe se obtuvo p-valor es  $0,000 < 0,05$  rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis de estudio, entonces existe relación sobre carga física y competencia profesional, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,560. Se observa del total 100% de los licenciados en Enfermería, el 50% (25) tienen una carga física regular, el 38% (19) tienen una carga física adecuada y el 12% (6) tienen carga física inadecuado. Entonces podemos decir que estos resultados son similares con Ludeña (2022), de acuerdo a la dimensión carga física que mostro se observa, el 55.88% tienen regular carga física y el 32.35% tuvo una carga física alta. Por lo cual indica que existe una correlación directa entre carga física y rendimiento profesional, con la prueba de Spearman con un coeficiente de 0.373 y una significancia de 0.030 (12). Por otro lado, los resultados difieren con Rincón (2021), según Rho Spearman (sig. Bilateral= $0,000 < 0,05$ ; Rho= -550) es negativa y moderada altamente significativa. Menciona que existe una relación inversa entre carga física y competencia profesional del personal de enfermería en general (14).

En resumen existe una correlación directa entre carga física y rendimiento profesional, con la prueba de spearman con un coeficiente de 0.373 y una significancia de 0.030 (12).

El objetivo específico, establecer vinculación sobre carga mental y competencia profesional de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023. el p-valor de  $0,000 < 0,05$  rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis de estudio, entonces se observa, su relación entre dimensión carga mental y competencia profesional, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,509, que a decir de Hernández (2018), presenta una correlación positiva de magnitud media, eso quiere explicar, que si se incrementa la competencia profesional, del personal de Enfermería, también se mejorara la carga mental. En ello se observa los porcentajes de carga mental, el 52% tienen adecuado carga mental, el 40% tienen regular carga mental y el 8% tienen inadecuado carga mental. Según lo encontrado no concuerda con Ludeña (2022), al

analizar sus datos obtenidos de la correlación carga mental y rendimiento profesional del personal de enfermería, indica la Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0.219 y un sig. de 0.095 (superior a 0.05). Lo cual se manifiesta que no existe relación significativa entre la carga mental y rendimiento profesional. El porcentaje es de 38.24%, mostrándose alta carga mental, el 35,29% tiene regular carga mental y el 17.65% tuvo muy alta su carga mental. De acuerdo a la comparación que se realizó sobre las competencias profesionales, también nos da a conocer el autor Pantoja (2020), sobre su artículo que manifestó de la competencia clínica profesional, con un porcentaje que el 35% se encontró con un nivel normal, pero los riesgos laborales llegaban al 60%. Por lo tanto la evaluación de competencia clínica favorece la toma de decisiones ante los profesionales, pero el aumento de la carga de trabajo puede afectar la salud de los empleados (18).

Por último, el objetivo 3 es, identificar la relación de carga psicoafectiva y competencia profesional de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023. Al realizar el trabajo inferencial se obtuvo el valor p-valor de  $0,000 < 0,05$  donde rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis de estudio, por ello se evidencia para aclarar que existe relación entre su dimensión carga psicoafectiva y competencia profesional, en consiguiente brinda su coeficiente de correlación 0,500. Se observa el total en cuanto a la carga psicoafectiva, el 78% tienen regular carga psicoafectiva, el 14% tienen regular carga psicoafectiva y el 8% tienen inadecuado carga psicoafectiva. Estos resultado se comparó con Rincón 2021, su valor de significación evidenciado su coeficiente en correlación de Spearman (sig.bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho =  $-0.568$ ) es negativa y moderada altamente significativa. Lo cual rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis alterna. Tiene relación inversa entre carga psicoafectiva y competencia profesional, la correlación es inversa y negativa.

## VI CONCLUSIONES:

1. Según lo encontrado del objetivo general, se encontró que, si hay una relación significativa entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023, la correlación es positiva y de magnitud media, (Pearson= ,590).
2. Respecto al objetivo específico 1, se encontró que, si hay una relación significativa sobre carga física y competencia profesional del personal de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023, lo cual la correlación es positiva y de magnitud media, (Pearson= ,560).
3. En cuanto al objetivo específico dos, se evidencio, si hay una relación significativa sobre carga mental y competencia profesional de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023, donde la relación es positiva y de magnitud media, (Pearson= ,509).
4. Dentro del objetivo específico 3, nos indica que hay su relación significativa sobre carga psicoafectiva y competencia profesional de enfermería en un centro materno infantil, Lima, 2023, la correlación es positiva y con magnitud media, (Pearson= ,500).

## **VII RECOMENDACIONES:**

Según los resultados mostrados, se sugiere al área de recursos humanos del centro materno infantil, tomar medidas correctivas en cada problema específico tratado.

También sería factible disminuir la carga física, mediante las convocatorias de nuevos personales, para el centro materno infantil y tener personal de enfermería abastecida en cada área.

