

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE**  
**LA SALUD**



**“CARGA LABORAL Y RENDIMIENTO PROFESIONAL EN LAS  
ENFERMERAS DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL  
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA POR COVID19 LIMA, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

**AUTOR: LIZ ROXANA LUDEÑA CORDERO**

**ASESORA: DRA. GLADYS MEDINA MANDUJANO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 320716 STRESS**

**Callao, 2023**

**PERÚ**



## **INFORMACION BÁSICA**

**TITULO DE LA TESIS “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”**

### **AUTOR:**

LIZ ROXANA LUDEÑA CORDERO

DNI            4146691

### **ASESORA**

DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

DNI            07365239

ORCID        0000-0003-1067-6023

### **LUGAR DE EJECUCIÓN**

HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ DE PUENTE PIEDRA

### **UNIDAD DE ANALISIS**

### **TIPO/ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

CUANTITATIVO, DESCRIPTIVO, CORRELACIONAL, DISEÑO NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL

### **TEMA OCDE**

**HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

**MIEMBROS DE JURADO**

**HERNÁN CORTEZ GUTIERREZ            PRESIDENTE**

**CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO**

**NOEMI ZUTA ARRIOLA                    MIEMBRO**

**LAURA MATAMOROS SAMPEN            MIEMBRO**

**ASESORA: DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO**

**N° DE LIBRO: 002**

**N° FOLIO: 67**

**N° DE ACTA: 027**

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 15 DE MARZO 2023**

## **DEDICATORIA:**

Dedico esta tesis a mis padres Juan Ludeña y Rosalina Cordero, por darme el apoyo incondicional para seguir adelante pese a las adversidades de la vida, también dedico esta tesis a mis amados hijos: Aledavid, Benjamín y Gabriel quienes con su sonrisa fueron el combustible necesario para que pudiera impulsarme a lograr mis metas

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco profundamente a Dios por guiarme en el sendero correcto de la vida, cada día en el transcurso de mi camino e iluminándome en todo lo que he realizado, a mis padres por ser un ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme valores que de una u otra forma me han servido en mi día a día, gracias también a mi gran mentora la doctora Rosario Miraval Contreras, quién con sus consejos y sus palabras me guiaron a seguir adelante en mi carrera profesional

# ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
INDICE DE TABLAS.....	4
INDICE DE GRAFICOS .....	6
RESUMEN .....	7
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1 Descripción de la Situación Problemática.....	11
1.3 Objetivos .....	13
1.4 Justificación Justificación Teórica .....	14
1.5 Delimitantes de la investigación.....	15
1.5.2 Delimitante temporal .....	15
II MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes .....	16
2.2. bases teóricas.....	25

2.3 Marco conceptualCarga laboral .....	29
2.4. definición de términos .....	48
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>50</b>
3.1 Hipótesis.....	50
3.1.2 Operacionalización de la variable .....	51
<b>IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>53</b>
4.1 Tipo y diseño de investigaciónTipo de investigación .....	53
4.2 Método de la investigación .....	53
4.3 Población y muestra.....	54
4.4 Lugar de estudio.....	54
4.5 Técnicas e instrumento para recolección de la información de campo	54
4.6 Aspectos Éticos en Investigación .....	55
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>56</b>
5.1. Resultados descriptivos .....	56
5.2 Resultados inferenciales .....	62
5.3. otros resultados estadísticos .....	66

<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
<b>6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....</b>	<b>68</b>
<b>6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....</b>	<b>70</b>
<b>6.3 Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes .....</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES:.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO 2: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO 3: CUESTIONARIO VARIABLE INDEPENDIENTE: CARGALABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO 4: CUESTIONARIO N° 2 VARAIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA .....</b>	<b>90</b>

## **INDICE DE TABLAS**

<b>Tabl 5.1.2 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga física</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 5.1.3 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga mental</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 5.1.4 Frecuencia de la variable rendimiento profesional</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 5.1.5 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de contexto</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 5.1.6 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de tareas</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 5.2.1 prueba de normalidad de las dimensiones y variables de estudio</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 5.2.2 Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y rendimiento profesional</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 5.2.3 Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y rendimiento profesional</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 5.2.4 Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y rendimiento profesional</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 5.3.1 Edad del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH</b>	<b>66</b>
<b>Tabla N°5.3.3 Estado civil del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH.</b>	<b>67</b>
<b>Tabla N° 5.3.4 tabla cruzada de estado civil del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH con el rendimiento profesional.</b>	<b>67</b>

**Tabla N°5.3.5 Sexo del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH.**

**67**

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 5.1.1 Nivel de la carga laboral en el servicio de neonatología .....</b>	<b>56</b>
<b>Gráfico 5.1.2 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga física</b>	<b>57</b>
<b>Gráfico 5.1.3 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga mental .....</b>	<b>58</b>
<b>Gráfico 5.1.4 Frecuencia de la variable rendimiento profesional .....</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico 5.1.5 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de contexto .....</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico 5.1.6 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de tareas.....</b>	<b>61</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “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” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la carga laboral y rendimiento en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022. El diseño que se utilizó fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Teniendo como muestra a 34 enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, las cuales a su vez conforman la población total y se utilizó como instrumentos 2 cuestionarios , uno para medir la carga laboral y otro para medir el rendimiento profesional, ambos cuestionarios fueron validados a través de juicio de expertos y validados con el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach .Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 50 % de las licenciadas de enfermería tuvieron carga laboral en un nivel alto, A su vez esta variable se dimensiono en carga física, en la cual el 55.88% de las enfermeras tienen regular carga física y el 32.35% tuvo carga física en un nivel alto, y carga mental, en la cual 38.24 % tuvo alta carga mental ,el 35.29% regular carga mental y el 17.65 % tuvo muy alta carga mental. Por otro lado, en la variable rendimiento profesional se evidencio que el 76.47 % de las enfermeras presento muy alto rendimiento profesional y el 23.53% alto rendimiento profesional. Conclusión, los resultados evidencian que existe sobrecarga laboral, pero que pese a ello no existe relación directa con el rendimiento profesional, la misma situación se evidencia al realizar la correlación entre la carga mental y el rendimiento profesional. Esto probablemente esté relacionado a los factores de edad, ya que el grupo etario en un 50 % está entre los 31 a 40 años, asimismo el 100 % del personal son de sexo femenino y el 47.1 % es de estado civil soltera No obstante, al correlacionar la dimensión carga física con rendimiento profesional se evidencia que existe una relación directa con la prueba de correlación de

Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.373 y una significancia estadística de **0.030**, inferior al  $\alpha = 0.05$ .

**Palabras claves:** carga laboral, rendimiento profesional, carga física, carga mental.

## ABSTRACT

The present research work entitled: "Workload and professional performance in nurses of the neonatology service of the Carlos Lanfranco la hoz hospital in times of pandemic by COVID 19 Lima, 2022" had the general objective of determining the relationship between the workload and performance in nurses from the neonatology service of the Carlos Lanfranco la hoz hospital in times of the COVID 19 pandemic, Lima, 2022. The design used was quantitative, descriptive, correlational, non-experimental cross-sectional design. Taking as a sample 34 nurses from the neonatology service of the Carlos Lanfranco La Hoz hospital, which in turn make up the total population and 2 questionnaires were used as instruments, one to measure the workload and another to measure professional performance, both questionnaires They were validated through expert judgment and validated with the reliability analysis of Cronbach's alpha. The results obtained were the following: 50% of nursing graduates had a workload at a high level. In turn, this variable was dimensioned in physical load, in which 55.88% of the nurses have a regular physical load and 32.35% had a high physical load, and mental load, in which 38.24% had a high mental load, 35.29% regular mental load and 17.65% had a very high mental load. On the other hand, in the variable professional performance it was evidenced that 76.47% of the nurses presented very high professional performance and 23.53% high professional performance. Conclusion, the results show that there is work overload, but despite this there is no direct relationship with professional performance, the same situation is evident when making the correlation between mental load and professional performance. However, when correlating the physical load dimension with professional performance, it is evident that there is a direct relationship with the Spearman correlation test, with a correlation coefficient of 0.373 and a statistical significance of 0.030, less than  $\alpha = 0.05$ .

Keywords: workload, professional performance, physical load, mental load.

## INTRODUCCIÓN

En todas las actividades laborales, el trabajo físico y el mental se dan a la par, dependiendo de la tarea en diferentes proporciones. La alta carga de trabajo se ha identificado como un problema importante en la atención médica en todo el mundo, especialmente durante la pandemia actual con la que tenemos que vivir. El impacto directo de las altas cargas de trabajo en el cuidado de nuestros pacientes, especialmente los pacientes totalmente dependientes como los recién nacidos, puede estar relacionado con la falta de tiempo para realizar tareas de cuidado importantes y puede incluir complicaciones, malos resultados del paciente y aumento de la mortalidad. Por eso es importante realizar un estudio que demuestre científicamente la carga de trabajo provocada por los trabajadores de la salud que sobrevivieron a la pandemia.

La presente tesis “Carga laboral y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz durante la pandemia COVID 19 Lima, 2022” es conocer si existe relación entre la carga laboral de las enfermeras y el rendimiento del profesional de enfermería. Además, este estudio destaca el papel de las enfermeras para garantizar resultados exitosos para los pacientes.

La presente tesis consta de seis apartados; **I:** planteamiento del problema, que incluye la determinación del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y limitantes, **II:** incluye los antecedentes, el marco conceptual y la definición de términos, **III:** considera hipótesis y variables, así como la operacionalización de variables, **IV:** Diseño metodológico; **V:** resultados, **VI:** Discusión y resultados, asimismo, contiene un apartado de conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, y, anexos.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Situación Problemática

A nivel mundial, incluso antes de la pandemia de COVID-19, muchos países enfrentaban desafíos en materia de personal sanitario, con una escasez mundial estimada de 18 millones de trabajadores sanitarios, especialmente en países bajos y medianos bajos. La pandemia continuó afectando la disponibilidad de trabajadores de la salud y la capacidad de mantener la continuidad de los servicios esenciales. Según una encuesta realizada por la Organización Mundial de la Salud en agosto de 2020, casi todos los 105 países que respondieron informaron interrupciones importantes en la prestación de servicios de salud. (1)

En América Latina y el Caribe, la pandemia de la COVID-19 ha trastornado los servicios esenciales de salud en la mayoría de los países y regiones, simbolizando la amenaza para la inmunización de niños y la atención de mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas, advirtió la directora del Pan. Organización Americana de la Salud (OPS), Carissa F. Etienne. (2).

En el caso de América del Sur, la disponibilidad de recursos humanos para la atención de la salud disminuyó porque los trabajadores tuvieron que aislarse, enfermarse o fallecer a causa del virus (entre el 3,27 y el 12,62 por ciento de los trabajadores de la salud estaban infectados con el virus COVID-19, de los cuales fallecieron el 0,20% y el 1,97%). De manera similar, se encontró que Perú, Chile, Colombia y Ecuador tienen el mayor número de casos de COVID-19 entre médicos y enfermeras. (3)

En Perú, el Ministerio de Salud (Minsa) publicó a finales de 2019 el Informe Perú 2013-2018, el documento guía de política pública más actualizado hasta la fecha. Además, este documento hace referencia a las diferencias en el número de pacientes y profesionales de la salud. Por ejemplo, establece que a nivel nacional hay 13,6 médicos por cada 10.000 habitantes y 15,6 enfermeras por cada 10.000 habitantes. (4).

Sin duda, el evento más importante en el sector salud en los últimos dos años ha sido la pandemia del COVID-19, que ha tenido consecuencias devastadoras en el Perú, no solo en términos de salud, sino también sociales y económicos. Nuestro país reporta hasta el momento 2.185.355 contagios, 199.727 defunciones y una tasa de mortalidad del 9,1%. También nos muestra las graves carencias del sector salud y nos deja profundos aprendizajes para analizar, aprender y enfrentar para construir un futuro más promisorio y efectivo que proteja integralmente el bienestar de la salud de la población peruana. (5)

A pesar de la abrumadora evidencia de los efectos negativos de las epidemias y los brotes pandémicos en la salud emocional de los trabajadores de la salud, los profesionales de enfermería demuestran un compromiso con su trabajo para cuidar la salud de la población. Es claro que la actual crisis sanitaria provocada por el virus COVID-19 enfatiza el importante papel de los trabajadores de la salud, incluidos los enfermeros, quienes son actores clave en el combate a los efectos negativos de la pandemia que amenazan el bienestar de la población en todo el mundo. (6)

Las ocupaciones en primera línea de atención que realizan enfermeras, auxiliares de enfermería, técnicas expone más a las mujeres. En este contexto de pandemia, los trabajadores de la salud enfrentan muchas formas de violencia en el lugar de trabajo, en la vía pública e incluso en sus propios hogares debido al estigma y las reacciones insolidarias basadas en el miedo al contagio (7).

El servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, cuenta con 34 licenciadas de enfermería, todas de sexo femenino, que en épocas de pandemia del Covid-19, un porcentaje ha tenido que retirarse por comorbilidad, otro por tema de aislamiento por contagios por COVID 19, obligando así a la totalidad de trabajadores a realizar trabajos de 24 horas, asumir mayor cantidad de pacientes , lo que ha generado también deserción del personal de enfermería, asimismo contratación de nuevo personal que carece de experiencia y no tiene el rendimiento profesional que el servicio de neonatología requiere.

Toda esta problemática puede traernos consecuencias indeseables, como: mala calidad de la atención, rendimiento profesional deficiente, estrés del personal hasta incluso negligencias en la atención a los recién nacidos

## **1.2 Formulación Del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la 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?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?
  
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la carga laboral y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Identificar la relación entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

2. Identificar la relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

## **1.4 Justificación**

### **Justificación Teórica**

Esta investigación tiene una justificación teórica porque se suma al conocimiento ya existente sobre los efectos de la carga de trabajo, hay varios autores que hablan de este tema desde hace varios años, ya existe una teoría sobre este tema, pero esta teoría no es perfecta. porque solo unos pocos lo han tratado con respecto al COVID 19, por la cual estamos atravesando.

### **Justificación Práctica**

Este estudio es confiable en la práctica, porque la información obtenida del mismo respalda intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras registradas en el servicio de neonatología del Hospital Carlo Lanfranco La Hoz, reduciendo los factores que aumentan la carga de trabajo y, si se tratan, indudablemente mejorando. la calidad de vida laboral, la capacidad de trabajo de los profesionales y la seguridad, haciendo adecuado y útil el servicio para los empleados, sus pacientes y la propia institución.

### **Justificación social**

Se justifica socialmente porque podría mostrar la importancia de los derechos de los trabajadores y la protección del trabajador, así como la importancia de garantizar la calidad del trabajo de las enfermeras para que puedan brindar una atención de salud de calidad y garantizar la protección de la población durante y después de esta pandemia.

El estudio es **factible** por la ubicación de la población y la predisposición del servicio a acceder a la base de datos de estadística de la institución con la

finalidad de compartir los resultados de la investigación con la Gerencia y los responsables del área de recursos humanos

Es **viable** porque se cuenta con un respaldo técnico, humano y hay apertura del equipo del área de enfermería que trabajan en el servicio de neonatología que están predispuestos a participar en el beneficio de la investigación.

## **1.5 Delimitantes de la investigación**

### **1.5.1 Delimitante teórica**

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz durante la pandemia de COVID-19, pero no se dispone de información estadística actualizada sobre la pandemia en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz para desarrollar este trabajo, además, existen muy pocas bibliografías o estudios sobre la pandemia por ser muy reciente.

