



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Carga laboral y Competencia profesional del Personal de  
Enfermería en un Hospital de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Rincon Pantoja, Bertha (ORCID: 0000-0002-6145-5717)

**ASESORA:**

Mg. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet (ORCID: 0000-0002-1421-4275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y mi familia:

A Dios por su infinito amor y bendición para encontrar momentos y personas precisas desde el inicio, desarrollo y fin de mi formación como maestrante.

Las personas que más amo, mi hija y familia, gracias por haber sido tolerantes y generosos en todo el proceso para lograr este propósito siempre dándome palabras de aliento permitiéndome culminar con éxito y alcanzar este logro en mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

Mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad y todas las facilidades para realizar mis estudios de maestría. Así mismo a cada uno de mis docentes de la maestría por sus valiosas enseñanzas en mi formación como gestora. Gracias a cada una de ustedes por compartir sus conocimientos; paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

## Índice de Contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variable y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1	Datos sociodemográficos .....	16
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable carga laboral y sus dimensiones.....	18
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional y sus dimensiones.....	19
Tabla 4	Tabla cruzada entre carga laboral y competencia profesional	20
Tabla 5	Test de Kolmogórov-Smirnov	22
Tabla 6	Significancia y correlación entre la carga laboral y competencia profesional	23
Tabla 7	Significancia y correlación de las dimensiones de carga laboral y competencia profesional	24
Tabla 8	Correlación del Rho de Spearman entre carga psicoafectiva y la competencia profesional.	25

## Índice de Figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable carga laboral y sus dimensiones	25
Figura 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional y sus dimensiones	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene de objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021. El enfoque fue cuantitativo, con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel descriptiva correlacional y según su temporalidad transversal; se utilizó un diseño no experimental. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual se realizó la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach, donde se encontró alta confiabilidad. La muestra fue de 100 enfermeras que se encuentran en el área de cirugía. Para el estadístico se utilizó la rho de Spearman con un valor de  $-.748^{**}$  Donde indica que existe relación significativa directa moderada entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.

**Palabras clave:** carga laboral, competencia profesional, enfermeras.

## Abstract

The present research work aims to determine the relationship between the workload and the professional competence of the nursing staff in a Hospital in Lima, 2021. The approach was quantitative, with a hypothetico-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its correlational descriptive level and according to its transversal temporality; a non-experimental design was used. The data collection techniques were the survey and the instrument the questionnaire, which was performed by the reliability test of Cronbach's alpha, to measure the internal consistency of the instrument, as a result it was found. The sample consisted of 100 nurses who are in the surgery area. Spearman's rho was used for the statistic with a value of  $-.748^{**}$  where it indicates that there is a moderate direct significant relationship between workload and professional competence of the nursing staff in a Hospital in Lima, 2021.

**Keywords:** burden, work, professional competence, nurses.



## I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería en la actualidad cumplen un rol importante en el sector salud, siendo la pieza angular en el cuidado del paciente y su objetivo primordial es la atención con calidad y calidez al paciente, aunque ponen en riesgo su salud física y mental. Cada organización mantiene su reglamento interno donde ponen en manifiesto las responsabilidades de cada trabajador en el puesto que se desempeña (1) Las organizaciones deben aprovechar el talento y los atributos de los trabajadores para ser competitivos en este mundo globalizado, por eso es necesario mantener a su personal capacitado para que cumplan un buen desempeño laboral. (2)

El trabajo de enfermería no solo se caracteriza por altas exigencias, sino que también ofrece recompensas únicas, existen factores que alteran la salud por el exceso de carga laboral. (3)

A nivel global cada vez se hacen más estudios sobre el problema de carga laboral en el personal de enfermería ya que ellas son las que realizan mayor actividad en los nosocomios y en muchos casos se observa que afecta en sus competencias laborales, así como profesional.

Las competencias dentro del área laboral se van a diversificar de distintas formas de acuerdo con las actividades y funciones que uno realiza, es la capacidad que tiene para realizar sus funciones dentro de su campo laboral (4)

Estudios de Costa Rica, (5), en el 2015, mencionaron que el personal de enfermería posee un 35% de competencia profesional en sus actividades, asimismo en Uruguay se encontró un alto cansancio laboral de 73% debido a la carga de trabajo (6) Muchos de los nosocomios, necesitan seguir manteniendo protocolos de atención, para evitar los contagios, es por eso por lo que el objetivo institucional es mantener protegidos a su personal que labora, entregando sus medios. (7)

Dentro del ámbito local, en el 2019, debido a diversos factores el profesional estuvo expuesto en un riesgo psicosocial altísimo de 66%, alterando su competencia a un 22.9 %. (8) Por último, un estudio del 2018 se encontró que los trabajadores sufren

un riesgo psicosocial de 40%, alto, apoyo social 24.0%, y rendimiento laboral 35% (9).

En el distrito de Lima, cerca al Cercado se encuentra ubicado un nosocomio que pertenece a la red del Ministerio de salud (MINSA) , el hospital cuenta con un aproximado de 500 enfermeras distribuidas en diferentes áreas y en estos momentos de pandemia el incremento laboral ha sido causante de muchas presiones originando descanso medico en 65% y carga laboral en un 95% más de lo habitual, el personal de enfermería tiene que realizar turnos rotativos de hasta 12 horas, atender mayor número de pacientes poniendo en riesgo su salud, siendo su objetivo primordial la atención de sus pacientes. Frente a esta problemática, se plantea como Problema General: ¿Qué relación existe entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería del Hospital de Lima, 2021?

Para los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería?

¿Qué relación existe entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería?

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

El presente estudio se justifica teórica científica, porque presenta evidencias de carga laboral que afecta directamente al personal de enfermería, estos resultados ayudarán de manera práctica para que el hospital tome como referencia y proponga estrategias como el contrato de nuevo personal, para que minore el exceso de trabajo. También se justifica de manera social, porque el exceso de trabajo en el personal de salud puede provocar alteraciones psicológicas como estrés y depresión que vendría a significar el síndrome del quemado, por otro lado, se seguirá una secuencia metodología desde el planteamiento del problema y el uso de instrumentos para su recolección de datos.

Para el objetivo general: Determinar la relación que existe entre carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.

Para los objetivos específicos: Determinar de qué manera se relaciona la carga física y la competencia profesional, determinar de qué manera se relaciona la carga mental y la competencia profesional y por último determinar de qué manera se relaciona la carga psicoafectiva y la competencia profesional.

De este modo, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.

Para las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería. Existe relación significativa entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería.

Existe relación significativa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos: Maya S. (2020) en su artículo de investigación describieron las competencias profesionales y su relación con la carga laboral en unidades de cuidado intensivo, fue un estudio observacional descriptivo de corte transversal. Donde se apreció que las competencias clínicas muestran 35% de nivel regular 55% de carga laboral, por otro lado, en el riesgo laboral fue alto con un 60%. La evaluación de las competencias clínicas favorece a la toma de decisiones, sin embargo, la carga laboral al incrementarse afecta la salud de los trabajadores. (10)

Valdavidia E, *et al* (2018), con el fin de valorar el impacto de la carga de trabajo de las enfermeras, el estudio fue descriptivo observacional, donde se obtuvo que la carga fue moderada en un 60% y esto ocasionaba desgaste profesional en un 70%. Se concluye que muchos de los cansancios físicos del personal de enfermería eran ocasionada por la falta de personal. (11,12)

Lafuente, N. (2018) el artículo tiene como objetivo evaluar las competencias de las enfermeras del Hospital de Andalucía, se maneja estudio observacional descriptivo y se destaca que el 45% maneja adecuadamente sus competencias, 60% desean actualizarse en diferentes cursos y 55 % mantienen una carga laboral regular. Por lo tanto, el seguir preparándose y capacitándose permitirá realizar buena competencia profesional (13)

Barrios S, *et al* (2017) en su artículo determinaron la carga de trabajo de las enfermeras según la dependencia y los perfiles de riesgo de los pacientes en hemodiálisis crónica, realizaron un enfoque cuantitativo y usaron cuestionarios. Se observó que el personal de enfermería abarca una carga de 60% en la atención de los pacientes que sufren enfermedades de alto riesgo, 55 % en otras actividades de enfermería, de esta manera concluyen que la competencia laboral se ve afectada por la alta demanda laboral.