Por otro lado, realizar una buena organización y distribución del personal a las áreas que tengan mucha carga mental (administrativo), para que las tareas sean de forma equitativa, todos trabajen de forma recíproca.

Por último, es importante realizar las capacitaciones mensuales al personal de enfermería e instar a la preparación continua, para mejorar las competencias profesionales, tanto manejo de carga de trabajo y relaciones intrapersonales e interpersonales.

## Referencias

1. Organización mundial de la salud. Enfermería: columna vertebral del sistema de salud. 2020. Acceso 5 de mayo de 2023. Disponible en: [https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/la\\_enfermer%C3%ADa\\_columna\\_vertebral\\_del\\_sistema\\_de\\_salud\\_1#.ZFMXtnbMLrc](https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/la_enfermer%C3%ADa_columna_vertebral_del_sistema_de_salud_1#.ZFMXtnbMLrc).
2. Organización panamericana de la salud. Enfermería.; 2022. Acceso 5 de Mayo de 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>.
3. Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Tesis título. Bogotá: Univesidad Antonio Nariño, Departamento de Medicina.
4. Colegio enfermeros del peru. Personal de enfermería. En: reconocimiento de las funciones específicas de la enfermería lima; 2001 p. 24.
5. Veliz L. Acompañamiento y cuidado holístico de Enfermería en personas con enfermedades crónicas no adherentes al tratamiento. Universidad de C.R. 2017.
6. Mazacon G, Paliz C, Caicedo L. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. Universidad ciencia y tecnología. 2020; 24(105).
7. Araque A. Competencias de las profesiones sanitarias. Elsevier. 2008; 26(7).
8. Saltos, P, Perez C, Suares R, Linares S. Analisis de la caraga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería. 2018; 34(2).
9. Comezaquira; Teran; Quijada. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Revista cubana de enfermería. 2021; 4(37).

10. Quintana D; Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería. Artículo de investigación. 2020; 20(1).
11. Ministerio de salud. Centro de Salud Pedro Habran Lopez Guillen en San Aantonio; 2017. Acceso 16 de Mayode 2023. Disponible en: <https://www.establecimientosdesalud.info/lima/centro-de-salud-pedro-abraham-lopez-guillen-san-antonio/>.
12. Ludeña L. Carga laboral y rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital carlos lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por covid 19 lima,2022. Tesis. Lima: Universidad Nacional del Callao, Lima.
13. Valeriano T. Nivel de estres y su relacion con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia (Area covid-19) y emergencia del hospital III Essalud - Puno. tesis de licenciatura. Puno: Universidad privada San carlos, Enfermería; 14 Febreo 2022.
14. Rincon B. Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021. Tesis de maestria. Lima: Universidad Cesar vallejo, Departamento de enfermería.
15. Ubaldo V. Competencia profesional y desempeño laboral de enfermeras(os) Hospital de emergencias grau. Tesis maestria. Lima: Universidad Norbert Wiener, Departamento de Enfermería; 06 Dec 2021.
16. Saavedra S. Competencias profesionales y Desempeño laboral de los trabajadores de la direcccion regional educacion de tumbes, 2019. Tesis Maestria. Lima: Universidad de San Martin de Porres, Departamento de pos grado.
17. Valle S. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atencion a pacientes. Revista GREGORIO. 2021;(47): p. 16
18. Romo A, Pantoja M. Competencias clinicas y carga laboral de enfermería en

Unidad de Cuidado Intensivo Adultos. segunda ed.: Ciencia y Cuidado; 2020.

19. Zuauza D. Carga de trabajo de enfermería, Conocimientos sobre el dolor y su relación con los registros de dolor Nueva York: Elsilver; 2020.
20. Lumbreras G, Hernandez I, Cervantes M. influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores hospital Mexico. Artículo. 2020; 62(1).
21. Ricardo C. La carga física de trabajo. Instituto de Seguridad e Higiene 2017; p. 9.
22. Organización Internacional laboral. Cooperación para el desarrollo: cómo funciona el nuevo panel de instrumentos de la OIT. [Online].; 2016. Acceso 18 de Mayo de 2023. Disponible en: [https://www.ilo.org/pardev/information-resources/WCMS\\_222715/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/pardev/information-resources/WCMS_222715/lang--es/index.htm).
23. Ricardo R. Ergonomía en el Diseño y la producción Industrial. 2nd ed. Buenos Aires: Nobuko; 2007.
24. Villar M. La carga física de trabajo. Instituto Navarro de Salud Laboral. 2020.
25. Sanchez M, Gomez A. Lesiones frecuentes. Revista Médica Múlti Met. 2022; 27(2).
26. Garcia O. La Carga Mental de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2015.
27. Calderon G. Factores laborales y niveles de estrés en enfermeras del centro quirúrgico. Revista cubana de enfermería. 2021; 37(4).
28. Mingote J, Nuñez C. Importancia de la Salud Mental en la Gestión Laboral. Medicina y Seguridad de Trabajo. 2017; 57(1).
29. Iñigo M. Identificación Y Caracterización de fatiga crónica, encefalomilitis Mialgica. Tesis para maestría. Vasco: Universidad del Vasco, Facultad de Medicina y Enfermería.