### **1.5.2 Delimitante temporal**

La investigación se centró en el estudio de la relación entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022. Para lo cual se tuvo que realizar encuestas a todas las licenciadas, las cuales no se pudieron realizar en un solo día, por los turnos rotativos del personal. por lo cual se tuvo que abordar a las licenciadas en sus diferentes turnos respectivo (turno día, turno noche, turno mañana y turno tarde)

### **1.5.3 Delimitante espacial**

La presente investigación se realizó en el trimestre del 2022 en el servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz y no presento limitantes

## II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 A nivel internacional

**Toledo A. (Ecuador-2022)** “Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil” el objetivo general fue determinar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras en guayaquil, utilizando una muestra de e 70 enfermeros. Para determinar el grado de sobrecarga de trabajo se utilizó la encuesta y el cuestionario de Karasek (1979) y la escala de evaluación del desempeño de Rocca (2008). Los resultados muestran que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras del Hospital de Guayaquil. (8)

**Acosta M, Maya G. (Colombia- 2020)** en su estudio titulado “Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adultos” El objetivo fue describir la competencia clínica y la carga de trabajo del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos para adultos en varios establecimientos de salud, para lo cual utilizo un estudio observacional transversal que examina 6 unidades de cuidados intensivos y 0 unidades. la carga de trabajo de los enfermeros fue evaluada con el instrumento Nursing Activities Score, cuyos resultados revelaron que las competencias clínicas realizadas por los enfermeros son menores: apoyo a los familiares durante al menos una hora 2,7%; contacto con familiares 2,7%; dirigir la atención a la administración de medicamentos, excepto vasoactivos 89,2%; Tareas administrativas rutinarias y organización con turnos de 2 horas, investigación, actualización de protocolos, trámites de entrada y salida. La media de la Escala de Enfermería autocompletada fue de 68 puntos y la puntuación observada de 53. La diferencia entre las medias de las puntuaciones no fue estadísticamente significativa en p 0,078, lo que indica una mayor sobrecarga de profesionales en una escala de cien puntos. (9)

**Mamani V. (Bolivia- 2020)** realizó un estudio titulado: “Conocimiento y aplicación del índice de intervenciones terapéuticas neonatales para valorar la carga laboral del profesional de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, Hospital Petrolero Obrajes, La Paz 2020”, tuvo como objetivo general determinar el conocimiento y aplicación del índice de intervenciones terapéuticas neonatales para valorar la carga laboral del profesional de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales. La muestra estuvo constituida por 12 profesionales en enfermería, El diseño que se utilizó fue de tipo descriptivo, observacional, transversal. Los instrumentos que se usaron fueron encuesta y observación Y los resultados obtenidos han sido que Mediante la aplicación del Score NTISS se pudo identificar la existencia de sobrecarga de trabajo en algún momento, se identificaron 19 casos que van entre 372 minutos a 540 minutos en un turno de seis horas, sin contar el tiempo que se destina en la enseñanza hacia los padres sobre la lactancia materna, extracción y conservación de la leche materna (10)

**Fuentes D, Gambo M.(ECUADOR – 2020)** realizaron un estudio de tipo descriptivo, titulado “Factores Ambientales que influyen en el Rendimiento Laboral de Enfermería en el Área Clínico Quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA N°1 Quito, octubre 2019-marzo 2020 “ cuyo objetivo fue Determinar los Factores Ambientales que influyen en el Rendimiento Laboral del personal de Enfermería, para lo cual utilizo encuestas y listas de verificación al personal de enfermería y tuvo como resultados que el 87% del personal de enfermería considera que existen dificultades en el sistema de ventilación , 73% estima que el sistema de iluminación es inadecuado , 83% señala que existe mala organización del puesto de trabajo, 93% destaca que existen cambios bruscos de temperatura, entre otros factores ambientales inciden en la salud del personal de enfermería y consecuentemente en los resultados que alcanzan en la evaluación de su desempeño realizado por el Ministerio de relaciones Laborales.(11)

**Vega M. y otros (Ecuador – 2020)** en su estudio de tipo cuantitativo/ descriptivo/ con corte trasversal de campo, titulado “Factores que influyen en el rendimiento

laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga” tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. Su muestra fue el 100% de la población porque es limitado y específico. Para determinar el grado de influencia de los factores en el desempeño laboral del trabajador de la salud, se utilizó un cuestionario de Font Roy reestructurado que consta de 26 preguntas dicotómicas. Los resultados muestran que el factor motivación laboral tiene un efecto moderado en la mayoría de los empleados y tiene una proporción significativa en relación con la carga de trabajo, y se puede decir que el personal de enfermería se destaca en este sentido. Se concluyó que los trabajadores del Centro de Salud C-Latacunga estarían en riesgo de bajo desempeño laboral, ya que mostraron resultados significativos en cuanto a los factores de motivación laboral y principalmente la carga de trabajo, ya que en su mayoría eran mujeres, es decir se suma tanto la carga laboral como las labores del hogar. (12)

**Comezquirá A y otros. (Venezuela- 2019)** realizó un estudio de imagen transversal “Carga laboral y barreras de desempeño del personal de enfermería de cuidados intensivos”, que tuvo como objetivo describir la carga laboral y las barreras de desempeño del personal de enfermería. Trabajo de enfermería en cuidados intensivos. Utilizando una muestra de 36 enfermeras, se utilizó el instrumento NASA-TLX para determinar la carga de trabajo y la Encuesta de Barreras de Desempeño de Enfermeras de UCI identificó las barreras actuales. Sus resultados mostraron que las cargas de trabajo más altas fueron: terapia de ventilación (mediana de NASA-TLX = 1105) y medicamentos (mediana de NASA-TLX = 1055), con la mayoría de las barreras observadas en la categoría de tecnología y herramientas, carga de trabajo de tareas de procesamiento. Existe una asociación estadística con el uso de equipos en mal estado. (13)

Zuazua D. (España - 2019) realizó un estudio titulado Carga de trabajo de Enfermería y su relación con el conocimiento y actitud ante el dolor en cuidados intensivos, objetivo general del estudio. Conocer la relación entre la carga de trabajo de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos polivalentes del Hospital Central de la Universidad de Asturias y la frecuencia de valoración del

dolor en pacientes críticos, y conocer la relación entre el nivel de conocimientos y actitudes de los enfermeros/as sobre la frecuencia del dolor y su valoración en pacientes críticos en la unidad de cuidados intensivos multifuncional del Hospital Central de la Universidad de Asturias. La muestra incluye 84 enfermeras. Se planificó un estudio observacional, transversal y analítico, utilizando: para medir el conocimiento de los enfermeros sobre el dolor, se utilizó el cuestionario "conocimiento y actitud frente al dolor". , previa adaptación transcultural y validación al español, y para evaluar la carga de trabajo se utilizó la escala "nursing performance score" (nas) adaptada a la población española, y los resultados obtenidos fueron alta carga de trabajo de enfermería que cada paciente dio a luz en promedio. Encontramos diferencias significativas en la frecuencia de las valoraciones del dolor, siendo mayor para cargas de trabajo más altas ( $p < 0,001$ ), que coincidieron con los turnos de mañana y tarde frente a los turnos de noche ( $p < 0,001$ ), aunque esto ocurrió en la tarde cuando se realizaron más registros ( $p = 0,02$ ). La percepción del dolor también fue insuficiente (puntuación media 5,97... puntos). Los pacientes con habilidades de comunicación recibieron las calificaciones de dolor más altas ( $p = 0,008$ ). (14)

**Salto M et al (Ecuador - 2018)** realizaron un estudio "Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según la gravedad del paciente", cuyo objetivo general fue analizar la carga laboral del personal de enfermería según la gravedad por paciente. El diseño fue descriptivo, transversal, y se utilizó como herramienta el Score TISS 28, y los resultados obtenidos fueron que la carga de trabajo en cuanto a la relación enfermera/paciente fue excesiva, lo que atenta contra la calidad del tratamiento para pacientes de este servicio (15)

García L, Carrión S. (Nicaragua- 2018) en su estudio transversal "Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en León, Nicaragua" trataron de determinar la carga laboral en relación al nivel de estrés del personal de enfermería perteneciente al Centro de Salud Félix Pedro Picado, León III trimestre 2016, se analiza el personal directivo del centro, un total de 26 personas en estudio. Se introdujo como instrumento la escala de estrés percibido (pss14), teniendo como resultado que los empleados tienen una carga de trabajo estresante moderada, que incide en la población en su trabajo y así encuentra

factores relacionados como la edad, las horas extras, la falta de organización y por último, falta de amistad. (16)

Da Silva J y otros. (Brasil-2017) realizó un estudio titulado: Carga de trabajo del enfermero en la unidad de internación de onco-hematología. El objetivo general del estudio fue identificar los factores relacionados con la carga asistencial de los pacientes onco-hematológicos hospitalizados. La muestra estuvo compuesta por 151 pacientes ingresados en el departamento de Onco-hematología del Hospital Universitario del Estado de São Paulo, Brasil. El diseño fue de cohorte prospectiva, los instrumentos fueron la recolección de datos, la ficha de datos demográficos-clínicos y el Nursing Activity Score (NAS), y los resultados obtenidos fueron: NAS promedio en la unidad fue 7,8% (11,5 horas). Los pacientes con enfermedades oncológicas y hematológicas malignas necesitan más cuidados de enfermería que los pacientes con enfermedades no malignas ( $p=0,0034$ ); los pacientes que fallecieron tenían una puntuación NAS más alta en comparación con los supervivientes ( $p<0,0001$ ); en regresión lineal, la variable diagnóstico y condición de exclusión definió  $R^2$  como 0.26 (17)

### **2.1.2 A nivel nacional**

**Basilio Carla (Perú 2022)** realizó un estudio descriptivo transversal titulado “Sobrecarga de enfermeras durante la pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal para investigar la carga de trabajo de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta durante la pandemia por COVID 19, se trabajó con 25 enfermeras a las que se les aplicó el cuestionario NASA TLX Talsk Load Index de Hart (2006), en las dimensiones necesidad mental, necesidad física, necesidad temporal, esfuerzo, actividad y nivel de frustración, llegándose a los siguientes resultados: según dimensiones físicas, actividad y esfuerzo el 92% presenta un esfuerzo alto, el 8% nivel medio y ninguno bajo nivel de carga. En la dimensión demanda mental; el 88 % informó nivel de carga alta, el 8 % carga media y solo 4% niveles bajos de carga, en la

dimensión que consume tiempo el 72 % informó nivel de carga alta, el 20 % carga media y el 8 % nivel de carga baja y en la dimensión frustración el 88 % nivel de carga baja, el 8 % nivel medio nivel y 4% nivel de carga alta. (18)

Calderón O. (Perú - 2022). En su estudio descriptivo-correlacional “Síndrome de Burnout y eficiencia laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas”. Su propósito fue conocer cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño de las enfermeras del Hospital Regional de Andahuaylas utilizando una muestra de 100 enfermeras del Hospital Regional de Andahuaylas. La encuesta concluyó que las variables agotamiento y desempeño de enfermería mostraron una correlación negativa muy fuerte o una correlación negativa alta. En otras palabras, los cuidadores con niveles más altos de agotamiento reportaron peores resultados. (19)

**Calderón D. (2021)** realizó un estudio “Carga de Trabajo y Desempeño Profesional de Enfermería del servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la carga de trabajo y el profesional de enfermería en el Hospital Central de Cirugía en el año 2021. Material y método: Estudio de la metodología del tipo básico, cuya estructura no es -experimental, correlacional. La población muestral estuvo conformada por 72 enfermeras del Servicio de Quirúrgica, Hospital Militar Central 2021; Se utilizó como técnica una encuesta y como herramienta de recolección de datos dos cuestionarios. Resultados: Resultó que el 8,15% es sin carga y el 51,85% con carga de trabajo. De igual forma se encontró que el 20,37% presenta actividad profesional en nivel deficiente, el 53,70% en nivel normal y el 25,93% en nivel efectivo Conclusiones: Existe una relación inversa entre la carga de trabajo de una enfermera y la actividad profesional en enfermería. Cirugía, Hospital Militar Central 2021, de forma inversa y negativa según la correlación de Spearman de -0.688, lo que representa este resultado como moderado y la significancia estadística  $p=0.000$  es menor a 0.05 (20)

**Bustamante, Kenia (Perú 2021)** realizó un estudio titulado **“Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia”** que tuvo como objetivo describir la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años. Material y métodos: estudio de tipo documental, incluyó la búsqueda de artículos en las bases de datos provenientes de buscadores biomédicos en internet, como PubMed, Biblioteca Virtual en Salud Enfermería, Registro Nacional de Trabajos de Investigación “RENATI” y Google académico. Se revisaron 18 estudios desarrollados entre enero 2015 a enero 2020. El análisis fue realizado mediante la ficha RAE donde se muestran los objetivos y resultados de cada estudio. Resultados: el 77.8% de las investigaciones se identificaron a través de RENATI, el 72.2% fueron nacionales y el 27.8% internacionales; el 50% del total analizaron la sobrecarga de trabajo y el 50% el desempeño laboral. El 78% de las investigaciones mostraron nivel medio de sobrecarga de trabajo y el 66.7% un regular desempeño laboral. Con respecto a las dimensiones, el 50% coincidió en dimensionar la sobrecarga de trabajo en Carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios y el 44.4% consideró dimensionar el desempeño laboral en Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas. En consecuencia, la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de todo enfermero, específicamente de aquellos que trabajan en el área de emergencia. (21)

Garma N, Vivanco M. (PERÚ-2021) realizaron un estudio “Carga de trabajo y desempeño profesional en enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021”, que tuvo como objetivo conocer la relación entre la carga de trabajo y el desempeño de las enfermeras. Departamento de Medicina de Urgencias, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Material y método: estudio de tipo básico, correlacional, no experimental y de nivel descriptivo transversal, muestreó 56 enfermeras del servicio de urgencias que respondieron dos cuestionarios. variable rasgo y dos instrumentos tipo Likert con 68 ítems para la variable carga de trabajo y 30 ítems para la variable desempeño

laboral. Los resultados se presentaron de forma descriptiva y definitiva. Resultados: se observó que el 6,3% (26/56) tiene sobrecarga en nivel medio, el 39,29% (22/56) en nivel bajo y el 1,29% (8/56) en nivel alto. Asimismo, el 50,00% (28/56) de los resultados profesionales son normales, el 35,71% (20/56) óptimos y el 1,29% (8/56) deficientes. Conclusiones: Se concluyó que la carga de trabajo tiene una relación directa e inversa con el resultado del personal de enfermería, clínica de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, según el resultado de Spearman rho -0,882 a 0,000. (22)

Rivera A. (Perú-2021) realizó un estudio cuantitativo, aplicado, descriptivo, transversal con diseño correlacional titulado "Síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de enfermeras de áreas críticas en la pandemia del Hospital María Auxiliadora 2020", el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la sobrecarga en el Hospital María Auxiliadora con una muestra de enfermeras de áreas críticas, 86 enfermeras y utilizo como instrumentos dos cuestionarios Los resultados fueron: En síndrome de burnout el nivel es bajo en 53 personas ( 61, 6).%) y en las dimensiones de agotamiento emocional el nivel es bajo en 48 personas (55,8%), en despersonalización el nivel medio es de 43 personas (50%) y falta de realización personal tiene un nivel bajo de 50 personas (58,1 %) y la variable sobrecarga laboral tiene un nivel bajo de 51 (51,3 %). Conclusión entre el síndrome de burnout y el nivel de sobrecarga de las enfermeras María Auxiliadora 2020 - hospital criticas áreas cuentan con estadísticas según test, recta y correlación significativa, directa y alta (Rho de Spearman = 0.85), concordando con la hipótesis alternativa general. (23)

Velasco (Perú -2020) realizó un estudio en el Hospital San Juan de Lurigancho con el título "Carga laboral y desgaste profesional de los trabajadores de la salud ante la pandemia del Covid-19". Su objetivo fue conocer cómo se relacionan la carga laboral y el desgaste profesional de los trabajadores de la salud del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2020. El abordaje fue cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo con una encuesta como objetivo principal, según su objetivo principal. su nivel fue una correlación descriptiva y transversal en su temporalidad; Se utilizó un diseño no experimental porque se

identificaron y describieron las características de las variables estudiadas para sugerir cambios en la realidad problemática. La técnica de recolección de datos fue una encuesta a los trabajadores de salud del Hospital San Juan de Lurigancho, por lo que la población fue de 900 trabajadores y la muestra de 180, utilizando un muestreo no probabilístico. El resultado del estudio mostró que la correlación positiva es moderada en 0.490, de lo cual se concluyó que existe una relación significativa entre la carga laboral y el desgaste profesional de los trabajadores de la salud. (24)

Ascona, Espinoza (Perú- 2020) realizó un estudio titulado: Carga de trabajo y bienestar psicológico de enfermeras, Crisis, Hospital Sergio E. Bernales. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la carga de trabajo y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Sergio E. Bernales. La muestra estuvo compuesta por 94 enfermeras. El diseño utilizado fue cuantitativo. diseños descriptivos, correlacionales, no experimentales y transversales. Para medir la carga de trabajo del escritor se utilizaron cuestionarios de 14 ítems adaptados por Edith Margot Gonzales Salazar (2017) de Hart y Staveland (1988) y el cuestionario Wellbeing Scale para medir el nivel de bienestar psicológico. El análisis psicológico de Carol Ryff y consta de 39 ítems. Y los resultados obtenidos muestran que el 41,9% (39/9) de carga laboral es media, el 29,79% (28/9) alta y el 28,72% (27/9) baja. En consecuencia, el 53,19% (50/9) considera el bienestar psicológico en un nivel bueno, el 27,66% (26/9) normal y el 19,15% (18/9) en nivel malo. (25)

Barzola M. y otros (Perú-2019) fijaron como objetivo de su estudio transversal correlacional “Condiciones de trabajo y capacidad laboral de las enfermeras de la red de salud” conocer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de las enfermeras de la red de salud de Jauja en 2019. , se seleccionó una muestra de 105 enfermeras para completar el “Cuestionario de Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” y la “Escala de Desempeño Laboral de Enfermería”; Los resultados mostraron que: según el 55,2% las enfermeras sus condiciones de trabajo son muy malas o muy malas, el 39,1% las enfermeras piensan que los resultados de su propio trabajo son

malos o muy malos; por lo tanto, a medida que mejoraron las condiciones de trabajo, también mejoró la capacidad de trabajo de la enfermera (coeficiente de correlación positivo moderado de Pearson, 0,83). (26)

Mejía P, Murga S. (Perú 2018) Desarrollaron un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional realizado en el Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) titulado “Sobrecarga de trabajo y calidad de enfermería desde la perspectiva del usuario”. El objetivo fue conocer la relación entre la carga de trabajo y la calidad de la atención desde la perspectiva del usuario en el servicio de urgencias HRDT. Los instrumentos fueron la escala TISS 28 y la escala de calidad de enfermería (Mejía y Murga, 2018). Los resultados obtenidos son los siguientes: según la carga de trabajo, los enfermeros tienen sobrecarga de clase III (65,7%) y IV (3,3%) desde el punto de vista del usuario, que supera la relación enfermera-paciente correspondiente; El 76,6 por ciento de los pacientes tiene calidad de tratamiento regular, el 14,4 por ciento tiene buena calidad y el 8,6 por ciento mala calidad; Por lo tanto, existe una relación entre ambas variables. (27)

## **2.2. bases teóricas**

El presente trabajo de investigación se fundamenta en 2 teoristas:

### **2.2.1 La teoría de Dorothea Orem sobre los déficits de autocuidado en el cuidado del recién nacido**

De acuerdo con la teoría del autocuidado de Orem, todos los individuos deben cumplir con los requisitos para mantener la vida, la salud y el bienestar. En un modelo propuesto por Dorothea E en 1971, Orem evaluó la capacidad de las personas para cumplir con estos requisitos. De acuerdo con esta teoría del déficit de autocuidado, los bebés tienen oportunidades limitadas para satisfacer sus necesidades de autocuidado, lo que lleva a los padres o sustitutos a aceptar la gratificación. El trabajo de enfermería es necesario cuando la capacidad de los menores y sus padres (dependientes vivos) para satisfacer sus necesidades es limitada. En enfermería, la introducción del concepto de autocuidado a través de la teoría del déficit de autocuidado de Orem cambió fundamentalmente la

práctica profesional tradicional. Según este autor, las personas se diferencian de otras criaturas porque pueden pensar sobre sí mismas y su entorno, simbolizando sus experiencias, utilizando productos simbólicos útiles para la vida humana (lenguaje, comportamiento) al pensar, comunicarse y hacer uno mismo. De esta forma, define el autocuidado como la realización de acciones personales para preservar la vida, la salud y el bienestar. Además, se evalúa la capacidad del paciente para mantener la salud y hacer frente a la enfermedad y sus consecuencias. Los especialistas aumentan el comportamiento de autocuidado a través de la capacitación y alientan a los pacientes a asumir la responsabilidad. De acuerdo con la hipótesis de Orem, las necesidades de autocuidado están siempre presentes: la capacidad de satisfacer estas necesidades depende de las habilidades cognitivas y motrices, la edad afectiva y las influencias culturales y familiares del individuo o sus apoderados.