De Ríos *et al* (2016) su objetivo fue determinar la carga de trabajo de enfermería en una unidad de cuidados críticos. Se realizó un análisis descriptivo e inferencial de los datos, sus resultados muestran un nivel regular de 55% de carga de trabajo

de las enfermeras. La carga de trabajo debe adaptarse a las necesidades específicas de cada unidad, considerando especialmente la proporción de pacientes quirúrgicos. (14)

En el ámbito nacional estudios recientes como: Carranza L, *et al* (2021), su objetivo fue determinar la carga laboral y la angustia psicológica en los trabajadores de la salud, dicho estudio fue enfoque cuantitativo y correlacional, en efecto se manifiesta un 65% carga laboral, 45 % carga física y angustia 70% repercutiendo al personal de salud, por eso es importante realizar estrategias para reducir la depresión y el personal de salud trabaje adecuadamente. Asimismo, Rojas M (2021) identifico el grado de estrés laboral por causa del exceso de trabajo y las competencias profesionales, estudio elaborado según el enfoque fue cuantitativo, no experimental, el grado de competencia laboral fue regular en un 60% y el estrés alto en un 80%, concluyendo que los factores estresantes impiden un buen desempeño a su vez se pone en manifiesto en sus competencias (15,16)

Velasco A (2020) determinó el nivel de carga laboral y el desgaste profesional en un nosocomio local, es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, sus resultados indicaron una carga física alta con 55 % y un desgaste profesional alto en 70% con una carga laboral de 45% y mental 50%, identificando que la carga laboral presiona al trabajador ocurriendo desgaste profesional de forma directa. (17)

Ramírez E. (2019) estudio las competencias profesionales de enfermería en el área de desastres, es un estudio hipotético deductivo, mediante el enfoque mixto, con diseño exploratorio, encontrando un 27 % de nivel regular en las competencias, 12% mantienen un perfil adecuado en liderazgo y 15 % en competencias básicas, esto demuestra que la preparación del enfermero en el área de desastres es adecuada y cumple un rol importante en la toma de decisiones. (18)

García G. (2019) investigó la Carga laboral y su relación en su área de trabajo, es un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, sus resultados muestran un 56,25% alto de carga laboral, 60% en carga física y respondiendo a las relaciones interpersonales 45% nivel regular. Mostrando así, la existencia de una relación

inversa entre las variables. Se le propuso al coordinador del área que se enfoque en el tema de relaciones personales para evitar conflictos en el área de trabajo (19)

Calderón S. (2018) su objetivo general fue determinar la influencia del nivel de carga laboral y satisfacción de los usuarios atendidos, estudio con enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal. Los resultados manifestaron que el 41,9% percibe nivel medio de carga de trabajo, 50% de carga mental y 41% carga física. Asimismo, los clientes denotan un nivel bajo de atención con 21,9%. Concluyendo que la carga laboral afecta su desempeño y va directamente en la satisfacción de los usuarios atendidos; mientras más carga laboral exista, se va a ver mostrado en forma negativa en la satisfacción del cliente (20)

Después de revisar los antecedentes, analizaremos la Carga laboral, donde definen que es el conjunto de exigencias físicas y exigencias psicológicas, que inciden sobre el trabajador de una manera directa. (21) Incluye esfuerzo físico y mental a los que un sujeto se ve sometido en un determinado periodo de tiempo, afecta los años de trabajo, el género, nivel de entrenamiento, turnos de forma rotativa, ambiente y horario de trabajo, todos estos cambios y / o factores están ligados a las exigencias de cada trabajador en diferentes áreas profesionales (22)

El ritmo de trabajo va verse afectado cuando se presenta una carga excesiva de trabajo, generando fatiga, malestar corporal, bajo rendimiento en calidad y en el desempeño de sus funciones, ocasionando riesgo psicofísico al empleado (23,24) Los empleadores deben brindar un seguro a sus trabajadores, según el Organismo Internacional de Trabajo (OIT), se encuentra establecido, pero sin embargo muchas empresas obvian eso y es ahí donde se originan grandes fatalidades en el empleado. En toda actividad laboral, el trabajo físico y mental coexisten, en diferentes proporciones según la tarea a realizar, el personal tiene que estar activo y mucho más si su trato es con pacientes (25).

La OIT, En 2015, propuso cinco programas de referencia para fortalecer el impacto y el abuso de las empresas para los trabajadores, es por eso que en la actualidad existen resoluciones de las obligaciones que tienen los empleadores con sus empleados (26) En la época del setenta, ocurre varios cambios a nivel laboral, impuesto por la OIT, donde se pone en manifiesto que el personal no debe de

realizar más de 12 horas de trabajo, porque estaría exponiendo su salud, también se hizo hincapié sobre las horas complementarias y la remuneración del trabajo. (26, 27)

La carga excesiva de trabajo ocasiona alteraciones en el organismo y se representa por la incomodidad, cansancio visual en el trabajador produciendo disminución de la producción e insatisfacción, es por eso que es importante visualizar el desarrollo de las funciones del personal de enfermería, porque el incremento de trabajo tendría como consecuencia incidente con el paciente (28, 29)

El Hospital de Lima, cuenta con 4 áreas de cirugía, en el 2020 debido a la pandemia se había paralizado las atenciones, sin embargo, a partir del mes de enero del 2021 se tuvo que restablecer y replantear las largas citas en espera, es así, por orden de la directiva se indicó que se ampliarían más horas de cirugía, esto ocasiona que todo el personal esté en constante movimiento, si antes se operaban 3 o 4, a hora se operan de 6 a 8 pacientes, siendo largas horas de labor.

Dimensión 1: Carga física, son todas las modificaciones y/o cambios que se ve obligado el trabajador en la realización de las tareas asignadas, también es considerado como gasto de energía por actividad que se requiere mucho esfuerzo, siendo así quien realiza mayor actividad muscular durante una jornada, esto trae consigo lesiones musculares, tensiones y en otros posibles escenarios alteraciones y /o discopatía lumbar. (26,27)

Dimensión 2: Carga mental, es una carga externa que ocurre por presión del entorno, carga laboral o por falta de resolución de problemas, el personal no está preparado para resolver dichos eventos donde se trabaja con exceso de cantidad de funciones de una manera exagerada (28), en la actualidad muchas de las empresas, en las entrevistas de trabajo te preguntan si estás dispuesto a trabajar bajo presión y es que en las actividades diarias tienes que asumir este reto diario. Otro concepto, es que la carga mental es un esfuerzo intelectual, es la toma de decisiones y el saber liderar de manera eficaz teniendo en cuenta el bien de la institución (30)

Dimensión 3: carga psicoafectiva, significa el pedido constante que recibe el colaborador por fuente interna o externa, generando cansancio (26) Los factores de estrés casi siempre son relacionados con la institución, funciones mal definidas para realizar. (31) Cuando el trabajo es agobiante por muchas horas y no tiene el descanso oportuno esto se puede convertir en fatiga crónica. (32,33)

La competencia profesional, en estos tiempos ha tenido mucha relevancia, porque el personal de enfermería ha tenido que multiplicarse para cumplir todas las funciones y tareas encomendadas (34). La competencia es definida como el conjunto de atributos, habilidades, actitudes, valores y conocimientos, que el trabajador posee en el ejercicio de su actividad (35).