30. Arevalo J. La Formacion de competencias desde el contexto latinoamericano. Revista Cientifica de la Universidad Cienfuegos. 2022; 14(1).
31. Valiente A. Competencias Profesionales de Enfermeria. Universidad Nacional Autonoma de Mexico. 2010.
32. Moreno J, Martinez K, Serna D, Gaitan O. Competencias Profesionales y Habilidades del Personal de Enfermeria para aplicar el proceso Enfermero durante el cuidado: Revision sistematica. Universidad Santiago de Cali, Programa de Enfermeria. 2021.
33. Camacaro P. Competencias Gerenciales Para la Gestion Profesional. Universidad de los Andes Venezuela. 2017; 20(34): p. 5-26.
34. Arco C. Rol de los Profesionales de Enfermeria en el Sistema de Salud. Universidad y Salud. 2018; 20(2).
35. Niares L, Alberto L. Competencias Gerenciales y Competencias Profesionales en Enfermeria. Revista Venezolana de Gerencia. 2018; 14(1).
36. Calderon M. Competencias Genericas en Enfermeria. Universidad Arturo Prat. 2018; 18(1).
37. Delma N. Competencia Profesionales del Personal de Enfermeria en el Servicio de Neonatologia. Salud, Ciencia y Tecnologia. 2022; 2.
38. Cortes M. Generalidades sobre Metodologia. Primera ed. Mexico; 2004.
39. Hernandez R. Metodologia de la Investigacion. Cuarta ed. Iztapalapa: McGraw-Hill Interamericana; 2006.
40. Sanchez C. Metodologia de la Investigacion Cientifica. 2nd ed. Madrid; 2011.
41. Rodriguez C. Metodlogia de la Investigacion Cientifica. Primera ed.; 2021.
42. Vega A. Estudios Transversales. Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(1).

43. Viva el Sofwar Libre. Kolmogov- Smirnov en R para la Normalidad. Acceso 10 de Junio de 2023. Disponible en: <https://vivaelssoftwarelibre.com/test-de-kolmogorov-smirnov-en-r/>.
44. Morales P. El Coheficiente de Correlacion. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
45. Yanez K, Rivas E, Capillay M. Etica del Cuidado y Cuidado de Enfermeria. Cuidados Humanizados. Chile: Universidad de la Frontera, Enfermeria.
46. Etica. Cd. Codigo de Etica en la Investigacion [Universidad Cientifica del Sur Codigo de Etica en la Investigacion].; 2017. Acceso 16 de Mayo de 2023. Disponible en: [https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo\\_de\\_etica\\_en\\_la\\_investigacion.pdf](https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_en_la_investigacion.pdf).
47. Garcia V. Comite de Etica de Investigacion. Universidad Femenina del Sagrado de Corazon. 2019.
48. Espinoza F. La Etica en las Investigaciones. Revista Pedagogica de la Universidad de Ciencias. 2020; 16(75): p. 8.
49. Borges T. Conocimiento sobre la aplicacion de los principios de la Bioetica en Enfermeria. Bioetica en Licenciados en Enfermeria. 2021.
50. Guadalupe M. La Etica de la Investigacion. Colegio Mexicano Investigativa. 2019; 66(1).
51. Fernandez C. Metodologia de Investigacion Mexico: Sexta edicion; 2018.
52. Bermejo J. Investigacion Hacua Una Salud Holistica. 2018.
53. Hernandez R. Las Rutas Cualitativas y Cuantitativas y Mixta Mexico: Graw Hill Education; 2018.

## **ANEXOS**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS
<b>Carga Laboral</b>	En el organismo, causa malestar, fatiga visual, reduce la productividad y la insatisfacción del personal, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (24).	Se evaluará toda la información sobre la carga laboral en las enfermeras, lo cual sus dimensiones se reflejan sobre la carga física, mental y psicoactiva que se abarcara en las enfermeras y tiene sus 11 indicadores además es de tipo ordinal.	Carga física.  Carga mental.  Carga psicoafectiva.	Dependiente	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Ordinal	1 al 12
					Atención Ritmo de trabajo		13 al 18
					Turnos rotativos Quejas de los usuarios Ausencia del ciclo del sueño		19 al 26
<b>Competencia Profesional</b>	Los profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, el grupo de Enfermería con excelentes competencias y son capaces de orientar a todos los asociados hacia un objetivo de la organización cuando desarrollan recíproca (35).	Mediante la competencia profesional nuestras enfermeras se evaluarán por tres dimensiones que son competencia básica, genérica y específica, a la vez tiene sus 8 indicadores y es de tipo ordinal.	Competencia básica.  Competencia genérica.  Competencia específica.	Independiente	Creencias Valores Sentimientos	Ordinal	1 al 6
					Trabajo en equipo Responsabilidad y compromiso Motivación a los demás		7 al 13
					Manejo de conflictos Estabilidad emocional Reacción ante los problemas y solución Capacidad de análisis y síntesis		14 al 20