Las necesidades de cuidado personal se dividen en tres categorías o requisitos que deben cumplirse:

- ❖ Requisitos generales de autocuidado. - Estos incluyen la ingesta adecuada de aire, agua y alimentos; eliminar y procesos excretores; momentos de actividad y descanso de soledad e interacción social; promoción de la salud y prevención de accidentes.
- ❖ Requisitos de autocuidado del desarrollo. Están determinados por el ciclo de vida.
- ❖ Requisitos para el autocuidado en caso de anomalías de salud. - Incluyen el seguimiento del tratamiento farmacológico y la adaptación a la enfermedad o a sus consecuencias.

De esta manera, los requisitos de autocuidado se entienden como acciones sistemáticas que los agentes deben realizar para controlar los factores humanos y ambientales que influyen en el funcionamiento y desarrollo humano. Estos comportamientos y objetivos se denominan necesidades de terapia de autocuidado. Cada preocupación debe conducir a una decisión de actuar. Las necesidades de tratamiento pueden surgir solo o con otros. Si las necesidades

superan la capacidad de la madre sustituta para satisfacer esas necesidades, el autocuidado es deficiente y depende de las acciones de la madre sustituta. Esta carencia transforma al individuo de una posición sustituta a un receptor de cuidados. En este modelo, la satisfacción de las necesidades de los niños con habilidades limitadas de autocuidado se deja en manos de sustitutos. El proceso de tratamiento está organizado para que los pacientes con discapacidad mental puedan adaptarse a un sistema donde la responsabilidad de las decisiones y acciones de las personas a su cargo recae en una enfermera o un familiar. Estos esquemas son:

- Beneficio Total. - Si el mandatario es incapaz de decidir o actuar.
- compensación parcial. Cuando las decisiones y actuaciones se toman en colaboración con el agente.
- Asistencia educativa. - Cuando el agente necesita ayuda para tomar decisiones, cambiar comportamientos o adquirir conocimientos y habilidades.

Los recién nacidos dependen completamente de los demás para su protección, salud y nutrición; pero incluso los ingresados en la NICU a menudo están intubados, medicados o inmovilizados, lo que limita su capacidad de responder verbalmente (llorando) o conductualmente, y esto puede inspirar a los cuidadores que los atienden. En este lugar sobrevivieron recién nacidos de alto riesgo que antes se consideraban viables; La atención se centró a menudo en los aspectos biológicos del niño y el papel de la familia se olvidó por completo. A pesar del conocimiento teórico sobre la importancia de la participación de la familia en el cuidado del niño, pocos servicios permiten que los padres participen en el cuidado. Por lo tanto, los padres no están preparados para cuidarlos bien cuando regresan a casa.

El modelo de autocuidado de Orem posibilita el desarrollo del cuidado domiciliario de tres formas:

- ✓ Ayuda al desarrollo de la familia en su conjunto.

✓ Promueve el desarrollo de habilidades de los cuidadores sustitutos y familiares.

✓ Facilita el seguimiento y análisis de las relaciones entre las necesidades de cuidado de los miembros de la familia y les ayuda a utilizar sus recursos para alcanzar y satisfacer estas necesidades.

Bajo este modelo, la agrupación de familias según las necesidades del recién nacido debe ser considerada como un indicador de enfermería adecuada. Se debe informar a los familiares sobre las características físicas del niño en función de la edad gestacional y el comportamiento para que puedan identificarse más estrechamente con ellos. También se les puede entrenar para observar a los recién nacidos con cuidado y sensibilidad para que puedan reconocer los primeros signos de fatiga y estrés, interpretar su comportamiento correctamente y responder en consecuencia. Además de la educación, los padres pueden participar en la toma de decisiones y la creación y evaluación de planes de atención.

Por ejemplo, si el recién nacido muestra comportamientos tranquilos, como movimientos rítmicos de la boca o succión, no se debe hacer nada para alentarlos a que se duerman. El aumento de la inquietud indica la necesidad de alimentarse; la ansiedad puede indicar la necesidad de cambiar de posición; cambios en el color de la piel pueden indicar aspiración de secreciones, periodos de apnea y bradicardia durante el procedimiento pueden indicar que el recién nacido no lo tolera. Así, según la teoría de Orem, los recién nacidos pueden pedir ayuda desde el primer minuto de vida, y su supervivencia depende de la capacidad de comunicar sus necesidades y de la capacidad del agente para interpretarlas correctamente. Por lo tanto, estos signos son los primeros signos de su capacidad para cuidarse a sí mismo. Los miembros de la familia a menudo aprenden rápidamente a reconocer estos signos. Las enfermeras que realizan el seguimiento de los recién nacidos en estos servicios los conocen y los aplican en otras situaciones, o saben orientar a otros profesionales o familiares para que tomen las medidas necesarias. ( 28)

## **2.2.2 Administración de los recursos humanos *IDALBERTO CHIAVENATO***

Para lograr objetivos comunes, imposibles de alcanzar individualmente, las personas tienden a agruparse para formar organizaciones y así alcanzar esos objetivos que tienen que ser compartidos. Estas organizaciones de personas tienden a crecer y este crecimiento exige más personas y cada una de éstas vienen con objetivos individuales, lo cual provoca un creciente distanciamiento entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de los nuevos participantes. Es por ello que para superar este posible conflicto entre esos objetivos es importante la interacción entre la persona y la organización, basado en un contrato psicológico lleno de expectativas mutuas que rigen las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones, es decir las organizaciones ofrecen incentivos o estímulos y Por otro lado las personas brindan contribuciones. (29)

## **2.3 Marco conceptual**

### **Carga laboral**

Nogareda C. (2017) Nos dice sobre la Carga laboral

El trabajo es una actividad humana a través de la cual una persona cambia la realidad con su fuerza e intelecto. Realizar un trabajo requiere el desarrollo de funciones motoras y funciones cognitivas. La cantidad de movilización que una persona debe hacer para completar una tarea, los mecanismos físicos y mentales utilizados determinan la carga de trabajo. La implementación del trabajo incluye dos objetivos: por un lado, el logro de las metas de producción; por otro lado, desarrolla el potencial del empleado. En otras palabras, una persona puede desarrollar sus habilidades después de completar una tarea. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". En general, la expresión tiene un significado negativo y se refiere a una incapacidad o dificultad para responder en un momento dado; en significado. cuando las demandas de la tarea exceden las habilidades del trabajo. En este sentido, la carga de trabajo se determina en función de las siguientes interacciones: Nivel de exigencia de la

tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...). El grado de movilización de la meta, el esfuerzo requerido para completar la tarea. Determinación de las características individuales (edad, educación, experiencia, cansancio...)

### **Carga mental**

El trabajo siempre va acompañado de demandas físicas y mentales, pero teóricamente, para facilitar el análisis, separamos el trabajo físico del trabajo mental según la actividad dominante.

Si el trabajo es principalmente muscular, entonces hablamos de "carga física", si por el contrario requiere mayor esfuerzo intelectual, entonces de "carga mental". El desarrollo tecnológico supone, al mismo tiempo que el paulatino descenso de la actividad física en muchos lugares de trabajo, la creación de nuevos puestos de trabajo dominados por la actividad mental (control de procesos automáticos, informatización...). En muchos casos, una disminución de la tensión muscular se asocia con un aumento de la información procesada.

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información procesada en el trabajo. En otras palabras, el trabajo intelectual significa que el cerebro recibe estímulos a los que debe responder, lo que significa actividad cognitiva

Noareda c. (2017) citan a Mulder (1980) define la carga mental como una función del número de pasos en un proceso o el número de procesos requeridos para completar una tarea correctamente, y específicamente como una función del tiempo requerido para completar el proceso por el sujeto, quien desarrolla respuestas a la información recibida en su memoria. Esta definición incluye dos factores de la tarea que afectan la carga mental:

- Cantidad y calidad de la información. La mayor o menor complejidad de la información recibida requiere, al finalizar el período de estudio, la posibilidad de automatizar las respuestas.
- El tiempo, Si el proceso de estímulo-respuesta es continuo, la responsabilidad del individuo puede saturarse; Por el contrario, con períodos de

descanso o menos reacciones, una persona puede recuperar su capacidad funcional y evitar un estrés mental excesivo. Además, a estos factores hay que sumar los relacionados con las condiciones físicas (ruido, temperatura, iluminación), psicosociales (relaciones jerárquicas, sistema de comunicación, etc.) en las que se desarrolla el trabajo, y también otros factores. origen del trabajo adicional

Por otro lado, se debe considerar al responsable del trabajo. La responsabilidad de las personas es limitada y depende de:

- la edad.
- Nivel de aprendizaje.
- Fatiga.
- Rasgos de personalidad.
- Actitud hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción, etc.

Si la realización de una tarea implica un esfuerzo constante dentro de los límites de las propias capacidades, es decir, si el esfuerzo requerido excede la capacidad de reacción de la persona, puede provocar fatiga mental y provocar una serie de trastornos físicos y mentales, acompañados de una sensación subjetiva de cansancio y disminución del rendimiento.

Podemos distinguir dos tipos de fatiga. En primer lugar, la fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al entorno.

El principal síntoma de este tipo de fatiga es una disminución de la actividad debido a:

- una disminución de la atención.
- Lentitud de pensamiento.
- La motivación se debilita.

Por otro lado, si hay un desequilibrio a largo plazo entre la capacidad del cuerpo y el esfuerzo, puede ocurrir fatiga crónica. Esto no ocurre por un exceso

de trabajo no intencionado, sino por un cierto esfuerzo repetitivo. Sus síntomas, que no sólo se manifiestan durante o después del trabajo, sino que pueden ser permanentes, son:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos...
- Alteraciones del sueño.
- Trastornos psicosomáticos: mareos, cardiopatías, indigestión (30)

Según Rianza Álvaro, blogger de RRHH en Bizneo (2020), nos comenta que: Según La carga de trabajo analiza la cantidad de tareas y responsabilidades que la empresa exige a sus empleados. Se refiere al desgaste físico y mental de hacer mi trabajo y usar mis habilidades para lograr mis objetivos.

Aunque el agotamiento físico y mental suelen ir juntos, hay que saber diferenciarlos:

Esfuerzo físico

Tareas en grupo donde la exigencia física es mayor que la mental. Por ejemplo, nos referimos a un empleado o personal de limpieza.

Sin embargo, una carga de trabajo desproporcionadamente alta también puede afectar a quienes pasan mucho tiempo frente a la computadora.

En qué medida el trabajador puede manifestar dolor físico por ejemplo por las siguientes razones:

- Permanecer demasiado tiempo en la misma posición provoca tensión muscular y fatiga.
- Mala postura durante la jornada laboral.
- Esfuerzo físico inusual.
- La ergonomía del lugar puede no ser suficiente.

Queremos decir que esta carga de trabajo no solo es causada por las demandas físicas o actividades inusuales del entorno empresarial; también puede deberse a tareas adicionales que provocan fatiga y agotamiento.

Por lo tanto, generalmente puede afectar su salud física y mental y afectar su desempeño laboral.

Cuando los trabajadores de las empresas pasan mucho tiempo sentados frente a una computadora, el estrés físico suele afectar las manos -el síndrome del túnel carpiano es uno de los más comunes-, las piernas y la espalda.

En ausencia de carga de trabajo insuficiente y carga correcta, la carga física puede causar problemas crónicos para la salud de los empleados

### Carga mental

Es una carga donde el conocimiento y las habilidades mentales pesan más que las físicas. Algunas de estas tareas incluyen la enseñanza, el análisis, la redacción, la planificación, la gestión e interpretación de datos y la gestión de software. Como físico, si es desproporcionado o no se ajusta al perfil del trabajador, hay consecuencias.

Para evitarlas, hay que preguntarse:

- ¿El volumen de información, la cantidad de tareas y su complejidad es adecuada para el empleado?
- ¿Cuenta con el tiempo suficiente para hacerlas?
- ¿El perfil del empleado (edad, actitudes, experiencia, intereses...) es el adecuado para las tareas que se le asignan?
- ¿Atraviesa problemas personales que influyen en su rendimiento?
- ¿Cuál es el estado de su salud emocional? Puede estar sufriendo enfermedades como la depresión, experimentando ansiedad o estrés. (31)

Por otro lado, Ana Alcayaga (2016) dice que:

Sobrecarga laboral significa condiciones diferentes. Por ejemplo, existen demandas psicológicas asociadas a la complejidad de las tareas que requieren de una red de apoyo, y cuando ésta no se brinda, deja a los trabajadores con una aparente sobrecarga que reduce su calidad de vida y laboral. Es que cuando las personas sienten que no pueden y las responsabilidades se les escapan, el nivel de estrés es muy alto.

Otro ejemplo es la calidad del apoyo social y la orientación que una persona encuentra a diario. Es importante comprender que hoy en día no son los gerentes los que están en demanda, sino los gerentes que alientan a los empleados a estar motivados. Permite a las empresas ofrecer capacitación, incentivos diarios, permisos adecuados, descansos activos y reconocimiento laboral; pequeñas aportaciones que ayudan - de una forma u otra - a reducir la carga de trabajo.

Asimismo, todo lo relacionado con los beneficios de los empleados. Además de los beneficios, la empresa debe demostrar que la salud de los empleados es una prioridad. Nunca es un gasto, sino una inversión: menos ausentismo y mayor eficiencia en el trabajo.

La doble presencia también es un factor importante. En muchos casos, esto tiene que ver con las responsabilidades del hogar que no se han atendido porque no hay flexibilidad en el trabajo para que las personas puedan ocuparse de sus asuntos personales. Entonces estás en el trabajo, pero "desplazado".

Es importante entender que hoy en día no son los gerentes los que están en demanda, sino los gerentes los que promueven la motivación de los empleados. En todos los casos, es importante que tanto los empleadores como los empleados conozcan sus responsabilidades y derechos en un buen lugar de trabajo. El trabajo, a pesar de muchas afirmaciones en contrario, es la fuente del bienestar humano. Aunque puede ser debilitante, tiene un efecto positivo porque lo contrario (el desempleo) en realidad puede conducir a enfermedades: depresión, estrés por trastornos de tolerancia a la frustración, dolor musculoesquelético por estrés, etc.

Los empleados deben ser informados sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos. comunicarse diariamente para que puedan aclarar si es necesario. La empresa debe medir la exposición a todo tipo de riesgos psicosociales e implementar medidas para reducir sus efectos. (32)

Según la revista española CROEM: La carga de trabajo es el conjunto de exigencias psicofísicas que se imponen al trabajador a lo largo de la jornada laboral. Tradicionalmente, este "esfuerzo" se ha identificado casi exclusivamente con la actividad física o muscular. Pero hoy en día se sabe que operaciones cada

vez más difíciles se confían a las máquinas y aparecen nuevos factores de riesgo relacionados con la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a diversas tareas, etc.

La consecuencia más inmediata. es la fatiga por la carga de trabajo tanto física como mental. La fatiga se puede definir como el deterioro del rendimiento físico y mental de una persona después de trabajar durante un cierto período de tiempo. El cansancio puede ser causado por posiciones del cuerpo, transiciones, sobrecarga o manejo de carga (físico) y/o excesiva recepción de información, procesamiento de información, cansancio tratando de reaccionar, ante todo, (mental).

### CARGA FÍSICA

Cuando hablamos de trabajo muscular, solemos hablar de carga física y se define como un conjunto de demandas físicas a las que se enfrenta una persona durante toda la jornada laboral.