Las competencias son ciertas habilidades que el ser humano posee debido a un conocimiento adquirido o innato, esto le ayuda para poder desempeñar su gestión de manera adecuada, existen tres tipos de habilidades como: técnica, humana y conceptual. (36,37)

La competencia profesional, tiene diferentes categorías en el desarrollo de sus funciones, como gerencial, coordinación, liderazgo y en la toma de decisiones adecuando su conocimiento desarrollado (38), las competencias gerenciales tiene como objetivo la coordinación de la organización, entablando sus competencias básicas y exponer sus destrezas, para encaminar requerimientos concretos (39,40), el personal de enfermería que asume buenas competencias profesionales es capaz de guiar a todos sus colaboradores en la búsqueda de la misión de la institución porque desarrolla el trabajo en equipo y mantiene una adecuada comunicación (41).

Las actividades al entorno hospitalario, permite que el profesional realice sus competencias técnicas, ponga en manifiesto su aprendizaje y logre reconocer, examinar, ofrecer solución a las desavenencias que logren pasar, progresando, además estable de manera ordenada varios saberes como por ejemplo ser, existir, laborar e inferir, con competencia constante, calidad y moral. (42), Es necesario indicar que las competencias laborales son condiciones personales traducidas en



conductas con seguimiento para el desarrollo gremial que traducen de manera positiva las tipificaciones previstas, (41)

Por tal fundamento la competencia gremial posee esas peculiaridades que mantienen los empleados para las tareas, estos son medibles y observables, teniendo como resultado la más grande productividad gremial, alcanzando las metas de la organización (43), que exigen un más grande conocimiento de los principios del aumento, la oferta, demanda de los servicios y la normatividad vigente para gestionar actualmente situaciones latentes de real competencia y desarrollo de las entidades y/o instituciones (44)

En el desarrollo de su profesión, los enfermeros siguen capacitándose y se van empoderando, esto les permite adquirir fuerzas y las ventajas para desarrollarse en este mundo globalizado, les permite entregar resultados positivos, eficientes, competitivos además de comprometerse frente a todas las dimensiones como son las gerenciales, educativas e investigativas proclamándose así para el logro de objetivos en bien de los usuarios para su completo bienestar de la salud. (45)

Dimensión 1: Competencia básica, es la que destaca una variedad relacionada con las actividades aprendidas durante el desarrollo de la capacitación base como son la habilidad para la lectura, la agilidad de escribir, el correcto manejo del idioma, buenos reflejos de defensa, caminar, correr, etc. Muchas de estas destrezas son aprendidas desde casa y por la sociedad (45).

Dimensión 2: Competencia genérica, que determina las actividades de conducta y conocimiento de los trabajadores de salud para un mejor desempeño laboral eficiente y eficaz de tal forma que se pueda conseguir los logros de manera independiente en los lugares donde se encuentren ubicados. (45)

Dimensión 3: Competencia específica, es la competencia de saber liderar y dirigir equipos de manera asertiva, todo líder hace efecto estas competencias cuando aprende a dirigir.

Asimismo, son capacidades adquiridas y/o asimiladas a lo largo de su profesión laboral (46).

### III. METODOLOGÍA

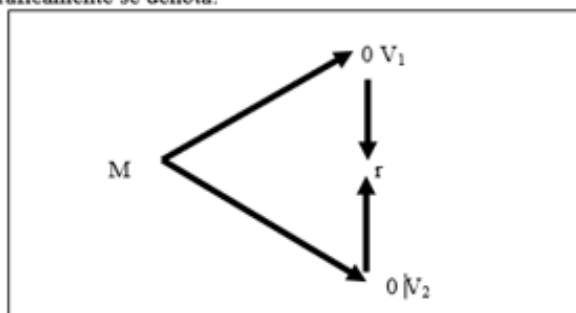
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente documento es de enfoque cuantitativo ya que este se da mediante los análisis de resultados estadísticos, finalmente se establecen patrones sobre el objeto de estudio y así pueda también ejecutar teorías. (47)

Asimismo, el nivel es adecuado para probar el nivel de correlación y es de corte transversal la encuesta que se lleva a cabo en un solo momento. (48)

El presente estudio es diseño no experimental, porque se ejecuta sin manipular diversas variables (49), no habrá necesidad de alterar los resultados, porque la información requerida es ver el grado de adecuación.

Graficamente se denota:



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

M: personal de enfermería

V1: carga laboral

V2: competencia profesional

R: grado de relación

### 3.2 Variable y operacionalización

#### Definición conceptual:

Variable 1: carga laboral, es el exceso de trabajo en una determinada jornada laboral, el cual es asumida por el trabajador. (26)

Variable 2: competencia profesional, son las aptitudes y actividades laborales que tienen los profesionales de salud, estas son medibles y observables, concluyendo con la mayor productividad laboral, logrando los objetivos de la institución (45)

#### Definición operacional

La carga laboral, contiene 3 dimensiones (Carga física, mental y psicoafectiva) con 11 indicadores, 26 preguntas de tipo ordinal, tres escalas bajo (26-41) regular (42-56) y alto (57-72)

La competencia profesional, cuenta con tres dimensiones (competencia básica, genérica y específica) y sus 8 indicadores con un total de 20 preguntas, tipo ordinal y sus escalas: inadecuadas (20-47) regular (48-75) y adecuada (71- 100)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** es la agrupación total de los elementos, los cuales cumplen las mismas variables a evaluar. (49) La población total del hospital, es de 500 enfermeras, sin embargo, esta población está dividida en diferentes jefaturas y/o departamentos de dicho nosocomio.

**Muestra:** es el subconjunto de la selección de un grupo de personas que mantiene las mismas peculiaridades de lo que se está analizando. (50) La muestra seleccionada, será elegida del área de cirugía que comprende 100 enfermeras(os).

Se realizarán los criterios de inclusión: todo el personal de enfermería en los diferentes contratos, personal que labora mayor de tres meses, personal solo asistencial y personal que firme la autorización de la encuesta.

Los criterios de exclusión: los trabajadores de enfermería quienes realizan labores administrativas, personal de vacaciones, personal ausente por enfermedad y personal ausente por licencias y/o comorbilidad.

**Muestreo:** El muestreo es no estadístico, no se utilizan pautas ni fórmulas para escoger la población, se usará criterios de evaluación. (49)

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

El método que se utilizó en el presente trabajo para las dos variables será la encuesta, que se realizó de forma privada y anónima: (50)

La encuesta obtiene opiniones de una población que participan de manera voluntaria, admitiendo un consentimiento que da correlación para la investigación.

El cuestionario es valioso para la recolección de datos informativos que se quiere conseguir. Para eso se empleó las fichas técnicas, para cada variable (anexo 2)

### **Validación y confiabilidad del instrumento.**

#### **Validación:**

Los cuestionarios se inspiraron de otros estudios validados, sin embargo, se ha adecuado a la realidad problemática y a la unidad de estudio, de esta manera se realizó la validación por tres juicios de expertos de la materia, la validación según lo indicado de la escuela es validación de contenido. (ver anexo N°3)

## **Confiabilidad**

La confiabilidad es el grado de confianza, con el cual se pueden aceptar los resultados, después de haber hecho la recolección de los datos a investigar. (49)

Para la primera prueba, se usó el Alfa de Cronbach en un modelo de 20 enfermeras, para carga laboral con 26 preguntas con un puntaje de ,789 en la segunda variable competencia profesional con 20 ítems el puntaje de ,807.