## Anexo 2

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

#### Datos Generales

Grado Académico:

Tiempo de trabajo:

Edad:

Sexo: (M) – (F)

#### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: CARGA LABORAL**

Estimado(a) personal de salud del área de enfermería, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información respecto a la carga laboral donde Ud. Trabaja, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo en forma anónima todas las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad- Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

#### **ESCALA VALORATIVA**

3 Si	2 A veces	1 No
---------	--------------	---------

	<b>Carga Laboral</b>	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>Si</b>
	<b>Dimensión 1: Carga física</b>			
1	El trabajo te permite cambiar la posición de pie a 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 te exige realizar un esfuerzo muscular frecuentemente.			
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.			
6	Cuenta con la implementación necesaria para el desempeño de las tareas			
7	El trabajo te exige realizar un esfuerzo físico intenso.			
8	El peso de la carga te permite moverse con facilidad.			
9	El tamaño de la carga te permite moverse con facilidad.			

10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.			
11	Te informaron sobre la correcta manipulación de cargas.			
12	Usted manipula el manejo de las cargas de manera correcta.			
	<b>Dimensión 2: Carga mental</b>	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>si</b>
13	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.			
14	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo			
15	El ritmo de trabajo es por causas externas			
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.			
17	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.			
18	El entorno físico facilita la intervención sin interrupciones			
	<b>Dimensión 3: Carga Psicoafectiva</b>	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>Si</b>
19	El trabajo que se realiza es en turnos rotativos.			
20	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.			
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.			
22	Se respeta el ciclo sueño/vigilia			
23	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivos sea mínimo.			
24	La descripción de un turno nocturno es inferior a un turno diurno.			
25	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.			
26	La carga de trabajo es menor en el turno noche.			

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL

Estimado (a) personal de salud del área de enfermería, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información respecto a la competencia profesional, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo en forma anónima todas las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

### ESCALA VALORATIVA

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
------------	-----------------	-----------------------	----------------------	--------------

<b>Competencia Profesional</b>						
Dimensión 1: Competencias Básicas		N	CN	AV	CS	S
1	Solicita información a los demás acerca de tus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal.					
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos.					
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta.					
4	Cuando recibo de otra retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar.					
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas o actividades.					
6	Lucho por definir los problemas como oportunidades para mejorar.					
Dimensión 2: Competencias Genéricas		N	CN	AV	CS	S
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente.					
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás, y a quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo.					
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evaluó diversas alternativas de soluciones					

10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo.					
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas.					
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo					
13	Ayudo a los demás a reconoces sus propios problemas, aconsejando y orientando.					
	<b>Dimensión 3: Competencias Especificas</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa					
15	Tengo claro cuando capacito al alguien y cuando debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones.					
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas.					
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.					
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente.					
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea.					
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral.					

## **Anexo 3**

### **Consentimiento informado**

Título de la investigación: carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en el centro materno lima 2023

Investigador: Yenifer Flores Figueroa

#### **Propósito de estudio**

Le invitamos a participación en la investigación titulada: Carga Laboral y Competencia Profesional del personal de Enfermería en el centro materno lima 2023. Cuyo objetivo es, Determinar la Carga Laboral y Competencia Profesional del personal de Enfermería en el Centro Materno, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de post del programa académico de maestría en Gestión de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución. Centro Materno Infantil.

Describir el impacto del problema de la investigación: en el centro de salud materno infantil se observa que tiene mucha demanda de usuarios, por lo cual se percibe que tiene deficiente personal y a ello se aboca múltiples funciones de Enfermería, esto conlleva a un incremento laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán los datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en el centro materno lima 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizara en el ambiente del estar de enfermería de la institución pedro Abrahán López guillen, las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Anexo 4

### Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos Generales

Nombre del juez:	Jimmy Carlos Orihuela Salazar
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica y De La Salud
Institución donde labora:	INMP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 20 años