Estos requisitos pueden, a su vez, representar un riesgo para los trabajadores.

Como carga física, son:

- esfuerzos físicos,
- posición de trabajo y
- levantamiento manual de pesos.

Esfuerzos físicos son aquellos que se realizan en el desarrollo de la actividad muscular y pueden ser estáticos o dinámicos.

Se consideran estáticos cuando hay un esfuerzo continuo en el que los músculos permanecen contraídos durante un tiempo, como estar de pie o en una posición fija, como un pintor que sostiene una pistola de pintura que tiene en la mano durante algún tiempo. un período de tiempo cierta posición Este tipo de actividad requiere mucha energía y aumenta la respiración.

Se consideran dinámicas cuando la tensión y relajación de los músculos involucrados en la actividad se suceden periódicamente, como el esfuerzo de

caminar o conducir un automóvil. Ese esfuerzo se mide por la energía gastada (pérdida de peso, energía cinética, etc.)

En definitiva, se puede decir que es un trabajo estático, donde la contracción muscular es continua y mantenida, por lo que el cansancio llega más rápido. Por el contrario, es un trabajo dinámico con contracciones y relajaciones de corta duración, y el cansancio aparece más tarde.

Las posiciones de trabajo son versátiles y varían durante la jornada laboral, por ejemplo, puede ocurrir que trabajemos de pie unas horas y otras sentados, o nos veamos obligados a permanecer de pie en determinados momentos del día. En todos estos casos, estas posturas pueden provocar molestias o sobrecargas en los músculos de las piernas, espalda, hombros, etc. Las posiciones incorrectas del cuerpo pueden hacer que nuestro trabajo sea más desagradable y difícil, e incluso que la fatiga y el agotamiento sean más fáciles de aparecer y empeorar a largo plazo.

## CARGA MENTAL

Por el contrario, definimos la carga mental como el nivel de actividad mental necesaria para realizar un trabajo. La carga mental está determinada por la cantidad y calidad de la información procesada en el trabajo, es decir, el nivel de procesamiento de información que una persona realiza para realizar sus tareas. En otras palabras, el trabajo intelectual significa que el cerebro recibe estímulos a los que debe responder, lo que significa actividad cognitiva. (33)

MOMPART M. y DURÁN ESCRIBANO (2009) la carga de trabajo se puede definir como las actividades, tareas e intervenciones que debe realizar una enfermera en relación con el número de pacientes dependientes de su cuidado. Suelen ser tareas realizadas por una enfermera, que por su diversidad, variedad y variabilidad provocan cambios en la organización y el personal. el número de pacientes dependientes de su cuidado. Suelen ser tareas de enfermería que, por su diversidad, variedad y variabilidad, provocan cambios en la organización y distribución del personal.

De esta manera, se pueden distinguir tres tipos de carga de trabajo:

- Carga física: el conjunto de demandas físicas a las que está sometida la enfermera en su trabajo. Básicamente, está determinado por las diferentes posiciones, los movimientos y transiciones que haces, y la fuerza que usas. Los dos determinantes del esfuerzo físico son:

- Capacidad física de trabajo de una persona: depende de la edad, la salud, la forma física y las condiciones específicas de trabajo.

- Organización del trabajo: incluye ritmo de trabajo, horario, frecuencia y repetición de tareas, etc.

- Carga mental: serían las exigencias de los procesos intelectuales necesarios para realizar correctamente la tarea. Cuando estos requisitos agobian a una persona, se denomina sobrecarga, y cuando la capacidad y las expectativas de la persona superan los requisitos del puesto, se denomina insuficiencia.

Los principales factores que afectan la carga de trabajo mental son:

- La cantidad y calidad de la información que recibe una enfermera en su trabajo.

- tiempo entre el estímulo y la respuesta adecuada.

- Nivel de planificación o estandarización del mantenimiento.

- El verdadero nivel de independencia y responsabilidad que tiene un cuidador en su trabajo.

Otros factores que afectan la carga mental de trabajo son la organización del trabajo, la relación con los superiores o coordinadores y las relaciones interpersonales con otros compañeros de trabajo.

- Carga psicológica o psicoafectiva: es la más difícil de medir porque está provocada por muchos y diversos factores. Más importantes serían:

- El sufrimiento de los pacientes y sus seres queridos y la muerte de los primeros son circunstancias que afectan fuertemente al enfermero.

- No se prepara para dar respuestas adecuadas a las preguntas del paciente y familiares.
- Agresión verbal o amenaza de agresión física por parte de usuarios o familiares.
- Atención de demasiados pacientes: esta situación genera sobrecarga y tensión en el trabajo, lo que puede conducir a la desmotivación profesional.
- Falta de reconocimiento profesional y falta de participación en la organización.
- Horas y turnos insatisfactorios.

El efecto combinado de algunos de estos factores puede dar lugar al síndrome de agotamiento enfermero, entendido como la expresión patológica de una persona que sufre un grave agotamiento psíquico debido al desempeño de su trabajo y que puede provocar la manifestación de actitudes y sentimientos desfavorables tanto para el profesional como para los pacientes y sus familias (34)

### **Rendimiento laboral**

Al respecto, Gambini (2018)

afirma que el desempeño laboral (RL) es uno de los constructos más estudiados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia del campo hasta finales de los años 80 está llena de estudios destinados a evaluar indiscriminadamente la RL, la productividad y la eficiencia del trabajador. En este sentido, la RL se define como “un conjunto de comportamientos pertinentes a las metas de la organización o de la unidad organizacional en la que se trabaja”, Gambini cita a Murphy (1990), mientras que la productividad y la eficiencia reflejan sólo consecuencias de tal comportamiento.

La RL consta de tres preguntas principales:

desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral adverso.

## Desempeño de tareas

Esta es una dimensión importante de RL porque se encuentra en la mayoría de los modelos explicativos estructurales. Este fenómeno se debe a que los primeros intentos de estudiarlo se centraron mayoritariamente en los requerimientos de la tarea, utilizando diferentes nombres. tales como competencia técnica, desempeño de funciones, competencia específica de tareas. La eficiencia en el trabajo es entonces la medida en que un empleado demuestra competencia en actividades oficialmente reconocidas que directa o indirectamente afectan el núcleo técnico de la organización. Estas funciones deben poder evaluarse con métricas claras que puedan usarse para identificar con precisión una tarea. Se identificaron cinco indicadores significativos para este tipo de desempeño (a) calidad del trabajo, (b) planificación y organización del trabajo, (c) orientación a resultados, (d) priorización y (e) trabajo efectivo.

En cuanto a las características del trabajo, la ambigüedad de roles, el trabajo flexible, la independencia, la variedad de tareas laborales y el hecho de que estas tareas laborales sean importantes para el empleado, hacen que el empleado se comprometa más y, por lo tanto, se desempeñe mejor en la tarea. Se ha argumentado que un ambiente de trabajo divertido y útil tiene un efecto positivo en el desempeño de las tareas.

Finalmente, se encontraron relaciones entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los seguidores, y relaciones positivas entre el apoyo organizacional percibido, la satisfacción laboral y este tipo de desempeño. está relacionado con la tarea, pero también afecta significativamente el desempeño de la organización. Son comunes a todos los lugares de trabajo y tienen como objetivo mantener el ambiente interpersonal y psicológico (donde se forma el núcleo técnico) que necesita una determinada organización. Además, dicho comportamiento tiene como objetivo beneficiar a la organización y superar las expectativas existentes para un rol específico (comportamiento extra-rol positivo). En otras palabras, son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, aunque no sean requeridos ni recompensados formalmente. Dos subdimensiones.

El primero se centró en el nivel interpersonal y sus cuatro indicadores clave: (a) iniciativa, (b) recibir y aprender de la retroalimentación, (c) cooperar con otros y (d) comunicarse de manera efectiva. La segunda dimensión se relaciona con el nivel de organización, que también tiene cuatro indicadores principales: (a) mostrar responsabilidad, (b) orientación al cliente, (c) creatividad y (d) realizar tareas difíciles.

Prácticas laborales desleales. Se definen como comportamiento antisocial que los empleados realizan en su lugar de trabajo, violan normas importantes de la organización y amenazan la buena voluntad de la organización, sus miembros o ambos. Otros autores los llamaron conducta desviada, es decir, el comportamiento intencional de un miembro de la organización que la organización considera contrario a sus intereses legítimos.

Finalmente, el término "comportamiento laboral nocivo" se acuñó para referirse a cualquier comportamiento voluntario que viole normas importantes de la organización y amenace el bienestar de la organización o de sus miembros.

De esta definición se pueden identificar tres características especiales:

(a) intención, es decir, la manifestación de tal conducta está bajo la voluntad del individuo. Aquí se deben eliminar aquellas conductas inseguras por falta de equipo y/o capacitación de la empresa;

b) pertenencia organizacional, porque CCP se refiere solo al comportamiento negativo de los miembros activos o miembros organizacionales. Por lo tanto, las actividades que afectan la organización de partes externas (antiguos empleados, clientes, etc.) no están incluidas en esta definición;

(c) contrario a los intereses legítimos de la organización significa que las metas u objetivos establecidos por la organización deben ser legítimos en el sentido de que no deben violar la ley (interna y/o externa) o afectar la integridad de la organización. De esta forma, el incumplimiento de las actividades propuestas por una organización porque amenazan la seguridad o la integridad de las personas no debe considerarse una conducta nociva. (35)

Por otro lado, Corvo habla del desempeño laboral como una evaluación que determina si una persona hace bien su trabajo. Se estudia académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, que también forma parte de la gestión de recursos humanos. Se trata de una evaluación individual que tiene en cuenta tus competencias profesionales y personales. La evaluación suele estar a cargo del departamento de recursos humanos, pero hacer el trabajo es un proceso fundamental para el éxito de cualquier negocio.

La definición de desempeño puede parecer simple a primera vista: muestra cuán bien o mal los empleados hacen su trabajo. Pero considerando las implicaciones comerciales de este concepto, es necesario explorarlo más a fondo. Tienes que pensar en cómo un mal empleado puede arruinar al grupo. Por otro lado, el desempeño ejemplar de los empleados puede aumentar la motivación y los resultados.

### **Características del desempeño laboral:**

#### **Resultados**

El desempeño laboral se define como el comportamiento de los empleados. Este concepto difiere de los resultados obtenidos. Los resultados son un resultado parcial de la acción, pero también son el resultado de otros factores.

Relacionado con el propósito de la organización

El desempeño del trabajo apunta a las metas de la organización relacionadas con el puesto o tarea. Por lo tanto, no incluye actividades destinadas a lograr objetivos periféricos.

#### **Multidimensionalidad**

El concepto de desempeño laboral es multidimensional, comprendiendo más de un tipo de comportamiento.

Comportamiento específico y no específico de la tarea

Comportamiento específico de la tarea es el que una persona promueve en el ámbito de su trabajo. Estas son las tareas principales que distinguen un trabajo de otro.

El comportamiento no específico de la tarea es el comportamiento que una persona debe promover y que no está relacionado con un trabajo específico.

Para un vendedor, un comportamiento específico de la tarea sería mostrar el producto al cliente. El comportamiento no específico de la tarea podría capacitar a nuevos miembros del equipo.

### **Potencia**

La eficiencia también se puede evaluar en términos de esfuerzo, ya sea en el día a día o en circunstancias especiales. Refleja el compromiso de las personas con las tareas laborales.

### **Trabajo en equipo**

En los lugares de trabajo donde las personas son altamente interdependientes, los resultados pueden incluir la medida en que una persona ayuda a los grupos y compañeros de trabajo. Por ejemplo, dar buen ejemplo, dar consejos o lograr objetivos grupales.

¿Qué se considera buen desempeño laboral?

Incluso si la persona que ingresa a la vida laboral es inteligente, a menudo no es suficiente. Las organizaciones quieren empleados diversos, colaborativos y confiables.

Se enumeran las cinco cualidades más importantes que conducen a un buen desempeño laboral durante una carrera:

### **Habilidad para aprender**

Cada organización tiene un cierto conjunto de conocimientos que cada empleado debe adquirir para tener éxito en su trabajo. Ya sea que se trate de aprender conocimientos técnicos, procesos de trabajo específicos o navegar de manera efectiva en una organización, ponerlos en funcionamiento rápidamente es muy deseable para la mayoría de las organizaciones.

### **Aplicación**

La diligencia es un rasgo de personalidad que contiene muchas cualidades deseables para las organizaciones. Los usuarios altos son confiables y dignos de confianza. Es más probable que estas personas obedezcan, trabajen duro,

presten atención a los detalles y estén dispuestas a hacer un esfuerzo adicional para mejorar la empresa.

### **Habilidades Interpersonales**

En muchas organizaciones formas parte de un grupo de trabajo. Los empleados necesitan trabajar con otras personas en su equipo y en diferentes departamentos. A veces, los miembros del equipo no están de acuerdo. La forma en que se manejan estos desacuerdos tiene un gran impacto en el desempeño laboral. Los empleados exitosos suelen ser cooperativos, diplomáticos y discretos.

### **Adaptabilidad**

Es importante que los empleados puedan adaptarse y seguir siendo efectivos incluso frente al cambio. Las organizaciones buscan personas que puedan ponerse en marcha y mantenerse al día con las demandas de sus trabajos.

### **Honestidad**

Las organizaciones quieren confiar en sus empleados. Quieren empleados que no hagan trampa ni roben. No hay nada más valioso para las organizaciones que su propiedad intelectual. Los gerentes quieren empleados en los que puedan confiar para que no revelen secretos de la empresa. También significa que toman las decisiones correctas y velan por los intereses de la organización.

Ejemplos de desempeño laboral:

#### Administración del tiempo

Cuando un empleado comprende sus objetivos trimestrales y puede administrar sus proyectos de manera efectiva, está mucho mejor preparado para planificar cada día para ayudar a lograr esos objetivos.

#### Ambición

Los empleados que desean mejorar sus habilidades a menudo sienten pasión por el progreso. Puedes quedarte hasta tarde para ayudar a tus compañeros o participar el fin de semana para gestionar mejor tus próximos proyectos. Esto lo

convierte en el miembro más productivo del equipo que asiste a Recursos Humanos. S.S. promover desde dentro. Cuando los empleados buscan activamente un ascenso en una organización, esa organización se beneficia. Estos beneficios también llegan a los clientes. Cuando llaman a la línea de ayuda y se conectan con un agente amable y experto, se sienten valorados y siguen regresando.

#### Proactivo

Proactividad está relacionado con el punto anterior. Es una evaluación de si el empleado excede lo que se le exige y si tiene confianza.

#### Flexible

Al saber adaptarse a los posibles cambios en la empresa, el empleado tiene más posibilidades de alcanzar sus metas y traerá beneficios a la empresa.

#### Responsabilidad

El logro de resultados o metas suele ser más beneficioso para los involucrados. El empleado no se siente acosado y el jefe confía en que se lograrán los objetivos.

#### Habilidades de comunicación

Es importante que un empleado sepa comunicarse tanto con su jefe como con sus compañeros. De esta manera, se evitan malentendidos y situaciones embarazosas.

#### Pasión

También puede entenderse como interés por lo que se está haciendo. Si a un empleado le gusta su trabajo, se refleja en todos los ámbitos y en la calidad del propio trabajo y de las relaciones interpersonales.

(36)

## **Papel de enfermería en los servicios de neonatología**

El papel de las enfermeras en los servicios de neonatología ha cambiado debido a la mayor necesidad de atención especializada de los recién nacidos de alto riesgo. La comprensión de que la enfermería debe ampliarse para satisfacer las necesidades de atención de la salud de estos recién nacidos ha permitido que la profesión tenga mucho espacio.

Para alcanzar los objetivos de enfermería, el servicio de neonatología debe contar con personal calificado y bien capacitado. El desarrollo óptimo del paciente depende más del seguimiento continuo del personal que del equipo y los monitores. Los detalles del tratamiento suelen afectar a los resultados obtenidos. La cobertura de enfermería debe ser buena para optimizar la atención neonatal, por lo que se recomiendan las siguientes recomendaciones de relación enfermera/paciente:

- Neonato crítico: relación 1:1
- Neonato crítico neonatal: relación 1:2
- Atención neonatal: relación 1:

tareas de una enfermera en neonatología:

- Ayuda inmediata de un recién nacido en la sala de partos.
- Realizar RCP a un recién nacido con asfixia meconial o aspiración bronquial.
- Realizar un examen físico al recién nacido y registrar los resultados en la historia clínica.
- Observar y evaluar al paciente asignado dentro de las horas de su turno y registrar los resultados.
- Entregar y recibir pacientes y recursos materiales en cada turno.
- Participar activamente en las sesiones educativas de enfermería.
- administrar leche materna y/o fórmula para recién nacidos que médicamente lo necesitan.
- Realizar cuidados generales del recién nacido. Realizar baños diarios, cuidado del cordón umbilical, toma e interpretación de signos vitales.
- Seguir el calendario de vacunación.