Ambas variables según el puntaje son veraces. (anexo 5)

### **3.5 Procedimientos**

Para la ejecución de la investigación, se pidió una carta de presentación a la universidad, la cual dio curso respectivo a la dirección general, a su vez fue elevada al comité de ética en investigación biomédica luego se realizó la recolección de los datos.

En ese mismo lugar se reunió al personal de enfermería para explicarle sobre las bases de la investigación y el objetivo que se está buscando, se les dio una ficha de consentimiento informado, se le explicó que toda información será reservada para la investigación, no fue necesario que coloquen sus nombres, porque fue anónimo, respetando los criterios de la ética.

Luego la información s fue recogida, numerada, luego fue trasladada al formato Excel y al programa SPSS V26.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En primera instancia, se realizó la veracidad del cuestionario, siendo aprobado para el estudio de datos, se llevó a cabo el Excel según los resultados de los encuestados, para luego, ser enviados al SPSS v 26 para ejecutar las tablas y los gráficos basados en los porcentajes de los niveles de cada variable y su dimensión. Luego se efectuó las tablas cruzadas. En el aspecto inferencial, se utilizó la prueba

de normalidad para luego utilizar el estadístico correspondiente para la contratación de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la investigación se consideró, el respeto a los participantes, por eso se guarda la confidencialidad de sus datos, se les hizo la entrega del consentimiento informado, se les explicó el objetivo de la investigación, los resultados obtenidos no fueron alterados en la tabulación de los datos. Se pidió el permiso respectivo para recolectar la información de la muestra. Se colocó el nombre de todos los autores que colocamos en la información.

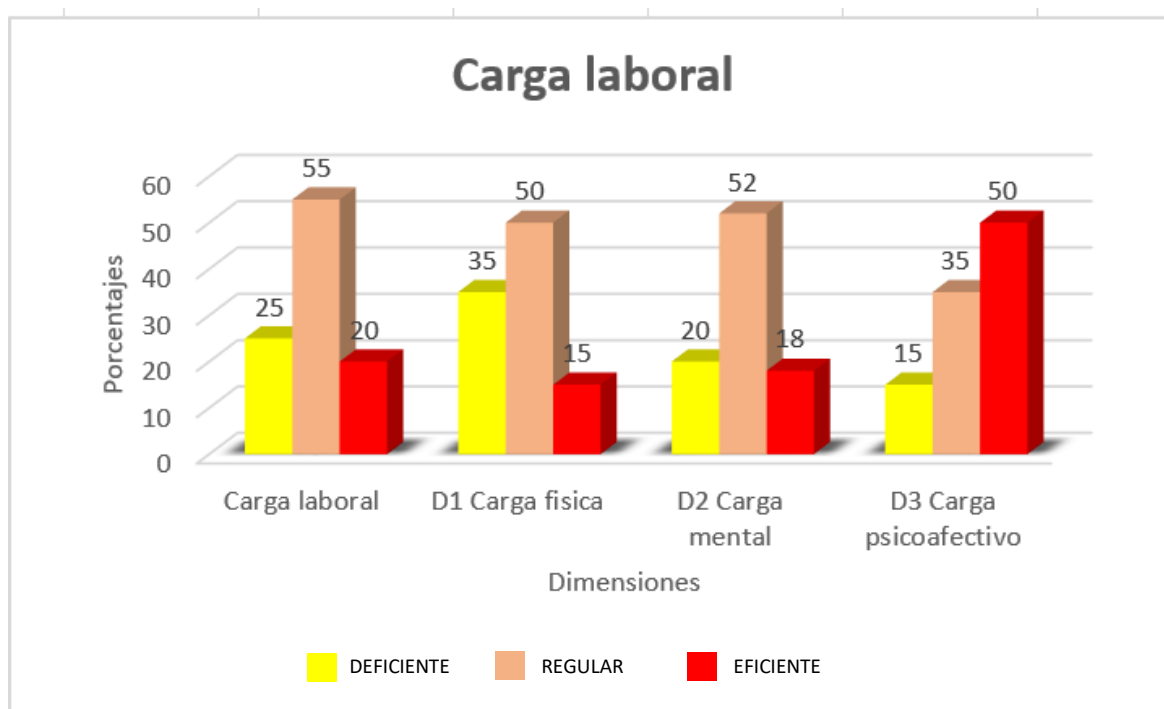
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos:

**TABLA 1.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable carga laboral y sus dimensiones

Nivel	Carga laboral		D1 Carga física		D2 Carga mental		D3 Carga psicoafectiva	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	25	25	35	35	20	20	15	15
Regular	55	55	50	50	52	52	35	35
Eficiente	20	20	15	15	18	18	50	50
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia



*Figura 1.* Distribución de porcentajes de la variable carga laboral y sus dimensiones

Interpretación: En la tabla 1 figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable carga laboral, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 55 (55%), seguido de un nivel eficiente con 20 (20%)



Por otro lado, en la dimensión 1, carga física, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 50 (50%), seguido de un nivel deficiente de 35 (35%)

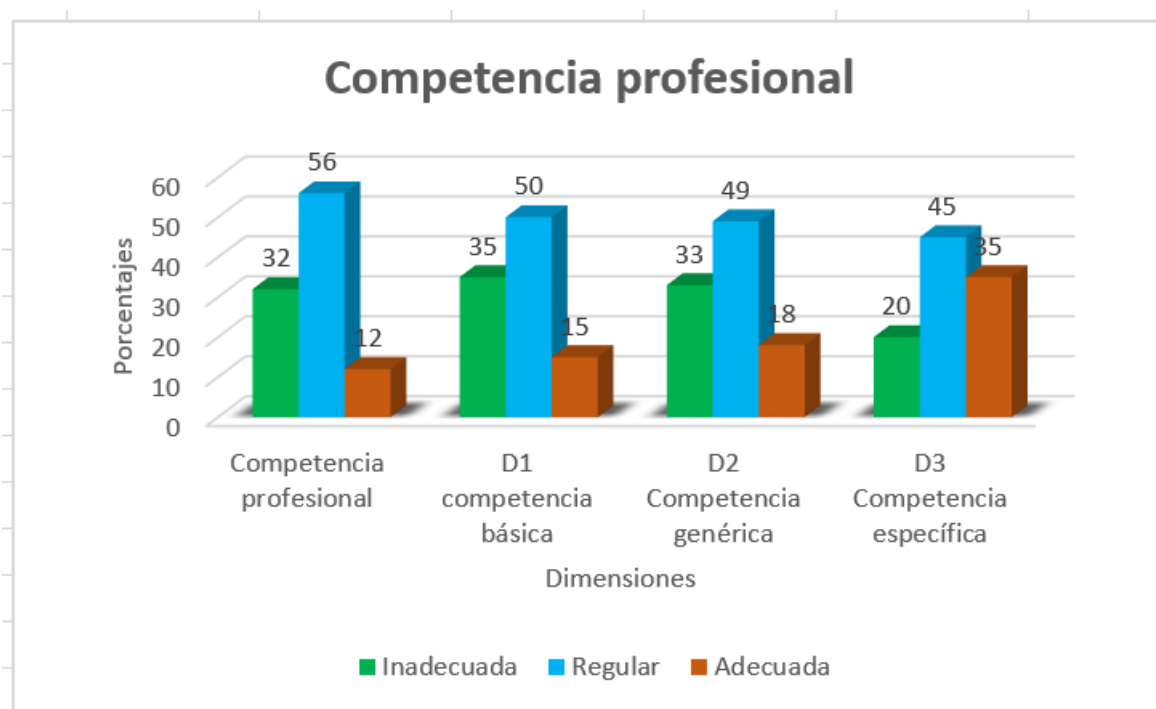
Por otro lado, en la dimensión 2, carga mental, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 52 (52%), seguido de un nivel eficiente con 18 (18%)

Por otro lado, en la dimensión 3, carga psicoafectiva, el personal manifiesta que existe un nivel eficiente con 50 (50%), seguido de un regular con 35 (35 %)

**TABLA 2.** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional y sus dimensiones.

Nivel	Competencia profesional		D1 competencia básica		D2 Competencia genérica		D3 Competencia específica	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuada	32	32	35	35	33	33	20	20
Regular	56	56	50	50	49	49	45	45
Adecuada	12	12	15	15	18	18	30	30
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Datos del Hospital de Lima, 2021



*Figura 2.* Distribución de porcentajes de la variable competencia profesional y sus dimensiones.