#### Propósito de la evaluación:

Validez del contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Carga laboral Competencia profesional
Autora:	Yenifer Flores Figueroa
Procedencia:	Lima
Administración	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Enfermeras (os) de un Centro Materno Infantil
Significación :	El instrumento de carga laboral, tiene tres dimensiones: carga física, carga mental y carga psicoactiva. Compuesta por 26 ítems, con tres opciones de respuesta: (No=1, A veces=2 y Si=2 y Si=3). El instrumento de competencia profesional, consta de tres dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Cuenta con 20 ítems, con cinco opciones de respuesta: (Nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). Tiene como objetivo: Determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Escala/ AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Carga laboral:</p> <p>En el organismo, causa malestar, fatiga visual, reduce la productividad y la insatisfacción del personal, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (56).</p>	Carga física	Son aquellas variaciones que los empleados deban realizar para el desempeño de las funciones asignadas (26).
	Carga mental	Esto se adquiere de forma externa por presión del entorno, no resolver problemas, el personal no se dispone a lidiar con tales problemas cuando trabajan con demasiadas funciones en forma exagerada (28).
	Carga Psicoafectiva.	Los estresores siempre están relacionados con instituciones, funciones mal definidas a realizar. Cuando las horas de trabajo son agotadoras y no descansa lo suficiente, puede convertirse en fatiga crónica 28).
<p>Competencia profesional:</p> <p>Los profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, el grupo de Enfermería con excelentes competencias y son capaces de orientar a todos los asociados hacia un objetivo de la organización cuando desarrollan recíproca (35).</p>	Competencia básica	Esto es más evidente en los diversos contenidos relacionados con las actividades aprendidas durante la formación básica, como dicha lectura, la escritura, uso correcto del lenguaje, la buena respuesta defensiva, etc. Muchas de estas habilidades se aprenden en el hogar, en el trabajo continuo que se lleva y en la comunidad (37).
	Competencia genérica	Está definida por dinamismo de comportamientos y conocimientos de los empleados, para aumentar su eficacia y eficiencia para que puedan lograr la independencia en su ubicación (38).
	Competencia específica.	Es dicha capacidad de conocer la dirección y liderar con decisión a un equipo, todo líder usa estas habilidades cuando aprende a liderar (39).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Física</b>							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	/		/		/		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	/		/		/		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	/		/		/		
4	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	/		/		/		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	/		/		/		
6	Se cuenta con la implementación necesaria para el desempeño de las tareas	/		/		/		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo físico intenso	/		/		/		
8	El peso de la carga permite movilizar con facilidad,	/		/		/		
9	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	/		/		/		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	/		/		/		
11	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	/		/		/		
12	se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.							
	<b>DIMENSION 2: Carga mental</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	/		/		/		
14	Debe mantenerse la atención al menos la mitad	/		/		/		
15	El ritmo de trabajo es por causas externas.	/		/		/		
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	/		/		/		

17	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	/	/	/	
18	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	/	/	/	
	<b>DIMENSION 3: Carga psicoactiva</b>	/	/	/	
19	El trabajo que se realiza en turnos rotativos.	/	/	/	
20	Facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	/	/	/	
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	/	/	✓	
22	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	/	/	✓	
23	Se procura que el numero de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	/	/	✓	
24	La descripción de un turno nocturno es interior a un turno diurno.	/	/	✓	
25	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	/	/	✓	
26	la carga de trabajo es menor en el turno noche.	/	/	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_ hay suficiencia si

Opinión de aplicabilidad: aplicable  aplicable después de corregir  no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Orhuela Salazar Jimmy Carlos

Especialista del validador: **ESPECIALISTA EN SALUD**

Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>**relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dr. Jimmy Orhuela Salazar  
PSICOL  
Firma del experto informante  
DNI: 25580673

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
COMPETENCIA PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: competencias básicas</b>							
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	✓		✓		✓		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	✓		✓		✓		
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	✓		✓		✓		
4	Cuando recibo de otra retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	✓		✓		✓		
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas para mejorar.	✓		✓		✓		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: Competencias genéricas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	✓		✓		✓		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás, y a quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo.	✓		✓		✓		
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalué diversas alternativas de soluciones	✓		✓		✓		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cual es el problema antes de tratar de resolverlo	✓		✓		✓		
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	✓		✓		✓		

12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSION 3: Competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Tengo claro cuando capacitar a alguien y cuando debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):    hay suficiencia si

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Ornela Sotom Jimy Carlos

Especialista del validador: **ESPECIALISTA EN SALUD**

Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>**relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del experto informante

DNI 25500673

## Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos Generales

Nombre del juez:	Indira Pereyra Heredia
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Servicio de Gastroenterología y atención crítica
Institución donde labora:	Es salud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Comité del área de investigación del colegio de enfermeros

### Propósito de la evaluación:

Validez del contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 2. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Carga laboral Competencia profesional
Autora:	Yenifer Flores Figueroa
Procedencia:	Lima
Administración	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Enfermeras (os) de un Centro Materno Infantil
Significación :	<p>El instrumento de carga laboral, tiene tres dimensiones: carga física, carga mental y carga psicoactiva. Compuesta por 26 ítems, con tres opciones de respuesta: (No=1, A veces=2 y Si=2 y Si=3).</p> <p>El instrumento de competencia profesional, consta de tres dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Cuenta con 20 ítems, con cinco opciones de respuesta: (Nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). Tiene como objetivo: Determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.</p>