- Identificar las necesidades del paciente afectado y establecer expectativas para atenderlas.
- Aspirar por la boca, nasofaringe y tráquea.
- Extremar las medidas de higiene, insistir en el lavado de manos y mantener la unidad individual del paciente.
- Desinfectar una unidad de paciente y desinfección final de cunas e incubadoras después del alta.
- Ajuste y control de equipos dosificadores de oxígeno. manejo y control de oxigenoterapia adecuada.
- Utilizar correctamente los monitores de cardio.
- Realizar canulación venosa periférica y cateterismo venoso profundo utilizando un catéter epicutáneo o umbilical. Siga el régimen en un paciente con un catéter intravenoso.
- Preparar correctamente la nutrición parenteral.
- Montar y utilizar correctamente las bombas de infusión. Administrar un goteo de líquidos intravenosos.
- Administrar sangre y sus derivados correctamente.
- Saldo corriente de ingresos y gastos.
- Tomar muestras de sangre y orina para análisis de laboratorio.
- Utilizar correctamente las lámparas en la fototerapia. Evaluar el color amarillo del recién nacido.
- Asegurar una nutrición adecuada. Alimentación por sonda nasogástrica y gastroclisis. La lactancia materna como prioridad.
- Preparar al recién nacido para maniobras invasivas y asistir al neonatólogo de turno. Preparar el material previamente
- Seguir un programa de intervención mínima para niños de bajo peso al nacer.
- Evaluar la función gastrointestinal adecuada, escuchar los ruidos intestinales, detectar distensión abdominal y regurgitación anormal.
- Evaluar respiración, auscultación e interpretación de sonidos pulmonares, frecuencia, ritmo, retracciones, colocación de tubo endotraqueal, atelectasias y neumotórax. Evalúe la respiración del paciente según la prueba de Silverman-Anderson.

- Evaluar el estado cardiovascular escuchando y evaluando los sonidos del corazón, el ritmo, el ritmo y los pulsos periféricos.
- Evalúa funciones neurológicas: estado de alerta, movimientos coordinados y reflejos.
- Hacer fisioterapia respiratoria para prevenir atelectasias.
- Determinar cambios en la circulación sanguínea, hipotensión e hipertensión, presencia o ausencia de pulsos.
- Evaluar función urinaria adecuada, meteorismo y distensión abdominal.
- Detectar cambios de flujo y color.
- Reconocer síntomas de infección. Siga las reglas de aislamiento.
- Seguir estrictamente las instrucciones médicas y determinar la dosis y vía de administración correctas.
- Interpretar pruebas complementarias y registrar resultados en la historia clínica.
- Valorar cambios significativos en el recién nacido y avisar al médico.
- Hacer lo correcto al transportar a un recién nacido gravemente enfermo.
- Valorar las necesidades psicosociales de la familia.

El neonatólogo-enfermero debe intervenir continuamente en el cuidado de los pacientes comprometidos con la adaptación extrauterina, principalmente en el cuidado de los pacientes ingresados en la unidad de cuidados intensivos neonatales, y seguir un plan de tratamiento de tres pasos:

### **Valoración**

La principal información es la comunicación con otros miembros por el equipo sanitario, realizando una historia clínica y realizando una exploración física detallada. Se evalúa la perspectiva holística del recién nacido, incluyendo: edad gestacional, madurez, crecimiento y desarrollo, factores de riesgo antes del nacimiento, durante el parto y después del nacimiento, adaptación a la vida extrauterina según su condición y sus complicaciones.

Con base en los hallazgos del examen físico y la recopilación de datos, se identifican las necesidades del recién nacido, se establecen prioridades y se determinan diagnósticos médicos, organizados en torno a características

fisiológicas, psicológicas, socioculturales y de desarrollo. comunicarse de acuerdo con las necesidades del recién nacido.

La enfermera neonatóloga debe preparar expectativas para tratar los factores que afectan la supervivencia del recién nacido en un tiempo razonable, de acuerdo con la condición, cuanto más rápido se elimine el factor de riesgo, más útil será la adaptación del niño a la vida extrauterina.

### **Intervención**

Incluye planificación y prestación de cuidados de enfermería. Una vez conocidas las necesidades del recién nacido, se elaboran diagnósticos médicos de acuerdo a sus expectativas, siempre teniendo en cuenta las prioridades del recién nacido. De hecho, el diagnóstico médico se convierte en la base del plan de tratamiento. Es necesario elaborar un plan de actuación de enfermería, cuyo fin sea cumplir las expectativas planteadas a corto, medio o largo plazo. Los principales objetivos son preservar la vida del recién nacido, reducir los factores de riesgo ambientales e internos que afectan al recién nacido, reducir los procedimientos agresivos, seguir la atención integral diaria, seguir estrictamente la atención médica y la comunicación entre los padres y el recién nacido, ayudar a equilibrar el desequilibrio emocional como resultado de la separación.

### **Evaluación**

Es la última etapa del proceso, donde el personal de enfermería evalúa el resultado del tratamiento determinado por la reacción del paciente en base a criterios medibles, la eficacia del tratamiento y el grado de consecución de los objetivos. Para hacer una evaluación, debe basarse en un plan de cuidados basado en el diagnóstico de enfermería y los hallazgos de enfermería. En esta etapa se evalúa el desarrollo del recién nacido para determinar si se cumplen o se deben revisar las expectativas propuestas. (37)

## **2.4. definición de términos**

### **V1: Carga Laboral**

La carga de trabajo es “la demanda psicofísica total a la que se somete un trabajador durante una jornada laboral”. En todas las actividades laborales, el trabajo físico y el mental coexisten en diferentes proporciones según el puesto

de trabajo. El progreso tecnológico generalmente significa que las demandas intelectuales de los trabajos aumentan a expensas de las demandas físicas, pero todavía hay trabajos que todavía son muy exigentes físicamente. (38)

## V2: Rendimiento profesional

Según la Real Academia Española, la productividad o productividad del trabajo es la relación entre lo que se produce y los medios (trabajo, materiales, energía, etc.) utilizados.

En el mundo de los negocios, la productividad viene dada por la producción de trabajo. Es la relación de metas/objetivos/tareas logradas y el tiempo que se tardó en lograrlas (esfuerzo de calidad). Considere que la variable más importante es la gente. En otras palabras, es la persona responsable de realizar el trabajo. (39)

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis general

**Ha:** Existe relación entre la carga laboral y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

**Ho:** No existe relación entre la carga laboral y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

##### Hipótesis específicas

**Ha:** Existe relación entre la carga laboral física y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

**Ho:** No Existe relación entre la carga laboral física y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

**Ha:** Existe relación entre la carga laboral mental y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

**Ho:** No Existe relación entre la carga laboral mental y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022

### 3.1.2 Operacionalización de la variable

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
¿Existe relación entre la carga laboral y el rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?	V1 Carga Laboral	Carga física	Postura correcta	1,2,3,4,5,6	CUANTITATIVO	Escala de Likert de frecuencia  Siempre= 5 Casi siempre= 4 De vez en cuando=3 Casi nunca=2 Nunca=1  Cuestionario sobre la carga laboral
			Desplazamiento en el lugar	7,8,9,10,11,12,13,		
			Esfuerzo muscular	14,15,16		
		Carga mental	concentración	17-20		
			descanso	21		
			Ritmo de trabajo	22		

	V2 Rendimiento o profesional	Rendimiento de tarea	calidad del trabajo	1,2,3,4	Cuantitativo  o	Escala de Likert de frecuencia  Siempre= 5 Casi siempre= 4 De vez en cuando=3 Casi nunca=2 Nunca=1  Cuestionario sobre rendimiento laboral
			planificación y organización del trabajo	5,6,7,8,9, 10,11		
		Rendimiento de contexto	iniciativa	12,13		
			Retroalimentación	14,15,16		
			Esfuerzo	17,18,19		
			Responsabilidad	20,21,22, 23		
			Lealtad con la organización	24,27		

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo y diseño de investigación

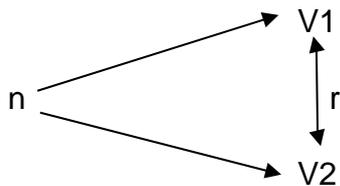
#### Tipo de investigación

El estudio de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental

Según Sampieri en su libro denominado Metodología de la investigación, refiere que “Una experimentación no experimental son Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos” (40)

**Diseño de la investigación:** No experimental, de corte transversal, descriptivo.

**Diseño:** Correlacional



Donde:

n = tamaño de muestra

V1 = Carga laboral

V2 = Rendimiento profesional

r = relación entre ambas variables

### 4.2 Método de la investigación

El método es deductivo, El método deductivo es una forma de pensar que va desde lo más general (como leyes y principios) hasta lo más específico (hechos concretos).

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Población**

La población para estudiar está compuesta 34 personas, las cuales son licenciadas en enfermería del área asistencial del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra

**Criterios de inclusión:** personal licenciado de enfermería que trabaja en el hospital Carlos Lanfranco la hoz en el servicio de neonatología, durante el tiempo de estudio

**Criterios de exclusión:** personal de enfermería que trabaja en el hospital Carlos Lanfranco la hoz en el servicio de neonatología **pero que no laboro en el periodo de estudio**

#### **4.3.2 Muestra de estudio**

La muestra fue no probabilística por conveniencia y está conformada por 34 licenciadas de enfermería. No se puede realizar un muestreo por programa ya que la muestra será igual que la población

### **4.4 Lugar de estudio**

El presente trabajo de investigación se realizó en el servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente piedra Lima 2022

### **4.5 Técnicas e instrumento para recolección de la información de campo**

Para la recolección de datos; para la variable carga laboral, se utilizó un instrumento validado modificado por la autora el mismo que fue validado por jueces expertos y plan piloto.

**Instrumento:** Como técnica se utilizó la encuesta el instrumento es un cuestionario con ítems de medición para ambas variables, las cuales fueron medidas con la escala de Likert.

## **Análisis y procesamiento de datos**

El procesamiento de datos se realizó con estadísticos como media, frecuencia para análisis descriptivo, para análisis lógico utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman, procesados por el software SSPS 21.

### **4.6 Aspectos Éticos en Investigación**

Este trabajo de investigación se realizó con la asistencia de enfermeras licenciadas del Servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, quienes fueron plenamente informados sobre el estudio y su importancia para la mejora de nuestros servicios y han accedido.

Los datos personales y las respuestas proporcionadas por los encuestados se han manejado con cuidado, por lo que me gustaría agradecerle su participación.

Esta tesis es un trabajo de investigación original, no copiado de otros trabajos científicos por haberse realizado en el contexto de la pandemia del COVID-19.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1 Frecuencia de la carga laboral en el servicio de neonatología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCA CARGA LABORAL	1	2,9	2,9	2,9
	REGULAR CARGA LABORAL	14	41,2	41,2	44,1
	ALTA CARGA LABORAL	17	50,0	50,0	94,1
	MUY ALTA CARGA LABORAL	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

Gráfico 5.1.1 Nivel de la carga laboral en el servicio de neonatología

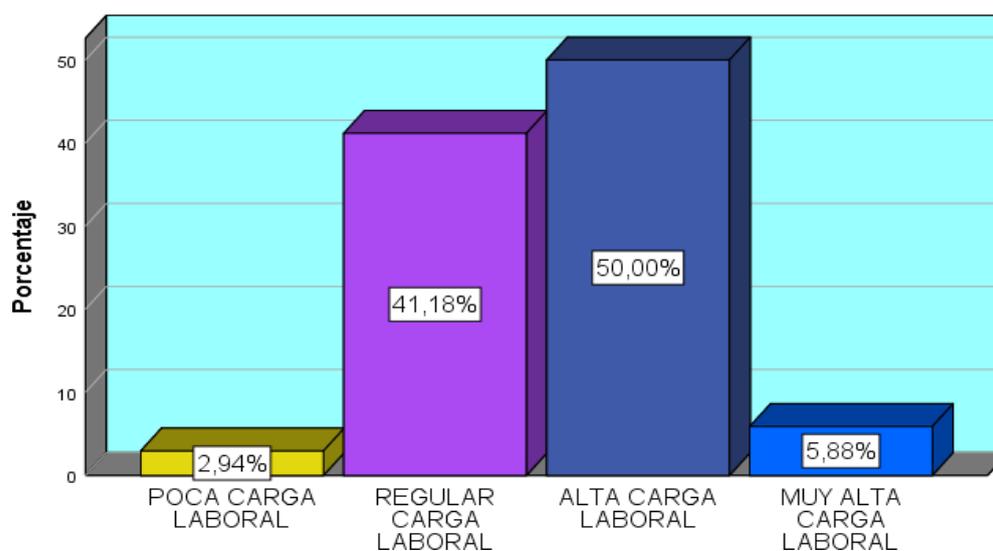


Gráfico 5.1.1 Se observa que el 50% (17) licenciadadas de enfermería tiene una carga laboral en un nivel alto, 41.18% (14) regular carga laboral, 5.88% (2) carga laboral en un nivel muy alto y 2.94 % (1) refirió poca carga laboral. Lo cual indica que, por factores como el ausentismo del personal por descanso por comorbilidad, descanso por contagio del COVID y la alta tasa de neonatos hijos de mama con COVID positivo, produjo el incremento de la carga laboral en el servicio

Tabla 5.1.2 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCA CARGA FISICA	1	2,9	2,9	2,9
	REGULAR CARGA FISICA	19	55,9	55,9	58,8
	ALTA CARGA FISICA	11	32,4	32,4	91,2
	MUY ALTA CARGA FISICA	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

**Gráfico 5.1.2 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga física**

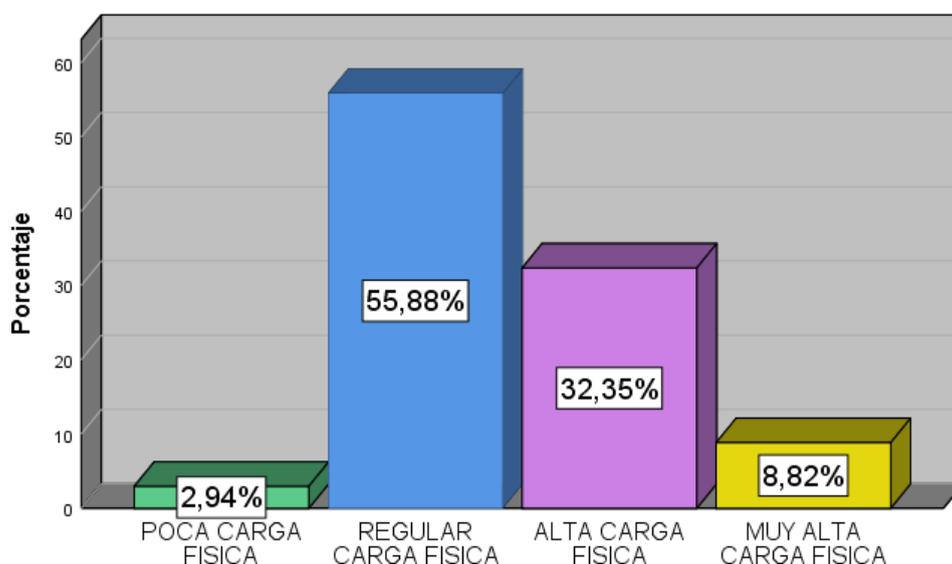


Gráfico 5.1.2: Se observa que el 55.88% (19) licenciadadas de enfermería tiene regular carga física, 32.35% (11) presento carga física en un nivel alto, el 8.82% (3) tuvo carga física en un nivel muy alto y el 2.94 % (1) presento poca carga física. Todo esto debido al manejo de los equipos que muchas veces están en estado no operativo y dificulta su transporte, como es el caso de incubadoras inoperativas, ventiladores en estado obsoleto y otros equipos con fallas en su funcionamiento.