Interpretación: En la tabla 2 figura 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional en los 100 encuestados, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 56 (56%), seguido de un nivel inadecuado con 32 (32 %)

Por otro lado, en la dimensión 1, competencia básica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 50 (50%), seguido de un nivel inadecuado con 35 (35 %)

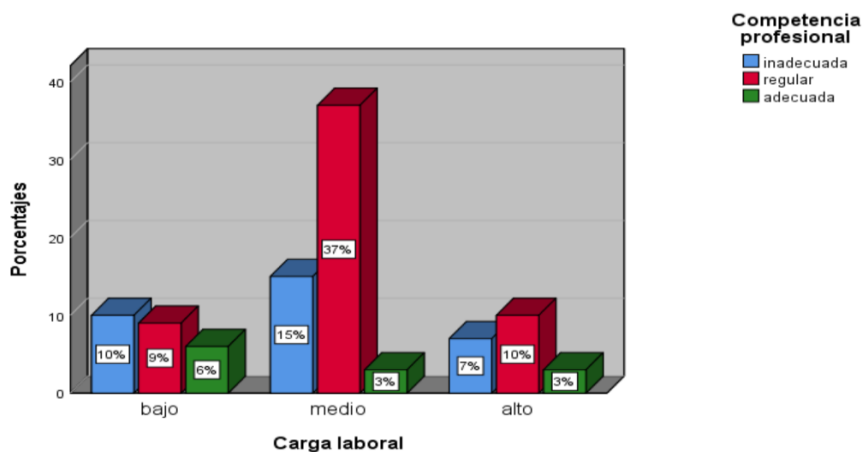
Por otro lado, en la dimensión 2, competencia genérica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 49 (49%), seguido de un nivel inadecuado con 33 (33 %)

Por otro lado, en la dimensión 3, competencia específica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 45 (45%), seguido de un nivel inadecuado con 20 (20 %) y un porcentaje de adecuado con 35 (35%)

**TABLA 3.** Distribución de frecuencias y porcentajes de carga laboral y competencia profesional

		Competencia profesional			Total	
		Inadecuada	Regular	Adecuada		
Carga laboral	Bajo	N	10	9	6	25
		%	10 %	9 %	6 %	25 %
	Medio	N	15	37	3	55
		%	15 %	37 %	3 %	55 %
	Alto	N	7	10	3	20
		%	7%	10 %	3,0%	20, %
Total		N	32	56	12	100
		%	32 %	56 %	12 %	100, %

Fuente: Datos de un Hospital de Lima, 2021



*Figura 3:* Distribución de frecuencias y porcentajes de carga laboral y competencia profesional

Según la tabla cruzada, de carga laboral y competencia profesional, se observa que cuando la carga laboral es baja la competencia es regular en un 9%, cuando la carga laboral es medio la competencia profesional es regular en un 37% y cuando la carga es alta la competencia es regular en un 10% y adecuado en 3%.

**TABLA 4.** Prueba de normalidad según Kolmogorov- Smimov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,884	100	,000
Carga física	,280	100	,000
Carga mental	,303	100	,000
Competencia profesional	,490	100	,000
Competencia básica	,654	100	,000
Competencia genérica	,876	100	,000
Competencia específica	,981	100	,000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se presentan los resultados de la prueba de Kolmogorov Smirnov donde se observa que existe una distribución no normal, ya que el coeficiente obtenido es ( $p < 0,000$ ); por lo tanto, la prueba estadística que se usara para la investigación será no paramétrica: Rho de Spearman.

## 4.2 Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

$H_1$  = Existe relación inversa entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

$H_0$  = No Existe relación inversa entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

**TABLA 5.** Correlación del Rho de Spearman entre carga laboral y la competencia profesional.

			Competencia profesional	Carga laboral
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	- ,748** ,000 100
	Competencia profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,748** ,000 100	1,000 . 100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = -.748\*\*) es negativa y moderada altamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello significa que cuanto la carga laboral se incrementa la competencia profesional disminuye.

### Hipótesis específica 1

$H_1$  = Existe relación inversa entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

$H_0$  = No Existe relación inversa entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

**TABLA 6.** Correlación del Rho de Spearman entre carga física y la competencia profesional

			Competencia profesional	Carga física
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	- ,550 **
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100
	Competencia profesional	Coefficiente de correlación	-,550 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Como el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = -,550\*\*) es negativa y moderada altamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación inversa entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.

### Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub> = Existe relación inversa entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

H<sub>0</sub> = No Existe relación inversa entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

**TABLA 7.** Correlación del Rho de Spearman entre carga mental y la competencia profesional

		Competencia Carga mental profesional		
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	- 485 ** ,000 100
	Competencia profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,- 485** ,000 100	1,000 . 100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación: Como el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = -.485\*\*) es negativa y moderada altamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación inversa entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, (Rho = - 485\*\*)

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub> = Existe relación inversa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021

H<sub>0</sub> = No Existe relación inversa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021



**TABLA 8.** Correlación del Rho de Spearman entre carga psicoafectiva y la competencia profesional.

			Competencia profesional	Carga psicoafectiva
Rho de Spearman	Carga psicoafectiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	- ,568 ** ,000 100
	Competencia profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,568** ,000 100	1,000 . 100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación: Como el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = -.568\*\*) es negativa y moderada altamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación inversa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa.

## V. DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, existe una vinculación entre la carga laboral y la competencia profesional de los trabajadores de enfermería en un Hospital de Lima, 2021. Según, la carga laboral, el personal manifestó, que existe un nivel regular con 55 (55%), seguido de un eficiente con 20 (20%)

Sobre la competencia profesional en los 100 encuestados, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 56 (56%), seguido de un nivel inadecuado con 32 (32 %).

Existe relación inversa entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.748^{**}$ ). Como se puede observar la carga laboral en estos tiempos de pandemia se ha incrementado en un 40 % debido a que muchos enfermeros tuvieron que irse a sus casas por ser trabajadores vulnerables. Esto ocasiono el incremento de trabajo. El ritmo de trabajo va a verse afectado cuando se presenta una carga excesiva de trabajo, generando fatiga, malestar corporal, bajo rendimiento en calidad y en el desempeño de sus funciones, ocasionando riesgo psicofísico al empleado, en muchos de los casos esto se observó en los trabajadores (23,24)

Este estudio coincide con, Maya S. (2020) Donde se apreció que las competencias clínicas muestran 35% de nivel regular 55% de carga laboral, por otro lado, en el riesgo laboral fue alto con un 60%. La evaluación de las competencias clínicas favorece a la toma de decisiones, sin embargo, la carga laboral al incrementarse afecta la salud de los trabajadores.