Escala/ AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Carga laboral:</p> <p>En el organismo, causa malestar, fatiga visual, reduce la productividad y la insatisfacción del personal, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (56).</p>	Carga física	Son aquellas variaciones que los empleados deban realizar para el desempeño de las funciones asignadas (26).
	Carga mental	Esto se adquiere de forma externa por presión del entorno, no resolver problemas, el personal no se dispone a lidiar con tales problemas cuando trabajan con demasiadas funciones en forma exagerada (28).
	Carga Psicoafectiva.	Los estresores siempre están relacionados con instituciones, funciones mal definidas a realizar. Cuando las horas de trabajo son agotadoras y no descansa lo suficiente, puede convertirse en fatiga crónica 28).
<p>Competencia profesional:</p> <p>Los profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, el grupo de Enfermería con excelentes competencias y son capaces de orientar a todos los asociados hacia un objetivo de la organización cuando desarrollan recíproca (35).</p>	Competencia básica	Esto es más evidente en los diversos contenidos relacionados con las actividades aprendidas durante la formación básica, como dicha lectura, la escritura, uso correcto del lenguaje, la buena respuesta defensiva, etc. Muchas de estas habilidades se aprenden en el hogar, en el trabajo continuo que se lleva y en la comunidad (37).
	Competencia genérica	Está definida por dinamismo de comportamientos y conocimientos de los empleados, para aumentar su eficacia y eficiencia para que puedan lograr la independencia en su ubicación (38).
	Competencia específica.	Es dicha capacidad de conocer la dirección y liderar con decisión a un equipo, todo líder usa estas habilidades cuando aprende a liderar (39).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Fisica</b>								
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	X		X		X		
6	Se cuenta con la implementación necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo físico intenso	X		X		X		
8	El peso de la carga permite movilizar con facilidad,	X		X		X		
9	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
11	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
12	se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.	X						
<b>DIMENSION 2: Carga mental</b>								
13	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
14	Debe mantenerse la atención al menos la mitad	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		

17	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X	
18	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Carga psicoactiva</b>	X		X		X	
19	El trabajo que se realiza en turnos rotativos.	X		X		X	
20	Facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
22	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
23	Se procura que el numero de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
24	La descripción de un turno nocturno es interior a un turno diurno.	X		X		X	
25	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X	
26	la carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: aplicable ( ) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Indira Pereyra Heredia

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

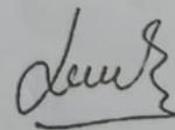
Fecha: 21 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

DNI: 10661423

.....  
 Mg. Enf. Indira Lissette Pereyra Heredia  
 CEP 33174 RNE 018640  
 EsSalud

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
COMPETENCIA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: competencias básicas</b>							
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	X		X		X		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	X		X		X		
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	X		X		X		
4	Cuando recibo de otra retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	X		X		X		
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas para mejorar.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Competencias genéricas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	X		X		X		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás, y a quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo.	X		X		X		
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evaluo diversas alternativas de soluciones	X		X		X		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo	X		X		X		
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	X		X		X		

	búsqueda de soluciones creativas	X		X		X	
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	X		X		X	
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientado	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X	
15	Tengo claro cuando capacitar a alguien y cuando debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones	X		X		X	
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas.	X		X		X	
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.	X		X		X	
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente	X		X		X	
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	X		X		X	
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: aplicable ( ) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Irdiva Pereyra Heredia

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

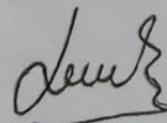
Fecha: 21 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

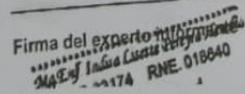
<sup>2</sup>relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



DNI : 10061473

Firma del experto   
 M.A.E. Irdiva Pereyra Heredia  
 174 RNE 018640

## Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. Datos Generales

Nombre del juez:	Juan Jaime Farfán la Torre
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Medico emergencia y medicina interna
Institución donde labora:	Es salud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 7 años

### Propósito de la evaluación:

Validez del contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Carga laboral Competencia profesional
Autora:	Yenifer Flores Figueroa
Procedencia:	Lima
Administración	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Enfermeras (os) de un Centro Materno Infantil
Significación :	El instrumento de carga laboral, tiene tres dimensiones: carga física, carga mental y carga psicoactiva. Compuesta por 26 ítems, con tres opciones de respuesta: (No=1, A veces=2 y Si=2 y Si=3).  El instrumento de competencia profesional, consta de tres dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Cuenta con 20 ítems, con cinco opciones de respuesta: (Nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). Tiene como objetivo: Determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.