Tabla 5.1.3 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCA CARGA MENTAL	3	8,8	8,8	8,8
	REGULAR CARGA MENTAL	12	35,3	35,3	44,1
	ALTA CARGA MENTAL	13	38,2	38,2	82,4
	MUY ALTA CARGA MENTAL	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

Gráfico 5.1.3 Frecuencia de la variable carga laboral: dimensión carga mental

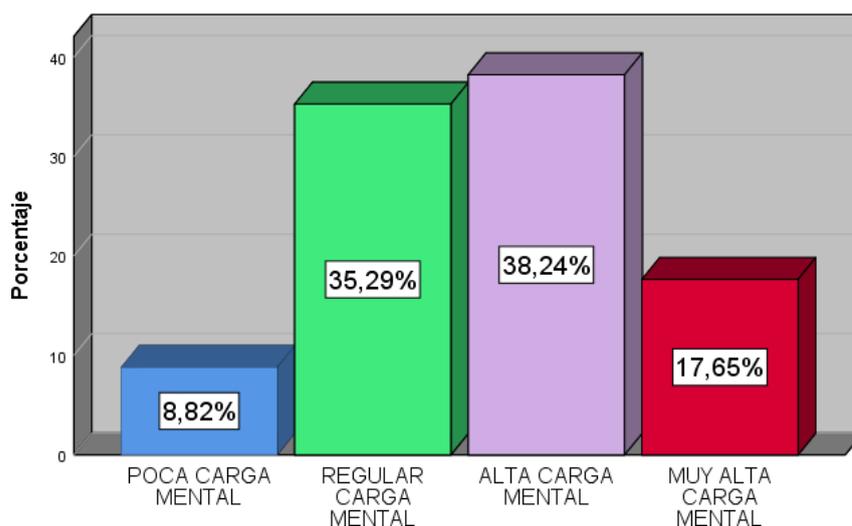


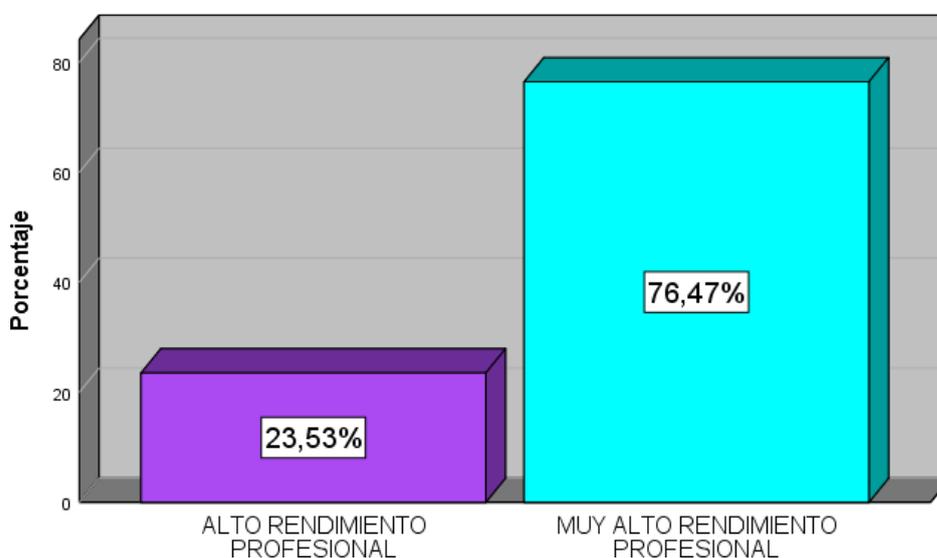
Gráfico 5.1.3 podemos evidenciar que 38.24% (13) refiere haber tenido carga mental en un nivel muy alto, el 35.29% (12) presento regular carga mental, el 17.65% (6) muy alta carga mental y el 8.8% (3) profesionales de la salud manifestó haber tenido poca carga mental, todo esto debido a la pandemia por COVID y la incertidumbre sobre el desenlace de la enfermedad, el exceso de gestantes con COVID y la incertidumbre de su grado de transmisión a su recién nacido, asimismo sobre la posible transmisión que pudimos llevar sin desear a nuestros familiares, pese a todas las medidas de protección con que contábamos, las cuales fueron adquiridas incluso, por nuestros propios medios económicos

Tabla 5.1.4 Frecuencia de la variable rendimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	8	23,5	23,5	23,5
	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

Gráfico 5.1.4 Frecuencia de la variable rendimiento profesional



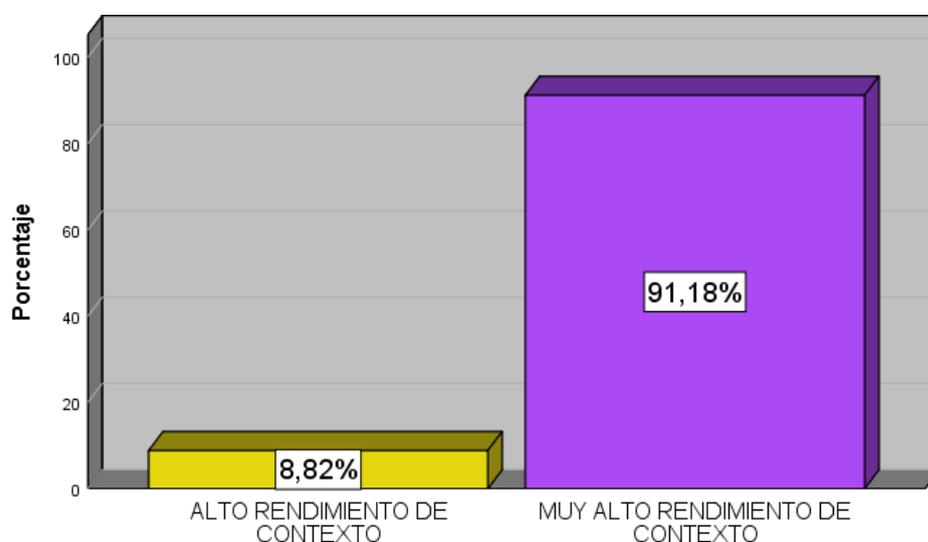
En el gráfico 5.1.4, de la variable rendimiento profesional se refiere a la medida en que la enfermera cree que tuvo éxito en las metas establecidas para su trabajo o cuál fue su autopercepción de satisfacción con su trabajo. Podemos observar que el 76.47 % (26) refiere que hubo alto rendimiento profesional en nivel muy alto y el 23.53 % (8) tuvo un rendimiento profesional alto. A pesar de la circunstancia que nos tocó vivir el personal de enfermería dio batalla con todo su profesionalismo a fin de brindar la atención oportuna al neonato, brindando cuidados hasta fuera de nuestros turnos con tal de cumplir los objetivos planteados para la recuperación del paciente, tal así que no se presentó ningún caso de muerte neonatal por COVID

Tabla 5.1.5 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO RENDIMIENTO DE CONTEXTO	3	8,8	8,8	8,8
	MUY ALTO RENDIMIENTO DE CONTEXTO	31	91,2	91,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

Gráfico 5.1.5 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de contexto



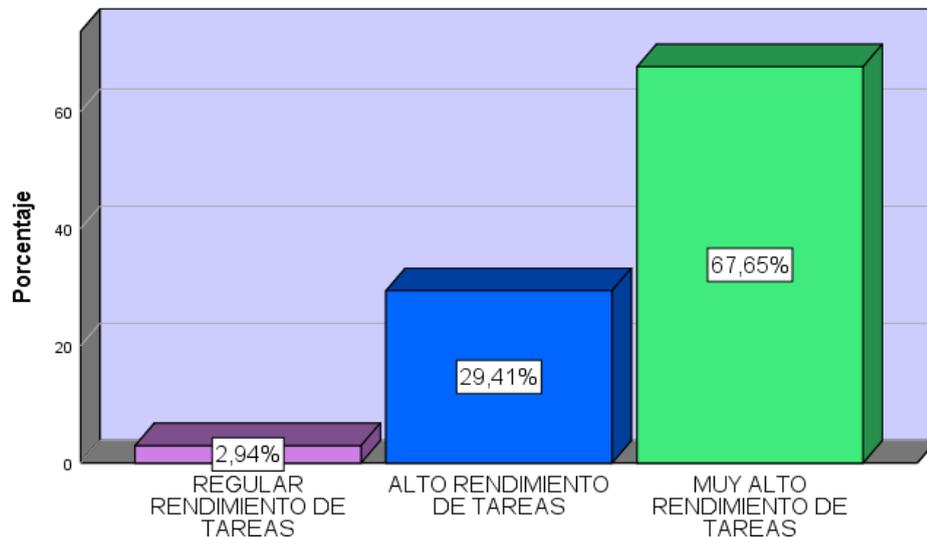
Según los datos obtenidos a través de la encuesta, el 91.18 % de las enfermeras refiere haber tenido un muy alto rendimiento de contexto y solo el 8.82 % de las encuestadas dijo que tuvo alto rendimiento de contexto. Este rendimiento hace referencia a las dimensiones de iniciativa, esfuerzo, responsabilidad, lealtad con la organización y retroalimentación, que presentaron las enfermeras en su labor diaria para el logro de sus metas establecidas con éxito, durante la pandemia por COVID

Tabla 5.1.6 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR RENDIMIENTO DE TAREAS	1	2,9	2,9	2,9
	ALTO RENDIMIENTO DE TAREAS	10	29,4	29,4	32,4
	MUY ALTO RENDIMIENTO DE TAREAS	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L*

**Gráfico 5.1.6 Frecuencia de la variable rendimiento profesional: dimensión rendimiento de tareas**



Según la tabla 5.1.6. El 67.65 % de las enfermeras refiere haber tenido un muy alto rendimiento de tareas, el 29.41% tuvo alto rendimiento de tareas y solo el 2.94 % tuvo rendimiento de tareas en un nivel regular. Este rendimiento hace referencia a las dimensiones de calidad de trabajo y planificación y organización del trabajo, que presentaron las enfermeras pese a la alta carga laboral por la cual atravesaron durante la pandemia por COVID

## 5.2 Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1 prueba de normalidad de las dimensiones y variables de estudio

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CARGA_FISICA (Agrupada)	,336	34	,000	,791	34	,000
CARGA_MENTAL (Agrupada)	,214	34	,000	,878	34	,001
RENDIMIENTO_DE_TAREAS (Agrupada)	,418	34	,000	,638	34	,000
RENDIMIENTO_DE_CONTEXTO (Agrupada)	,532	34	,000	,322	34	,000
CARGA_LABORAL (Agrupada)	,293	34	,000	,810	34	,000
RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	,472	34	,000	,527	34	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Según los datos obtenidos en la tabla 5.2.1 se observa que se trata de una muestra de no más de 50 personas, por lo cual se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para analizar las variables de estudio. El nivel de significación fue de 0,000 y 0,001, lo que indica que los datos no se distribuyeron normalmente, lo que determinó el uso de la prueba Rho de Spearman para el análisis inferencial de los datos.

Tabla 5.2.2 Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y rendimiento profesional

			CARGA_LABORAL (Agrupada)	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CARGA_LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,323
		Sig. (bilateral)	.	,063
		N	34	34
	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,323	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	34	34

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

En la tabla 5.2.2, se evidenciaron los resultados de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.323 y un sig. de 0.063 (>0.05) entre la carga laboral y el rendimiento profesional. No pudiéndose establecer dicha relación, esto quiere decir que la carga laboral no tiene una relación significativa con el rendimiento profesional de las enfermeras del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz

Tabla 5.2.3 Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y rendimiento profesional

			CARGA_FISICA	RENDIMIENTO_PROFESIONAL
Rho de Spearman	CARGA_FISICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,373*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	34	34
	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,373*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	34	34

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

En la tabla 5.2.3, se evidenció los resultados de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman entre la dimensión carga física y la variable rendimiento profesional y se halló un coeficiente de 0.030, y una significancia de 0.030, lo cual indica que existe una correlación significativa entre la dimensión carga física y la variable rendimiento profesional.

Tabla 5.2.4 Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y rendimiento profesional

			CARGA_MENTAL (Agrupada)	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CARGA_MENTAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,291
		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	34	34
	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,291	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N	34	34

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Según la tabla 5.2.4, al analizar los datos obtenidos de la correlación carga mental y rendimiento profesional según el Rho de Spearman nos da un coeficiente de correlación de 0.219 y un sig. de 0.095 (superior a 0.05) Lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la carga mental y el rendimiento profesional

### 5.3. otros resultados estadísticos

Tabla 5.3.1 Edad del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menor de 30 años	5	14,7	14,7	14,7
	de 31 a 40	17	50,0	50,0	64,7
	de 41 a 45	5	14,7	14,7	79,4
	de 46 a 50	5	14,7	14,7	94,1
	de 51 a mas	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Edad	Menor de 30 años	Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)		Total
			ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	
			1	4	5
			12,5%	15,4%	14,7%
	de 31 a 40	Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	3	14	17
			37,5%	53,8%	50,0%
	de 41 a 45	Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	2	3	5
			25,0%	11,5%	14,7%
	de 46 a 50	Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	1	4	5
			12,5%	15,4%	14,7%
	de 51 a mas	Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	1	1	2
			12,5%	3,8%	5,9%
Total		Recuento % dentro de RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	8	26	34
			100,0%	100,0%	100,0%

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Tabla N°5.3.3 Estado civil del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH.

Estado civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	16	47,1	47,1	47,1
	Casado	11	32,4	32,4	79,4
	Conviviente	5	14,7	14,7	94,1
	Madre soltera	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Tabla N° 5.3.4 tabla cruzada de estado civil del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH con el rendimiento profesional.

		RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)			Total
		REGULAR RENDIMIENTO PROFESIONAL	ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	
Estado civil	Soltero	1	7	17	25
	Casado	0	10	14	24
	Conviviente	0	1	7	8
	Separada	0	2	1	3
Total		1	20	39	60

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Tabla N°5.3.5 Sexo del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH.

Sexo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUJER	60	100,0	100,0	100,0

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### 6.1.1 Demostración de Hipótesis general

- **H<sub>a</sub>**: Existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022
- **H<sub>0</sub>**: No Existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022

Según la tabla 5.2.2 los resultados de la de la prueba de correlación de Rho de Spearman, nos da un coeficiente de correlación de 0.323 y una significancia estadística de **0.063, mayor al  $\alpha = 0.05$ . lo cual indica que** no existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19- 2022. Por lo tanto

**Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación (H<sub>a</sub>),**

#### Hipótesis específica 1

- **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022
- **H<sub>0</sub>**: No Existe la relación significativa entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022

- **Se acepta la primera hipótesis específica de investigación ( $H_{E1}$ ), y Se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ )** concluyendo que si existe relación significativa entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 - 2022., dado que según la tabla 5.2.3 nos da como resultado prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.373 y una significancia estadística de **0.030, inferior al  $\alpha = 0.05$ .**

### **Hipótesis específica 2**

- **Ha:** Existe relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 - 2022
- **Ho:** No existe relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022

**Se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )** concluyendo que no se confirme la relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022, se evidencia los resultados prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.291 y una significancia estadística de 0.09, superior al  $\alpha = 0.05$ . (véase tabla 5.2.4)

## 6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación indican que el 50 % de enfermeras tuvo alta carga laboral, mientras en el estudio de Velasco (Perú - 2020) la carga laboral es de nivel alto con un 55 %, ambos estudios comparten el mismo contexto de la pandemia por COVID 19, pero en el caso del hospital Carlos Lanfranco la hoz donde realice este estudio, esta carga se dio por el ausentismo de personal que fue enviado a sus hogares por presentar comorbilidad y también por personal que se vio infectado por este virus, asimismo la presencia de nuevos espacios de atención para pacientes neonatos hijos de madre con COVID positivo, contribuyo todo esto a una sobrecarga laboral.

Por otro lado **Mejia (2018)** quien realizó un estudio sobre carga laboral y calidad del cuidado del profesional de enfermería, tuvo como resultado que el 65, 71% de las enfermeras tienen sobrecarga y esto influye en la calidad de atención ya que sólo el 19.4% de los pacientes recibió buena calidad atención y otros 76.6% recibió atención de calidad regular todo esto desde la perspectiva del usuario entonces podemos concluir que la alta carga laboral de una manera u otra logrará influenciar negativamente a corto o largo plazo en el rendimiento profesional de las enfermeras tal es el caso que el estudio que realice en el hospital Carlos lanfranco la hoz en el servicio de neonatología no se evidencia aún relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional pero sí se manifiesta que existe un alto nivel de rendimiento profesional y de eso habla **Vega en Ecuador 2020** quién hace el estudio sobre factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud y muestra que el factor de carga laboral guarda relación significativa en el desempeño laboral de las enfermeras también pone a consideración que la mayoría de las participantes de su estudio eran mujeres es decir que a ellas se les sumaba tanto la carga laboral como la carga de los labores de su hogar, al hacer la contrastación con este estudio se puede evidenciar que el 100% de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología son de sexo femenino de las cuales el 47% es de estado civil soltera además el 50% de los participantes de este estudio es relativamente

joven ya que se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años, asimismo su condición laboral es estable y además el 52.9% no labora en otra institución lo cual demuestra que su rendimiento laboral se justifica ya que sólo se dedica a un solo trabajo. **Ascona, Espinoza (Perú- 2020)** quien realizó un estudio titulado: *Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales* podemos ver que en sus resultados obtenidos evidencian que el 41.49% (39/94) presentan un nivel de carga laboral medio, el 29.79% (28/94) en un nivel alto y el 28.72% (27/94) en un nivel bajo. Podemos ver que mi estudio sobre la carga laboral del profesional de enfermería es mucho a mayor a este, ya que nuestro servicio de neonatología tiene un manejo de paciente con grado de dependencia 3, lo cual lo hace más crítico

En cuanto a la variable rendimiento profesional, no se ha encontrado aun estudios que se haya realizado bajo el contexto de la pandemia por Covid 19, pero si en otros escenarios, por ejemplo, tenemos a **Comezaguira A y otros. (Venezuela- 2019)** quienes realizaron un estudio llamado “Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos” cuyo objetivo fue Describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos, tuvo como resultados que el personal de enfermería de la UCI del IAHULA posee una carga laboral alta asimismo se identificaron cinco obstáculos de rendimiento significativos, la mayoría relacionados con el acceso a tecnologías, herramientas y suministros que dificultan el normal desenvolvimiento de las enfermeras. En el caso del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz el rendimiento es lo que más destaca entre sus profesionales, ya que trabajamos con profesionales de enfermería en un 99% especialista en el área de cuidados intensivos neonatales y manejamos pacientes con dependencia grado 3, a los cuales algún error puede desencadenar una afectación directa en su salud y esto hace que el personal se sobre esfuerce y logre sus objetivos, asimismo el cambio de jefaturas en esta pandemia por personal que trabaja directamente con nosotros, logro que se nos escuchara y se nos hiciera participe de las actividades

o procedimientos a seguir en el servicio, es por todo esto que a pesar de la alta carga laboral, el rendimiento no se vio afectado.

**Basilio Perú 2022** en su estudio de sobrecarga laboral en enfermeras en épocas de pandemia por COVID 19 presentó dentro de su dimensión carga física rendimiento y esfuerzo que el 92% presentó un nivel de carga alta y sólo el 8 % un nivel de carga media, que en comparación con nuestro estudio este grupo de enfermeras presentó una carga laboral en un nivel y porcentaje muy alto, lo cual indica que en ambos estudios se realizaron en una unidad de cuidados intensivos la localidad dónde se encuentra ese hospital influye en la carga laboral ya que el acceso a tecnología y presupuesto es más limitado o llega tardíamente.