En relación con el estudio de, Barrios S, *et al* (2017) Se observó que el personal de enfermería abarca una carga de 60% en la atención de los pacientes que sufren enfermedades de alto riesgo, 55 % en otras actividades de enfermería, de esta manera concluyen que la competencia laboral se ve afectada por la alta demanda laboral.

Según el objetivo específico 1: Determinar la relación entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.

Los resultados de la dimensión 1, carga física, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 50 (50%), seguido de un nivel deficiente de 35 (35%). Según la competencia básica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 50 (50%), seguido de un nivel inadecuado con 35 (35 %). Este estudio tiene una semejanza con el de Valdavida, *et al* (2018), donde se obtuvo que la carga fue moderada en un 60% y esto ocasionaba desgaste profesional en un 70%.

Se parece con el de, Lafuente N, *et al* (2018) donde destaca que el 45% maneja adecuadamente sus competencias, 60% desean actualizarse en diferentes cursos y 55 % mantienen una carga laboral regular. Por lo tanto, el seguir preparándose y capacitándose permitirá realizar buena competencia profesional.

La carga física, son todas las modificaciones y/o cambios que se ve sujeto el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, también es considerado como gasto de energía por actividad que se requiere mucho esfuerzo, siendo así quien realiza mayor actividad muscular durante una jornada, esto trae consigo lesiones musculares, tensiones y en otros posibles escenarios alteraciones y /o discopatía lumbar

La competencia profesional, tiene diferentes categorías en el desarrollo de sus funciones, como gerencial, coordinación, liderazgo y en la toma de decisiones adecuando su conocimiento desarrollado (38), las competencias gerenciales tiene como objetivo la coordinación de la organización, entablando sus competencias básicas y exponer sus destrezas, para encaminar requerimientos concretos para personal de enfermería que asume buenas competencias profesionales es capaz de guiar a todos sus colaboradores en la búsqueda de la misión de la institución porque desarrolla el trabajo en equipo y mantiene una adecuada comunicación (41).

Las actividades al entorno hospitalario, permite que el profesional realice sus competencias técnicas, ponga en manifiesto su aprendizaje y logre reconocer, examinar, ofrecer solución a las desavenencias que logren pasar, progresando, además estable de manera ordenada varios saberes como por ejemplo ser, existir,

laborar e inferir, con competencia ininterrumpida, calidad y moral. Es necesario indicar que las competencias laborales son condiciones personales traducidas en conductas con seguimiento para el desarrollo gremial que se interpreta de manera positiva las tipificaciones previstas. (41)

Por tal fundamento la competencia gremial posee esas características que poseen el personal para el desarrollo de las tareas, las cuales son medibles y observables, finalizando en la más grande productividad gremial, llegando a las metas de la organización (43), que piden un más grande conocimiento de los principios del aumento, la oferta, demanda de los servicios y la normatividad vigente para gestionar actualmente situaciones visibles de real competencia y crecimiento de las entidades y/o instituciones (44)

Según el objetivo específico 2: determinar la relación entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021. Por otro lado, en la dimensión 2, carga mental, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 52 (52%), seguido de un alto con 18 (18%). competencia genérica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 49 (49%), seguido de un nivel deficiente con 33 (33 %).

Existe conexión inversa entre la carga mental y la competencia profesional de los trabajadores de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la adecuación es inversa y negativa, ( $Rho = - 485^{**}$ ) Este estudio tiene una semejanza con el de De Ríos et al (2016) su objetivo fue obtener la carga de trabajo de enfermería en una unidad de personas críticas. Se realizó un análisis descriptivo e inferencia I de los datos, sus resultados muestran un nivel regular de 55% de carga de trabajo de las enfermeras. La carga de trabajo debe adaptarse a las necesidades específicas de cada unidad, considerando especialmente la proporción de pacientes quirúrgicos. Se debe agregar el estudio de, Carranza L, *et al* (2021), su objetivo fue determinar la carga laboral y la angustia psicológica en los trabajadores de la salud, dicho estudio fue enfoque cuantitativo y correlacional, en efecto se manifiesta un 65% carga laboral, 45 % carga física y angustia 70% repercutiendo al personal de salud, por eso es importante realizar estrategias para reducir la depresión y el personal de salud trabaje adecuadamente. Asimismo, Rojas M (2021) identificó el grado de

estrés laboral por causa del exceso de trabajo y las competencias profesionales, estudio elaborado según el enfoque fue cuantitativo, no experimental, el grado de competencia laboral fue regular en un 60% y el estrés alto en un 80%.

Velasco A (2020) determinó el nivel de carga laboral y el desgaste profesional en un nosocomio local, es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, sus resultados indicaron una carga física alta con 55 % y un desgaste profesional alto en 70% con una carga laboral de 45% y mental 50%, identificando que la carga laboral presiona al trabajador ocurriendo desgaste profesional de forma directa.

Según el objetivo específico 3: determinar la relación entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021. Por otro lado, en la dimensión 3, carga psicoafectiva, el personal manifiesta que existe un nivel alto con 50 (50%), seguido de un regular con 35 (35 %). Por otro lado, la competencia específica, el personal manifiesta que existe un nivel regular con 45 (45%), seguido de un nivel deficiente con 20 (20 %) y un porcentaje de alto nivel con 35 (35%). Existe relación inversa que existe entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.568^{**}$ ) En un estudio similar, Ramírez E. (2019) estudió las competencias profesionales de enfermería en el área de desastres, es un estudio hipotético deductivo, mediante el enfoque mixto, con diseño exploratorio, encontrando un 27 % de nivel regular en las competencias, 12% mantienen un perfil adecuado en liderazgo y 15 % en competencias básicas, esto demuestra que la preparación del enfermero en el área de desastres es adecuada y cumple un rol importante en la toma de decisiones. También, García G. (2019) investigó la Carga laboral y su relación en su área de trabajo, es un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, sus resultados muestran un 56,25% alto de carga laboral, 60% en carga física y con respecto a las relaciones interpersonales 45% nivel regular. En conclusión, existe una relación inversa entre las variables. Se le encargo al coordinador del área que trabaje en las relaciones personales para prevenir conflictos en el espacio de trabajo (19)

Calderón S. (2018) su objetivo general fue analizar el poder del nivel de carga laboral y satisfacción de los clientes atendidos, estudio con enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal. Los resultados manifestaron que el 41,9% percibe nivel medio de carga de trabajo, 50% de carga mental y 41% carga física.

Además, los pacientes reciben un nivel bajo de atención con 21,9%. Concluyendo que la carga laboral afecta su desempeño y va directamente en la satisfacción de los clientes atendidos; mientras mayor carga laboral exista, se mostrará reflejado de manera forma negativa en la satisfacción al usuario (20)

## VI. CONCLUSIONES

Primero:

Según el objetivo general, se encontró que, si existe una relación inversa entre la carga laboral y la competencia profesional del trabajador de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.748^{**}$ )

Segundo:

Según el objetivo específico 1, se encontró que Existe relación inversa entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.550^{**}$ )

Tercero:

Según el objetivo específico 2, se encontró que, si existe relación inversa entre la carga mental y la competencia profesional del trabajador de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.485^{**}$ )

Cuarto:

Según el objetivo específico 3, se encontró que si existe relación inversa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del trabajador de enfermería en un Hospital de Lima, 2021, la correlación es inversa y negativa, ( $Rho = -.568^{**}$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero:

En vista de los resultados, se recomienda a la gestión administrativa del hospital, tomar medidas correctivas en cada problema específico.

Segundo:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 1 es disminuir la carga física con incremento de personal de enfermería mediante convocatorias realizadas por el hospital de Lima.