Escala/ AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Carga laboral:</p> <p>En el organismo, causa malestar, fatiga visual, reduce la productividad y la insatisfacción del personal, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (56).</p>	Carga física	Son aquellas variaciones que los empleados deban realizar para el desempeño de las funciones asignadas (26).
	Carga mental	Esto se adquiere de forma externa por presión del entorno, no resolver problemas, el personal no se dispone a lidiar con tales problemas cuando trabajan con demasiadas funciones en forma exagerada (28).
	Carga Psicoafectiva.	Los estresores siempre están relacionados con instituciones, funciones mal definidas a realizar. Cuando las horas de trabajo son agotadoras y no descansa lo suficiente, puede convertirse en fatiga crónica (28).
<p>Competencia profesional:</p> <p>Los profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, el grupo de Enfermería con excelentes competencias y son capaces de orientar a todos los asociados hacia un objetivo de la organización cuando desarrollan recíproca (35).</p>	Competencia básica	Esto es más evidente en los diversos contenidos relacionados con las actividades aprendidas durante la formación básica, como dicha lectura, la escritura, uso correcto del lenguaje, la buena respuesta defensiva, etc. Muchas de estas habilidades se aprenden en el hogar, en el trabajo continuo que se lleva y en la comunidad (37).
	Competencia genérica	Está definida por dinamismo de comportamientos y conocimientos de los empleados, para aumentar su eficacia y eficiencia para que puedan lograr la independencia en su ubicación (38).
	Competencia específica.	Es dicha capacidad de conocer la dirección y liderar con decisión a un equipo, todo líder usa estas habilidades cuando aprende a liderar (39).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Fisica</b>							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	X		X		X		
6	Se cuenta con la implementación necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo físico intenso	X		X		X		
8	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
9	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
11	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
12	se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Carga mental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
14	Debe mantenerse la atención al menos la mitad	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		

17	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X	
18	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Carga psicoactiva</b>	X		X		X	
19	El trabajo que se realiza en turnos rotativos.	X		X		X	
20	Facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
22	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
23	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
24	La descripción de un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X	
25	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X	
26	la carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) / no aplicable después de corregir ( ) / no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: FARFAN LA TORRE JUAN JAIME

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>**relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


  
 HOSPITAL REGIONAL DE AREQUIPA
   
 D. JUAN JAIME FARFAN LA TORRE
   
 MEDICO ASISTENTE DE EMERGENCIA ADULTO
   
 CIP 16230 RNE 013214 MED EMERG RNE 007594 MED INTER

Firma del experto informante

DNI: 10541782

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
COMPETENCIA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: competencias básicas</b>								
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	X		X		X		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	X		X		X		
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	X		X		X		
4	Cuando recibo de otra retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	X		X		X		
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas para mejorar.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Competencias genéricas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	X		X		X		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás, y a quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo.	X		X		X		
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evaluó diversas alternativas de soluciones	X		X		X		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cual es el problema antes de tratar de resolverlo	X		X		X		
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	X		X		X		

12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	X		X		X	
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientado	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X	
15	Tengo claro cuando capacitar a alguien y cuando debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones	X		X		X	
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas.	X		X		X	
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.	X		X		X	
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente	X		X		X	
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	X		X		X	
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia \_\_\_

Opinión de aplicabilidad: aplicable  aplicable después de corregir  no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: FARFAN LA TORRE JUAN JAIME

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del experto informante

DNI: 10541782

## Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos Generales

Nombre del juez:	Abilio Abel Salazar Villafranca
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Emergencia y desastres
Institución donde labora:	Es salud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 10 años

#### Propósito de la evaluación:

Validez del contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 4 Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Carga laboral Competencia profesional
Autora:	Yenifer Flores Figueroa
Procedencia:	Lima
Administración	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Enfermeras (os) de un Centro Materno Infantil
Significación :	<p>El instrumento de carga laboral, tiene tres dimensiones: carga física, carga mental y carga psicoactiva. Compuesta por 26 ítems, con tres opciones de respuesta: (No=1, A veces=2 y Si=2 y Si=3).</p> <p>El instrumento de competencia profesional, consta de tres dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Cuenta con 20 ítems, con cinco opciones de respuesta: (Nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). Tiene como objetivo: Determinar la relación entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Centro Materno Infantil, Lima, 2023.</p>