**Calderón 2022** por su parte concluye que el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras tiene una relación fuerte, puesto que a mayor estrés el personal de enfermería reportará menor desempeño. Asimismo **Rivera en el 2021** pone de manifiesto que el síndrome de burnout provoca un agotamiento emocional en 55 8% afectando Lo que condiciona a una sobrecarga laboral, en el caso del hospital Carlos Lanfraco la hoz si bien la carga laboral es alta aún no ha manifestado el síndrome de burnout, por lo cual concluimos que por ese motivo el rendimiento profesional no se vio afectado en nuestro servicio

**Bustamante Kenia 2021** quien realizó una descripción de la sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en base a una revisión bibliográfica de los últimos 5 años demostró que Que 78% de las investigaciones mostrar un nivel de carga laboral en un nivel medio y un 66.7% de desempeño laboral en un nivel de regular, lo cual es casi coincidente con nuestro trabajo ya que el rendimiento laboral se mantuvo en un buen nivel pese al impacto de la pandemia por COVID-19. por otro lado **Garma 2021** Quien hizo su estudio en el hospital arzobispo Loayza presentó un 46, 43% de sobrecarga laboral en un nivel medio asimismo un 50% de su personal de enfermería presentó un nivel de desempeño profesional de nivel regular, Poniendo en consideración la ubicación geográfica de nuestro hospital Carlos Lanfraco la hoz el cual se encuentra En el cono norte de Lima Y a su vez es uno de los puntos de referencia de todos los centros de salud de Lima norte, podemos decir que la carga laboral es semejante a este hospital y se acerca a su nivel de rendimiento profesional también.

**Barzola en el 2019** demostró en su estudio que las condiciones de trabajo malas o muy malas condicionan el desempeño de las enfermeras, asimismo en 31.1% de los enfermeros creen que sus resultados de su propio trabajo eran malos, esta creencia no se ha manifestado en nuestro hospital ya que vemos resultados positivos de nuestras actividades cuando el paciente logra estabilizar su salud y ser dado de alta, tal es así que no hubo ningún caso de muerte neonatal durante la pandemia por COVID 19 que se haya dado por este virus. un factor importante para el buen rendimiento profesional es el trabajar sin niveles de estrés que afecten el mismo podemos observar en el estudio de García Nicaragua 2018 que el personal presentó sobrecarga laboral y éste a su vez desencadenó un estrés moderado, en este estudio se pudo determinar ciertos factores relacionados entre sí como la edad horas extras falta de organización y falta de compañerismo, lo cual según los resultados de nuestro estudio ninguno de estos factores influyó en el estrés ya que nuestro grupo etario es relativamente joven con edades que fluctúan entre 31 a 40 años y el también el 50% de nuestro personal tiene el estado civil de soltera.

En el estudio de **calderón 2021** que se realizó en el servicio de cirugía del hospital militar central se observó que el 51.85% presenta carga laboral asimismo el 20 37% presentó un desempeño profesional en un nivel deficiente, Estos resultados Indica una relación entre la sobrecarga y el desempeño Pudiéndose suponer que siendo el hospital militar el único en la provincia de Lima, Una alta demanda de pacientes de todo Lima, Muy por el contrario nuestro hospital alberga una demanda de pacientes pero de una parte de Lima norte lo cual contribuye que a pesar de la sobrecarga laboral que tenemos no se haya habido afectado el rendimiento profesional

### 6.3 Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

De acuerdo con Martín Manjarres (2018), los procesos de investigación relacionados con la salud deben guiarse o guiarse por principios éticos desde el punto de vista de brindar el mayor beneficio a los involucrados sin perjudicar a la

comunidad. Las comunidades relacionadas con la salud y sus resultados ayudan a resolver problemas específicos. (41)

Los principios de confiabilidad y auto primario se aplicaron principalmente en el diseño del estudio. Se utilizó el consentimiento informado para documentar los intereses de investigación de los participantes del estudio y su confianza voluntaria y la confidencialidad adecuada de la información recibida; Además, se han respetado los derechos de autor al escribir, citar y vincular este material de acuerdo con las normas aplicables de Vancouver.

## CONCLUSIONES

### Se concluye que:

- No existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19- 2022. Por los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.323 y una significancia estadística de 0.063, mayor al  $\alpha = 0.05$ . lo cual significa que, pese a la alta carga laboral, el personal de enfermería logro mantener un buen rendimiento profesional
- Existe relación significativa entre la dimensión carga laboral física en un 55.88% y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022., se evidencia los resultados prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.373 y una significancia estadística de 0.030, inferior al  $\alpha = 0.05$ . Lo cual significa que el exceso de carga física tiene un impacto negativo en el rendimiento profesional.
- No existe relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia COVID 19 -2022, se evidencia los resultados prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.291 y una significancia estadística de 0.09, superior al  $\alpha = 0.05$ . Sin embargo existe un riesgo latente que esta carga mental afecte el desempeño de las actividades y procedimientos invasivos de alta concentración que realizan las enfermeras del servicio de neonatología

## **RECOMENDACIONES:**

- Recomendar a la jefatura de personal la contratación de personal con especialidad en el área, a fin de contribuir positivamente con el avance del servicio, asimismo dotar de la cantidad necesaria de personal por rotación y tener personal de reten para cubrir posibles descansos de salud y tener espacios adecuados para su oportuno descanso y continuar con su buen rendimiento profesional
- Recomendar a la autoridad correspondiente, la compra de equipos e insumos modernos y funcionales que sean de fácil transporte y manejo, a fin de evitar un exceso en la carga física. Asimismo recomendar a la jefatura de enfermería para la gestión de la capacitación por salud ocupacional sobre el manejo de cargas físicas en el trabajo.
- Debido a Recomendar a la jefatura de enfermería la evaluación periódica del personal a fin de detectar a temprana ocasión problemas asociados a carga mental, que genera el servicio y así mismo la evaluación del personal por el área de psicología para conocer su estado de salud mental después de lo que se vivió en pandemia,

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales - los datos [Internet]. Who.int. [citado el 24 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-health-and-care-workers-2021/facts>
2. Jul 28. OPS: América Latina y el Caribe podrían enfrentar una “avalancha de problemas de salud” si continúa interrupción de servicios de salud [Internet]. Paho.org. [citado el 24 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/28-7-2021-ops-america-latina-caribe-podrian-enfrentar-avalancha-problemas-salud-si>
3. Impacto de la COVID-19 en los recursos humanos para la salud y respuesta de política: el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y el Perú: síntesis de hallazgos en cinco países de América Latina [Internet]. Who.int. World Health Organization; 17 de diciembre de 2021 [citado el 24 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240039001>
4. Rumbo Al bicentenario: Recursos humanos DE Salud [Internet]. COMEX - Sociedad de Comercio Exterior del Perú. [citado el 24 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>
5. Castro Baca M, Villena Pacheco A. La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. Acta médica peru [Internet]. 2021 [citado el 24 de septiembre de 2022];38(3):161–2. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172021000300161&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172021000300161&script=sci_arttext)

6. Siguas RP. Contribución del enfermero en el contexto de la pandemia por COVID-19. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 24 de septiembre de 2022];1(1):1–2. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/10>
7. Ilo.org. [citado el 24 de septiembre de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_754615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_754615.pdf)
8. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. 2022 [citado el 28 de septiembre de 2022]; Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_b3cc3703565b6752f63623cb0ea887c2](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b3cc3703565b6752f63623cb0ea887c2)
9. Acosta MF, Maya GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. ciudad. [Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 26 de septiembre de 2022];17(2):22-3. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
10. Mamani V. Conocimiento y aplicación del índice de intervenciones terapéuticas neonatales para valorar la carga laboral del profesional de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, Hospital Petrolero Obrajes, La Paz 2020. 2020.
11. Fuentes Morejon DS, Guambo Aimara MD. Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el Área Clínico Quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA N°1 Quito, octubre 2019-marzo 2020. Babahoyo: UTB-FCS, 2020; 2020.
12. Cuyo MCV, Sigüencia RMC. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga.

- lauinvestiga [Internet]. 2020 [citado el 28 de septiembre de 2022];7(2):39–52. Disponible en: <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
13. Comezaquira-Reay A, Téran-Ángel G, Quijada-Martínez P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.. **Revista Cubana de Enfermería** [Internet]. 2021 [citado 27 Sep 2022]; 37 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3942>
  14. Zuazua D. Carga de trabajo de enfermería y su relación con el conocimiento y actitudes frente al dolor en cuidados intensivos [posgrado]. Universidad de Valencia;2019
  15. Saltos-Rivas M, Pérez-Cardoso C, Suárez-Mella R, Linares-Giler S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. **Revista Cubana de Enfermería** [Internet]. 2018 [citado 26 Sep 2022]; 34 (2) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
  16. García LF, Carrión KY. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Rev Esp Enferm Salud Ment* [Internet]. 2018 [citado el 26 de septiembre de 2022];0(6). Disponible en: <https://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44>
  17. Da Silva, J.B., Moreira, S.D., Apolinario, P.P., Gadanhoto Vieira, A.P., Soares Simmelink, V.L.M., Sécoli, S.R., de Melo Lima, M.H. y Grillo Padilha, K. 2017. Carga de trabajo de enfermería en unidad de ingreso de onco-hematología. *Enfermería Global*. 16, 4 (oct. 2017), 24–55. DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.259151>.
  18. Basilio C. Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. 2022 [citado el 4 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19055>.

19. Calderón O. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas – 2021. Universidad César Vallejo; 2022.
20. Calderón D. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021 [Internet]. PE; 2022 [citado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1899>.
21. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado el 4 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>.
22. Garma Zambrano NY, Vivanco Vivanco M. “SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021”. Universidad Autónoma de Ica; 2021.
23. Rivera Martinez A, Valle Gamarra EK. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020. 2021 [citado el 28 de septiembre de 2022]; Disponible
24. Velasco, R. (2020). Carga laboral y desgaste profesional del personal asistencial frente a la Pandemia Covid-19 del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020 [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51079>
25. Ascona, J., Espinoza, N. (2020). Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57721>

26. Barzola Misari LY, Huamán Yurivilca ML. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Universidad Peruana Los Andes; 2020.
27. Mejía Solano PM, Murga Luis SN. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Universidad Nacional de Trujillo; 2019.
28. TEORÍA DEL DÉFICIT DEL AUTOCUIDADO DE DOROTHEA OREM EN LA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO [Internet]. 1Library.co. [citado el 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-d%C3%A9ficit-autocuidado-dorothea-orem-atenci%C3%B3n-reci%C3%A9n-nacido.zgwl2r2y>.
29. Chiavenato Idalberto. Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México, D.F: Mc Graw Hill 2009.
30. Nogareda C, Licenciada En Psicología C. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación La charge mentale de travail: définition et évaluation Mental Workload: definition and measurement [Internet]. Saludlaboral.org. [citado el 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: [https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp\\_179.pdf](https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp_179.pdf).
31. Andrés Á. Evaluación de la Carga de Trabajo [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. Bizneo HR; 2020 [citado el 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-carga-de-trabajo/>.
32. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad [Internet]. Newsletter USS. 2016 [citado el 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
33. Croem.es. [citado el 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
34. García MPM, Escribano MD. Administración y gestión. Difusión Avances de Enfermería; 2009. Disponible en: <https://xdoc.mx/documents/administracion-y-gestion-de-servicios-de-enfermeria-5ea9eb0d54289>.

35. Gabini S. Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral: Una Exploración. Teseo; 2018.
36. Corvo HS. Desempeño laboral [Internet]. Lifeder. 2022 [citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
37. Frank L, Castro W, Lic L, Omayda U. Wordpress.com. [citado el 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://pediatraselche.files.wordpress.com/2011/11/manual-de-enfermeria-en-neonatologia.pdf>
38. Carga de trabajo [Internet]. Saludlaboral.org. [citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>
39. Pons J. ▷ Rendimiento en el trabajo [Profesional y empresarial] [Internet]. WorkMeter. 2017 [citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral/>
40. Sampieri RH, Collado CF, Pilar D, Lucio B. Metodología de la investigación Cuarta edición [Internet]. 191.86.244. [citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>.
41. Martín Manjarres S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación ARTÍCULO DE REFLEXIÓN: LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS A LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [Internet]. Enfermeriaencardiologia.com. [citado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf).

# ANEXOS

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### CARGA LABORAL Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID 19 – LIMA, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022	Existe relación significativa entre la carga laboral y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022	CARGA LABORAL	<p>Carga física</p> <p>Carga mental</p>	<p>Postura correcta</p> <p>Manipulación de carga</p> <p>Esfuerzo muscular</p> <p>Fatiga mental</p> <p>Insatisfacción laboral</p> <p>estrés</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9,10,11,12,13,14</p> <p>15,16,17,18,19,20,</p> <p>21,22,23,24,25</p> <p>26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36</p>	<p>Escala de Likert</p>	<p><b>bajo</b> <b>(16-36)</b></p> <p><b>Medio</b> <b>(37-57)</b></p> <p><b>Alto</b> <b>(58-80)</b></p>	<p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.</b></p> <p>➤ Diseño: No experimental de corte transversal de nivel correlacional. <b>Método:</b> CUANTITATIVO</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <p>1) Cuestionario sobre la carga laboral 2) Cuestionario sobre el rendimiento laboral</p> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>34 personas, las cuales son: 34 licenciada en enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra, que conforman a su vez la muestra</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES	

<p>1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?</p>	<p>1) Identificar la relación entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?</p>	<p>1) existe la relación significativa entre la dimensión carga laboral física y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?</p>	<p>RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA</p>	<p>Rendimiento de tareas</p>	<p>Calidad de trabajo</p>	<p>1,2,3,4</p>	<p>Escala de Likert Nunca =1 Casi nunca =2 De vez en cuando =3 Casi siempre =4 Siempre =5</p>	<p><b>bajo</b> <b>(16-36)</b> <b>Medio</b> <b>(37-57)</b> <b>Alto</b> <b>(58-80)</b></p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022</p>	<p>existe relación entre la dimensión carga laboral mental y el rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfraco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022?</p>			<p>Rendimiento de contexto</p>	<p>Planificación y organización del trabajo</p>			<p>5,6,7,8,9,10,11</p>
				<p>Iniciativa</p>		<p>12,13</p>			
<p>retroalimentación</p>	<p>14,15,16</p>			<p>esfuerzo</p>		<p>17,18,19</p>			
<p>responsabilidad</p>	<p>20,21,22,23</p>			<p>Lealtad con la organización</p>		<p>24,25,26,27</p>			



**ANEXO 3: CUESTIONARIO VARIABLE INDEPENDIENTE: CARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

OBJETIVO: Estimado licenciado de enfermería el presente cuestionario sólo tiene fines académicos conocer la carga laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco la HOZ

I DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS: marque con una x

A. Sexo 1. Masculino  2. Femenino

B. Edad (en años) \_\_\_\_\_

C. Estado Civil: Soltero  Casado  Viudo  Divorciado   
Conviviente

labora en otra institución SI  NO

carga familiar: dependen de usted personas menores SI  NO

algunos requieren cuidados especiales  SI  NO

II instrucciones: marque con x en el casillero que crea conveniente

Frecuencia	Nunca	1				
	Casi nunca	2				
	De vez en cuando	3				
	Casi siempre	4				
	Siempre	5				
<b>ITEMS</b>						
<b>V1</b>	<b>CARGA LABORAL</b>					
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION CARGA FISICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>POSTURA DE CORRECTA</b>					
1	El trabajo le 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					
	<b>MANIPULACIÓN DE CARGA</b>					
4	el trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro					

5	los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral					
6	se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg (bombas, monitores, etc)					
	<b>ESFUERZO MUSCULAR</b>					
7	el trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente					
8	para realizar las tareas se utiliza sólo la fuerza de las manos					
9	todos los mobiliarios están operativos y permiten disminuir el esfuerzo muscular					
10	el entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (pasadizos libres)					
11	los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg					
12	el peso de la carga permite movilizarla con facilidad					
13	le han brindado información Y/O capacitación sobre la manipulación correcta de cargas					
14	usted manipula correctamente las cargas tomando medidas y posturas adecuadas					
	<b>DIMENSION CARGA MENTAL</b>					
	<b>FATIGA MENTAL (GRADO DE ATENCION Y MANEJO DE LA INFORMACION)</b>					
15	el nivel de concentración requerido para la ejecución de tareas es bajo					
16	debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o sólo de forma parcial					
17	la información se percibe correctamente					
18	se entiende con facilidad los procedimientos establecidos					
19	la cantidad de información que se recibe es razonable					
20	la información es sencilla se evita la memorización excesiva de datos					
	<b>INSATISFACCION LABORAL</b>					
21	los trabajadores participan en la determinación de los grupos					
22	los equipos de trabajo son estables					

23	el trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos					
24	el trabajo suele realizarse sin interrupciones					
25	el entorno físico facilita el desarrollo de la tarea					
	<b>ESTRÉS</b>					
26	el trabajo que se realiza es a turnos fijos					
27	el rol de turno se conoce con anticipación					
28	generalmente sus jefes toman decisiones consultando los trabajadores					
29	para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores					
30	existe un sistema de consulta suelen discutirse los problemas referidos al trabajo					
31	cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consulta con los trabajadores					
32	la tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas					
33	por regla general el ambiente laboral permite una relación amistosa					
34	cuando existe algún conflicto se asume y se busca vías de solución evitando situaciones de acoso					
35	si la tarea se realiza en un ambiente aislado cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfonos ETC)					
36	en caso de existir riesgos de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación					

**ANEXO 4: CUESTIONARIO N° 2 VARIABLE DEPENDIENTE:  
RENDIMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

OBJETIVO: Estimado licenciado o técnico de enfermería el presente cuestionario sólo tiene fines académicos conocer el rendimiento profesional del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco la HOZ

INSTRUCCIONES: marque con x en el casillero que crea conveniente

Frecuencia	Nunca	1
	Casi nunca	2
	De vez en cuando	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5

V 2	RENDIMIENTO PROFESIONAL	Frecuencia				
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE TAREAS</b>						
<b>calidad del trabajo</b>		1	2	3	4	5
1	¿cumpló bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario?					
2	¿tengo en mente los resultados que debo de lograr?					
3	¿siempre sé si mi trabajo está bien o mal?					
4	¿cuándo cometo errores? ¿lo reportó a mi jefe inmediato?					
<b>planificación y organización del trabajo</b>		1	2	3	4	5
5	¿participó en la elaboración de los planes de trabajo?					
6	¿establezco mis objetivos en mi trabajo?					