Tercero:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 2 es que los jefes de las áreas que tienen mucha carga laboral organicen y realicen la distribución de las tareas de forma equitativa así de esta manera, todos trabajen por igual.

Cuarto:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 3 es seguir capacitando al personal de enfermería para mejorar sus competencias profesionales, relaciones interpersonales y manejo de estrés.



## REFERENCIAS

1. Organización internacional de Trabajo. Guías sobre las normas de trabajo 2014. Disponible en <https://n9.cl/sioq>
2. Brea Rivero P, de Mora-Figueroa AR, Carrión JJ, Salguero Cabalgante R, Herrera Usagre M. Buenas prácticas en higiene de manos de las enfermeras que han acreditado su competencia profesional. (Spanish). *Metas de Enfermería* [Internet]. 2017 Apr [cited 2021 Sep 21];20(3):20–8. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=122866410&lang=es&site=eds-live>
3. Gloria Janeth Maya-Pantoja. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Ciencia y Cuidado* [Internet]. 2020 May 1 [cited 2021 Sep 21];17(2):22–32. Available from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.518a aef998a445cb444ed03130222d9&lang=es&site=eds-live>
4. Sinclair, RR, Sliter, M., Mohr, CD, Sears, LE, Deese, MN, Wright, RR, et al. (2015). Malo versus bueno, ¿qué importa más en el piso de tratamiento? Relaciones de eventos positivos y negativos con el desgaste y el compromiso de las enfermeras. *Res. Nurs. Health* 38, 475–491. doi: 10.1002 / nur.21696
5. López J. et al. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. *Rev. Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*. 2015. 15.
6. Goñi Mabel, Medina Fernando, Pintos Marcos, Blanco Cecilia, Tomasina Fernando. Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna. *Rev. Méd. Urug.* [Internet]. 2016 Mar [citado 2021 Oct 17] ; 31( 1 ): 39-45. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-0390201500010 0006&lng=es.de](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-0390201500010 0006&lng=es.de) Lima, la carga

7. Bravo D. Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado; 2019.
8. Solórzano, R. Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del Minsa, Lima. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo
9. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018
10. Maya S., Acosta, R. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos Clinical competencies and nursing workload in Adult Intensive Care
11. Barrios Barrios S, Catoni MI, Arechabala MC, Palma E, Ibacache Y, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes [Nurses' workload in hemodialysis units]. *Rev Med Chil.* 2017 Jul;145(7):888-895. Spanish. doi: 10.4067/s0034-98872017000700888. PMID: 29182197.
12. Vallés S, Valdavida E, Menéndez C, Natal C. Impacto de la cronicidad en las cargas de trabajo de la enfermería hospitalaria
13. Lafuente-Robles N, Fernández-Salazar S, Rodríguez-Gómez S, Casado-Mora MI, Morales-Asencio JM, Ramos-Morcillo AJ. Competential development of nurses in the public health system of Andalucía. *Enferm Clin (Engl Ed).* 2019 Mar-Apr;29(2):83-89. English, Spanish. doi: 10.1016/j.enfi.2018.12.013. Epub 2019 Feb 22. PMID: 30799095.
14. De Ríos Briz N, Martínez Galarza A, Solís Ibinagagoitia M, Rodríguez Rodríguez Y, Redondo Oseguí A, Campo Iraeta Z, et al. Aplicación de escalas de carga de trabajo de Enfermería en una unidad de cuidados críticos. *Metas Enferm* oct 2016; 19(8): 12-17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655647>

15. Esteban RFC, Mamani-Benito OJ, Quinteros-Zúñiga D, Farfán-Solís R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Rev Colomb Psiquiatr (Ed. Inglés)*. 2021 2 de julio. Español. doi: 10.1016 / j.rcp.2021.06.005. Publicación electrónica antes de la impresión. PMID: 34230700; PMCID: PMC8249714. Rojas (2021)
16. Rojas M. Estrés laboral, comunicación interna y la competencia profesional del Hospital Dos de Mayo 2020. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57011>
17. Velasco A. Carga laboral y desgaste profesional del personal asistencial frente a la Pandemia Covid-19 del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020. Tesis de maestría de Universidad César Vallejo.
18. Ramírez E. Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana, propuesta de perfil ideal – 2019
19. García, G. Carga laboral y las Relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Tesis de maestría, universidad César Vallejo
20. Calderón, F. Carga laboral de enfermería y satisfacción del hospital Referencial de Ferreñafe 2018.
21. Gonzales, E y Gutierrez, R. La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología* 2006, volumen 38, No 2, 259-270 <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a03.pdf>
22. Donabedian A. Garantía y Calidad de la Atención Médica. Instituto Nacional de Salud Pública, México. Pág. 9 – 13. Citado por: Álvarez L, Barrera M, Madrigal C. Calidad de la Atención en Enfermería. Medellín: Programa Auditoría en Servicios de Salud Ces [internet]. Consultado 2017, Set. 10].

Disponible en:  
[http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/26/1/Calidad\\_atencion\\_en\\_enfermeria.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/26/1/Calidad_atencion_en_enfermeria.pdf).

23. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Prevención de riesgos ergonómicos de riesgos ef . Recuperado desde URL: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.

24. Tomasina F. La salud de los trabajadores de la salud. En: Universidad de la República. La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo. Montevideo: Psicolibros, 2003. [ Links ]

25. Sánchez, R.M.A., Lucas, G.N., García-Ochoa, B.J., Sánchez, F.C., Jiménez, F.J.A. y Bustinza, A.A. (2001). Estrés laboral en el profesional de un servicio de emergencias prehospitalario. *Emergencias*, 13, 170-175

26. Organización internacional de Trabajo (2016) Carga de trabajo y embarazo. España: INSHT. <https://n9.cl/sioq>

27. Goni, M. Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna. *Rev. Méd. Urug.* [online]. 2015, vol.31, n.1 [citado 2020-07-16], pp.39-45. Disponible en: <https://acortar.link/0NzsD>

28. Sánchez, G. Lucas, B. García-Ochoa, F.C. Sánchez, F.J.A. Jiménez, Estrés laboral en el profesional de un servicio de emergencias prehospitalario *Emergencias*, 13 (2001), pp. 170-175 D.A.

29. Nadler, E. Lawler Quality of Work Life: Perspectives and Directions *Organizational Dynamics*, 11 (1983), pp. 20-30

30. C.L. Cooper Commentary: The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2009), pp. 3-

31. Al-Qutop, H. Harris Quality of work life human well-being linkage: integrated conceptual framework *International Journal of Business and Management*, 6 (2011), pp. 193-205

- 32.Chan, T. Wyatt Quality of work life: A study of employees in Shanghai China. *Asia Pacific Business Review*, 13 (2007), pp. 501-517
- 33.Bagtasos (2011) M.R. Bagtasos Quality of work life: A review of literature *DLSU Business & Economics Review*, 20 (2011), pp. 1-8
- 34.Hart Teacher quality of work life: Integrating work experiences, psychological distress and morale *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67 (1994), pp. 109-132
- 35.Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J. Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación". Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-443
- 36.Becerra M., Campos F. Enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos chile". 2012; Available from: ([http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra% 20FC ampos.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FC%20ampos.pdf?sequence=1))
- 37.Tobon S. Formación basada en competencias. editor: Universidad Complutense. Madrid 2015.
- 38.Dirección de Gestión del Trabajo en Salud . Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. 1st ed. Lima; 2011.
- 39.Ortiz M. Competencias laborales de las enfermeras del servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé Lima.; [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado; 2015.
- 40.Fukada M. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Rev. Yonago Acta Med.* 2018.
41. Quispe K. Competencias y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad Desconcentrada de la Región Callao.; 2016. from: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17686/Quispe\\_YKM.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17686/Quispe_YKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 42.Zhi-Xue Zhang. et al. Nursing competencies: Personal characteristics contributing to effective nursing performance. *Rev. Journal of Advanced Nursing.* 2001; 33(4): p. 467- 474