Escala/ AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Carga laboral:</p> <p>En el organismo, causa malestar, fatiga visual, reduce la productividad y la insatisfacción del personal, por lo que es importante desarrollar la capacidad funcional de la enfermera, ya que el aumento de trabajo traerá problemas con el paciente y en si el personal mismo (56).</p>	Carga física	Son aquellas variaciones que los empleados deban realizar para el desempeño de las funciones asignadas (26).
	Carga mental	Esto se adquiere de forma externa por presión del entorno, no resolver problemas, el personal no se dispone a lidiar con tales problemas cuando trabajan con demasiadas funciones en forma exagerada (28).
	Carga Psicoafectiva.	Los estresores siempre están relacionados con instituciones, funciones mal definidas a realizar. Cuando las horas de trabajo son agotadoras y no descansa lo suficiente, puede convertirse en fatiga crónica 28).
<p>Competencia profesional:</p> <p>Los profesionales tienen diferentes categorías según su desarrollo funcional, el grupo de Enfermería con excelentes competencias y son capaces de orientar a todos los asociados hacia un objetivo de la organización cuando desarrollan recíproca (35).</p>	Competencia básica	Esto es más evidente en los diversos contenidos relacionados con las actividades aprendidas durante la formación básica, como dicha lectura, la escritura, uso correcto del lenguaje, la buena respuesta defensiva, etc. Muchas de estas habilidades se aprenden en el hogar, en el trabajo continuo que se lleva y en la comunidad (37).
	Competencia genérica	Está definida por dinamismo de comportamientos y conocimientos de los empleados, para aumentar su eficacia y eficiencia para que puedan lograr la independencia en su ubicación (38).
	Competencia específica.	Es dicha capacidad de conocer la dirección y liderar con decisión a un equipo, todo líder usa estas habilidades cuando aprende a liderar (39).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
CARGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Física</b>							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
5	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	X		X		X		
6	Se cuenta con la implementación necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo físico intenso	X		X		X		
8	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
9	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
10	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		
11	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	X		X		X		
12	se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.	X						
	<b>DIMENSION 2: Carga mental</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
14	Debe mantenerse la atención al menos la mitad	X		X		X		
15	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		

17	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X	
18	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Carga psicoactiva</b>	X		X		X	
19	El trabajo que se realiza en turnos rotativos.	X		X		X	
20	Facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
22	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
23	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
24	La descripción de un turno nocturno es interior a un turno diurno.	X		X		X	
25	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X	
26	la carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia \_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: aplicable  / aplicable después de corregir  / no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ZALDAR VILAFRANCA ABILIO

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>**relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del experto informante

DNI: 41940713

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
COMPETENCIA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: competencias básicas</b>							
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	X		X		X		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	X		X		X		
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	X		X		X		
4	Cuando recibo de otra retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	X		X		X		
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas para mejorar.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Competencias genéricas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	X		X		X		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás, y a quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo.	X		X		X		
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalué diversas alternativas de soluciones	X		X		X		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cual es el problema antes de tratar de resolverlo	X		X		X		
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	X		X		X		

12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	X		X		X	
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientado	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X	
15	Tengo claro cuando capacitar a alguien y cuando debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones	X		X		X	
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas.	X		X		X	
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.	X		X		X	
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente	X		X		X	
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	X		X		X	
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: aplicable ( ) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: SALAZAR VILLAFRANCA ABILIO

Especialista del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

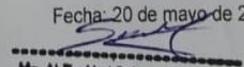
Fecha: 20 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulación.

<sup>2</sup>relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
 Abilio Abel Salazar Villafraña  
 Lic. Exp. en Emergencias y Desastres  
 C.E.P. 4042 R.E.E. 004 R.E.M. 1711

Firma del experto informante

DNI: 41940713

## Anexo 5

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Competencia profesional	Carga laboral
N		50	50
Parámetros normales	Media	81,34	54,02
	Desviación típica	12,909	5,906
	Absoluta	,158	,111
Diferencias más extremas	Positiva	,113	,092
	Negativa	-,158	-,111
	Z de Kolmogorov – Smirnov	1,117	,787
Sig. Asint (bilateral)		,165	,566

Tras observar los datos y dado la muestra es igual a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov Smirnov, así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el p-valor es  $> \alpha(0,05)$ , a partir de ello se empleara la prueba de Pearson para medir la correlación de variables.

## Anexo 6

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CARGA LABORAL

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	SUMA
1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	61
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	62
3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	48
4	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	53
5	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	59
6	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	65
7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	65
8	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	64
9	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	68
10	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	66
VARIANZ	0.21	0.4	0.16	0.2	0.25	0.2	0.6	0.24	0.7	0.2	0.4	0.4	0.4	0.3	0	0.64	0.2	0.09	0.36	0.24	0.8	0.4	0.09	0.49	0.8	0.25	
SUMATC	8.75																										
VARIANZ	35.29																										
		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																									
		0.7821																									

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPETENCIA PROFESIONAL

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUMA					
1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	48			
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50			
3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	33			
4	3	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	40			
5	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	43			
6	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	49			
7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	50			
8	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	49			
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	54			
10	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	50			
VARIA	0.44	0.41	0.2	0.56	0.25	0.29	0.56	0.25	0.4	0.2	0.49	0.56	0.41	0.29	0.64	0.64	0.16	0.16	0.36	0.25						
SUMA	7.54																									
VARIA	34.44																									
		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																								
		0.822																								