43. Dohan M., Tan J. Theoretical, Methodological and Practical Challenges in Designing Formative Evaluations of Personal eHealth Tools. *Rev. Western Michigan University*. 2013; 2(1).
44. Duran A., Robles C., Rodriguez O. Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Rev. Espacios*. 2019 ; 40(1): p. 1-12.
45. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud-MINSA , editor. Lima - Perú; 2011
46. International Council of Nurses. Advanced practice nursing: A global perspective 2002. [en línea] [consultado 7 Oct 2013}. Disponible en: <http://www.icn.ch/Adelaide.htm>.
47. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.
48. Ramirez J. Marco Metodológico 1997. Available from: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>.
49. Bernal C. Metodología de la Investigación. ;2010. Available from: [https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi\\_v\\_bernal\\_ruta.pdf](https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf)
50. Valderrama, S.M. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 1era edición, Editorial San Marcos 2002.

# ANEXOS

## Anexo N° 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable 1: Carga Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar de qué manera se relaciona la carga física y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la carga física y la competencia profesional del personal en un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la carga mental y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la carga psicoafectiva y la competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021.</p>	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1 – 12	Ordinal  1= No  2 = A veces  3 = Si	Bajo (26-41)  Medio (42-56)  Alto (57- 72)
			Carga mental	Atención Ritmo de trabajo	13 – 18		
			Carga psicoafectiva	Turnos rotativos Quejas de los pacientes Falta de Respeto del ciclo del sueño	19 - 26		
			Variable 2: Competencia profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Competencia básica	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1,2,3,4,5,6	Ordinal  Siempre = 5  Casi siempre= 4  Algunas veces = 3  Casi nunca = 2  Nunca= 1	Inadecuada (20-47)  Regular (48- 75)  Adecuada (76-100)
			Competencia genérica	Coaching y comunicaciones -Ganar poder e influencia -Motivación a los demás -Manejo de conflictos	7,8,9,10,11,12,13		
			Competencia específica	Turnos rotativos Quejas de los pacientes Falta de Respeto del ciclo del sueño	14,15 16,17,18 19,20		
Nivel - diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar	
<p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: descriptivo.</p>		<b>Muestra :100 enfermeras</b>	<p>Variable 1: Carga laboral</p> <p>Variable 2: Competencia profesional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>			<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tabla de frecuencias y gráfica en barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la V.1 Prueba correlacional de Spearmann</p>	

## Anexo N° 2

### *Ficha técnica*

Nombre del instrumento: Carga Laboral

manual de seguridad e higiene de salud (INSHT) 2005

Autor: Velasco A. (2020)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado de carga laboral

Población: personal de enfermería                      ítems: 26

Aplicada: directamente                      Time: 10 min.

# de respuestas: politómicas (3 alternativas)

### *Ficha técnica*

Nombre del instrumento: Competencia profesional

Autor: Modificado por Farfán Lesvi (2019)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado de competencia profesional

Población: personal de enfermería                      ítems: 20

Aplicada: directamente                      Time: 10 min.

# de respuestas: politómicas (5 alternativas)



**Anexo N° 3****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>DIMENSIÓN 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	X		X		X		

	manipulación de cargas.							
12	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 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 del tiempo	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 psicoafectivo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	El trabajo que se realiza es en turnos rotativos.	X		X		X		
20	Se 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	X		X		X		

	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.	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]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI: 40885280

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha: 20 de nov. 2021

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

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

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

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



Firma del experto informante

DNI: 40885280

**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>DIMENSIÓN 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 o actividades.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias genéricas</b>							
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar sólo 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 evalúo diversas alternativas	X		X		X		

	de soluciones							
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		
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 orientando	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias específicas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X		
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo 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	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X		
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar	X		X		X		

	orientación, siempre enfocándome en las soluciones						
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 [ x]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI: 40885280

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha: 20 de nov. 2021

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

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

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

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



Firma del experto informante

DNI: 40885280

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 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		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 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 del tiempo	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 psicoafectivo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	El trabajo que se realiza es en turnos rotativos.	X		X		X		
20	Se 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		

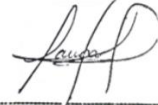
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_Si hay Suficiencia\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Quilcat Cristina Lizbet DNI: 70127971

Especialidad del validador: Docente de investigación

Fecha: Lima, 26 de noviembre del 2021



CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT  
Maestro en Estomatología  
C.O.P. 31995

Firma del experto informante

DNI 70127971

**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>DIMENSIÓN 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 o actividades.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias genéricas</b>							
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar sólo 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 evalúo diversas alternativas	X		X		X		

	de soluciones							
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		
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 orientando	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias específicas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X		
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo 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	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X		
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar	X		X		X		

	orientación, siempre enfocándome en las soluciones						
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 [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Quilcat Cristina Lizbet DNI: 70127971

Especialidad del validador: Docente de investigación

Fecha: Lima, 26 de noviembre del 2021



CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT  
Maestro en Estomatología  
C.O.P. 31995

Firma del experto informante

DNI 70127971

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 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 del paciente se permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
9	El tamaño del paciente 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>DIMENSIÓN 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 del tiempo	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 psicoafectivo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	El trabajo que se realiza es en turnos rotativos.	X		X		X		
20	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y balanceada.	X		X		X		
21	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
22	Se considera brindar horas de descanso para el personal de enfermería	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] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Zoila Violeta Aragonéz Almonacid

**DNI:** 08550510

**Especialidad del validador:** Licenciada en enfermería, supervisora en el Hospital Nacional

Fecha: Lima, 24 de noviembre del 2021

HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
 OPTO. DE ENFERMERIA  
  
 Lta. Esp. Zoila Aragonéz A.  
 CEP 13557 RNE 19326  
 SUPERVISORA

**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>DIMENSIÓN 1 : Competencias básicas</b>							
1	Solicito información a los demás acerca de las 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 otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	X		X		X		
5	Analiza los problemas elaborando una lista de tareas o actividades.	X		X		X		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias genéricas</b>							
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar sólo 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 evalúo 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	X		X		X		

	creativas							
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 orientando	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Competencias específicas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	X		X		X		
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo 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**[X] **Aplicable después de corregir**[ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Zoila Violeta Aragonez Almonacid**

DNI: **08550510**

Especialidad del validador: **Licenciada en enfermería, supervisora en el Hospital Nacional Dos de Mayo**

Fecha: Lima, 24 de noviembre del 2021

HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
 OPTO. DE ENFERMERIA  
  
 Lta. Esp. Zoila Aragonez A.  
 CEP 13507 RNE 19326  
 SUPERVISORA



## Anexo N° 4

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### 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 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>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 el desarrollo de la tarea.			
	<b>Dimensión 3: Carga psicoafectivo</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 consecutivas 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
------------	-----------------	--------------------	-------------------	--------------

COMPETENCIA PROFESIONAL						
<b>Dimensión 1: Competencias básicas</b>						
		N	CN	AV	CS	S
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 otros 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 redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.					
<b>Dimensión 2: Competencias genéricas</b>						
		N	CN	AV	CS	S
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar sólo 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 evalúo 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 reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientando					
	<b>Dimensión 3: Competencias específicas</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 cuándo capacitar a alguien y cuándo 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					