7	¿Aplicó los procedimientos y los protocolos del servicio para la realización de mi trabajo?					
8	¿se me ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas?					
9	¿trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados?					
10	¿cuándo termino con mi trabajo asignado comienzo nuevas tareas sin que me lo pida?					
11	¿sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE CONTEXTOS</b>						
<b>toma de iniciativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	¿tiene iniciativa para realizar sus tareas?					
13	¿puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?					
<b>retroalimentación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?					
15	¿los cursos de capacitación que recibo me permiten hacer mejor mi trabajo?					
16	¿los cursos de capacitación que recibo están de acuerdo con mis intereses?					
<b>Esfuerzo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	¿persiste hasta que alcanzan la meta fijada?					
18	¿soy constante en cada tarea que emprendo?					
19	¿realiza sus actividades con dedicación?					

<b>responsabilidad</b>		1	2	3	4	5
20	¿se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
21	¿falta mucho al trabajo?					
22	¿llega puntualmente a su trabajo?					
23	¿cumple con su horario de trabajo?					
<b>lealtad con la organización</b>		1	2	3	4	5
24	¿comparte la misión y objetivos de la organización?					
25	¿participó activamente en las reuniones laborales?					
26	¿tengo interés en lograr un buen sitio precisamente en esta institución?					
27	¿identificado con su área de trabajo?					

**FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS**  
**ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Estimado Mg. Jesus Manuel Zapata Velasquez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**SUGERENCIAS:**

.....  
.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zapata Velasquez Jesus Manuel DNI: 44457063,

Especialidad del validador: metodólogo [ X ] temático [ ] estadístico [ ]

  
**M(o) Jesus M. Zapata Velasquez**  
**NUTRICIONISTA CNP 5336**  
 Firma del Experto Informante.

15 de octubre del 2 021

## FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Mg. Dailú Jamín Alvaro Cabeza

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	S I	N O	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**SUGERENCIAS:**

.....

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Dailú Jamín Alvaro Cabeza. **DNI. 44749414**

**Especialidad del validador:** metodólogo [ x ] matemático [ ] estadístico [ ]

**Lima, 15 de**  
**octubre del 2021.**

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS  
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Yolanda Sobrino DNI: 15705688 Especialidad del validador:  
metodólogo  temático [ ]

estadístico [ ]



Firma del Experto Informante.

## FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. CANDIOTTI RAMIREZ Elke JURY

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CANDIOTTI RAMIREZ Elke JURY

DNI: 10533663, Especialidad del validador: metodólogo [ ] temático [ ]

estadístico [ ]

16 de octubre del 2021

Elke Jury Candiotti Ramirez
   
 COP. N° 13317
   
 DISEÑERA

Firma del Experto Informante.

## ANEXO V: FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Dra. Rosario Miraval Contreras

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS.

DNI. 10321493, Especialidad del validador: metodólogo [ x ] matemático [ ]  
estadístico [ ]

Lima, 13 de  
octubre del 2021.

-----

Firma del Experto Informante.

## ANEXO VI:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente es un trabajo de investigación titulado “Carga laboral y rendimiento profesional de las licenciadas de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la hoz en tiempos de pandemia por COVID 19 lima, 2022”, el cual es conducido por la Lic. Esp. Liz Ludeña Cordero, con el objetivo del estudio es Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el rendimiento profesional del personal del área de enfermería del servicio de neonatología del hospital Carlos Lanfranco la Hoz . Para llevar a cabo la presente investigación necesitamos de su participación, la cual será absolutamente anónima y la información que te obtenga será mantenida bajo estricta confidencialidad y no se empleara para ningún propósito, para esto le pedirá llenar dos instrumentos, el primero relacionado a la carga laboral y el segundo relacionado al rendimiento profesional. Este estudio sin fines de lucro no conlleva ningún riesgo físico ni psicológico. Por lo anteriormente expuesto apelamos a su comprensión y agradecemos de antemano su participación en el estudio.

Yo ..... identificado (o) con  
DNI..... Por el presente, en pleno uso de mis facultades mentales  
acepto participar en el presente estudio de investigación dado que he recibido  
toda la información necesaria. Por lo que accedo participar voluntariamente  
brindando información con total veracidad. Lima,..... de

Firma.....

## . CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	2022									
	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o	Se p	Oc t	No v	Di c
1. Determinar el tema de investigación.	X									
0. Revisión de literatura – Marco teórico.	X	X								
0. Identificación, selección, delimitación y formulación de investigación científica.		X	X							
0. Formulación de los objetivos de la investigación.			X	X						
0. Justificación del problema de investigación científica.					X	X				
0. Formulación de hipótesis de investigación.					X	X				
0. Elaboración del proceso de Operacionalización de las variables.					X	X				
0. Determinación del tipo, población y muestra del estudio.						X	X			
0. Validación de los instrumentos de recolección de datos.								X		

0. Definición de los aspectos administrativos: Cronograma – Presupuesto								X	X	
0. Redacción del proyecto de investigación.								X	X	
0. Corrección del proyecto de investigación.								X	X	
0. Recolección de datos.									X	X

## VI.PRESUPUESTO

### 6.1 Materiales

#### Escritorio e impresión

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
Papel bond A-4 80gr	3 millares	S/. 14.00	S/. 46.00
Papel bulky	3 millares	S/. 12.00	S/. 36.00
Bolígrafo	30 unidades	S/. 0.50	S/. 15.00
Corrector	6 unidades	S/. 2.50	S/. 15.00
Cartucho para impresora	5 unidades	S/. 15.00	S/. 75.00
Lápiz de carbón	25 unidades	S/. 0.50	S/. 12.50
Fotocopias	350 paginas	S/. 0.05	S/. 17.50
Memoria USB	05 unidades	S/. 12.00	S/. 60.00
Impresión de proyecto	160 hojas	S/. 0.30	S/. 48.00
Impresión tesis	400 hojas	S/. 0.30	S/. 120.00
Empastado	05 unidades	S/. 50.00	S/. 250.00
SUBTOTAL N° 1			S/. 695.00

#### Viáticos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
Movilidad	Estimado	S/. 300.00	S/. 300.00
Refrigerio	Estimado	S/. 300.00	S/. 300.00
Alimentación	03 integrantes	S/. 40.00	S/. 120.00
SUBTOTAL N° 2			S/.720.00

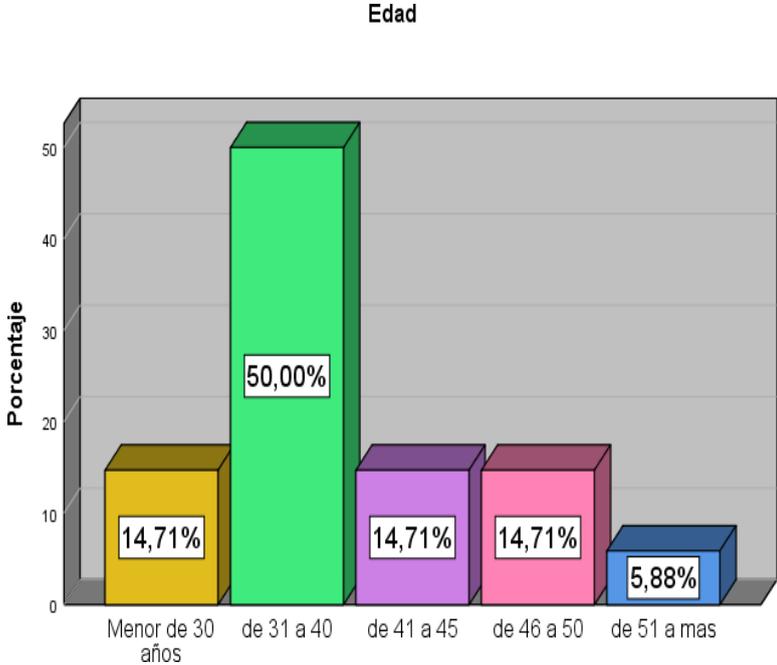
### Recursos Humanos y Servicios

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
Digitador	01 digitadora	S/. 200.00	S/. 200.00
Asesor	12 horas	S/. 40.00	S/. 1 296.
Colaboradores	03 colaboradores	S/. 120(c/u)	S/. 360.00
Asistente de la investigación	01 asistente	S/. 500.00	S/. 500.00
SUBTOTAL N° 3			S/3 896.00

# ANEXO BASE DE DATOS

Descripción	ESU	Sexo	Edad	Estado Civil	Grupos de Ingresos	Formación Académica	Formación Profesional	Formación Técnica	Formación Especializada	Formación de Grado	Formación de Postgrado	Formación de Maestría	Formación de Doctorado	Formación de Especialización	Formación de Diplomado	Formación de Certificación	Formación de Cursos	Formación de Talleres	Formación de Seminarios	Formación de Conferencias	Formación de Simposios	Formación de Encuentros	Formación de Jornadas	Formación de Congresos	Formación de Coloquios	Formación de Debates	Formación de Mesa Redonda	Formación de Panel de Expertos	Formación de Round Table	Formación de Otros
1. Educación	010	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2. Salud	020	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3. Vivienda	030	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4. Transporte	040	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5. Alimentos	0500	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6. Vestimenta	0600	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
7. Otros	0700	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
8. Educación	0800	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
9. Salud	0900	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
10. Vivienda	1000	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
11. Transporte	1100	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
12. Alimentos	1200	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
13. Vestimenta	1300	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
14. Otros	1400	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
15. Educación	1500	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
16. Salud	1600	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
17. Vivienda	1700	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
18. Transporte	1800	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
19. Alimentos	1900	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
20. Vestimenta	2000	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
21. Otros	2100	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
22. Educación	2200	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
23. Salud	2300	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
24. Vivienda	2400	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
25. Transporte	2500	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
26. Alimentos	2600	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
27. Vestimenta	2700	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
28. Otros	2800	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
29. Educación	2900	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30. Salud	3000	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
31. Vivienda	3100	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
32. Transporte	3200	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
33. Alimentos	3300	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
34. Vestimenta	3400	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
35. Otros	3500	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2

Gráficos Anexos N° 1 edad del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH



Fuente: cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

Gráficos Anexos N° 2 sexo del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH



Gráficos Anexos N° 3 estado civil del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH

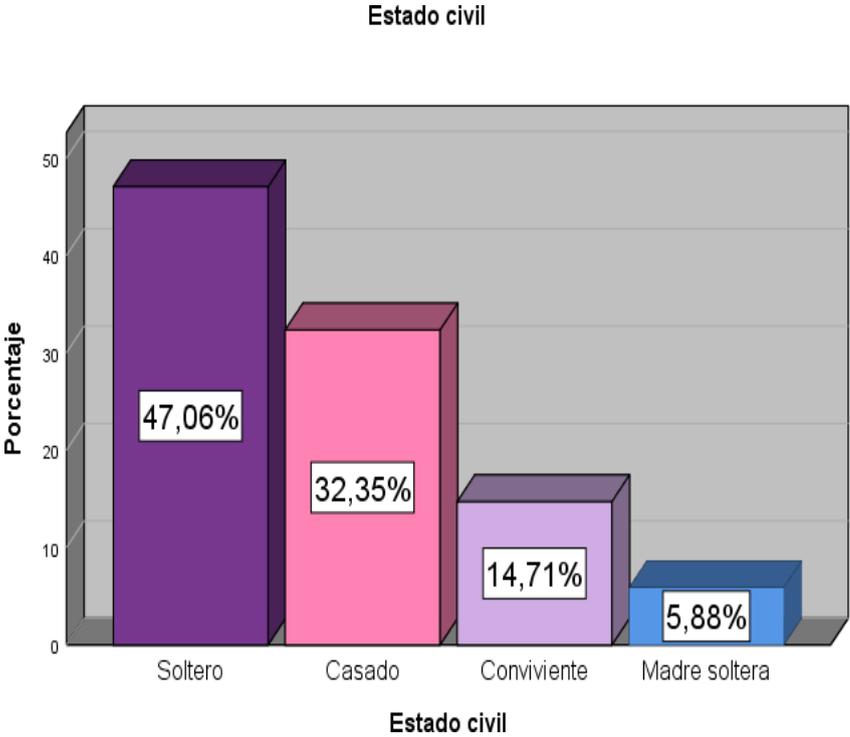


Tabla Anexos N° 1 carga familiar: ¿dependen de usted personas menores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	73,5	73,5	73,5
	NO	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

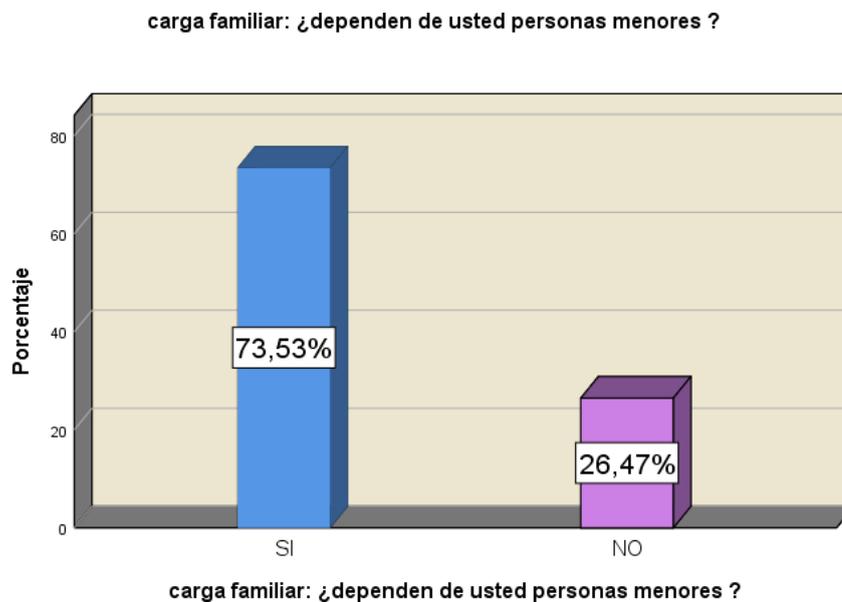
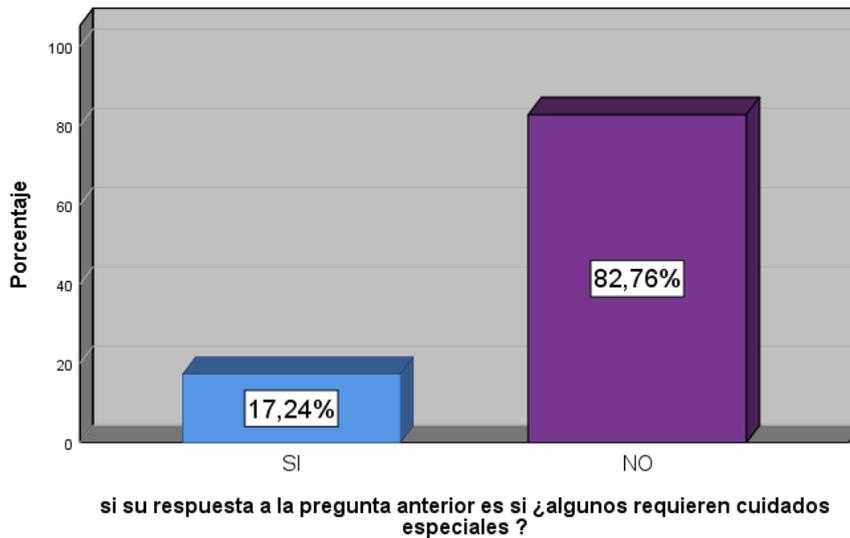


Tabla Anexos N° 5 si su respuesta a la pregunta anterior es si ¿algunos requieren cuidados especiales?

si su respuesta a la pregunta anterior es si ¿algunos requieren cuidados especiales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	14,7	17,2	17,2
	NO	24	70,6	82,8	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Perdidos	Sistema	5	14,7		
Total		34	100,0		

*Fuente:* cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L

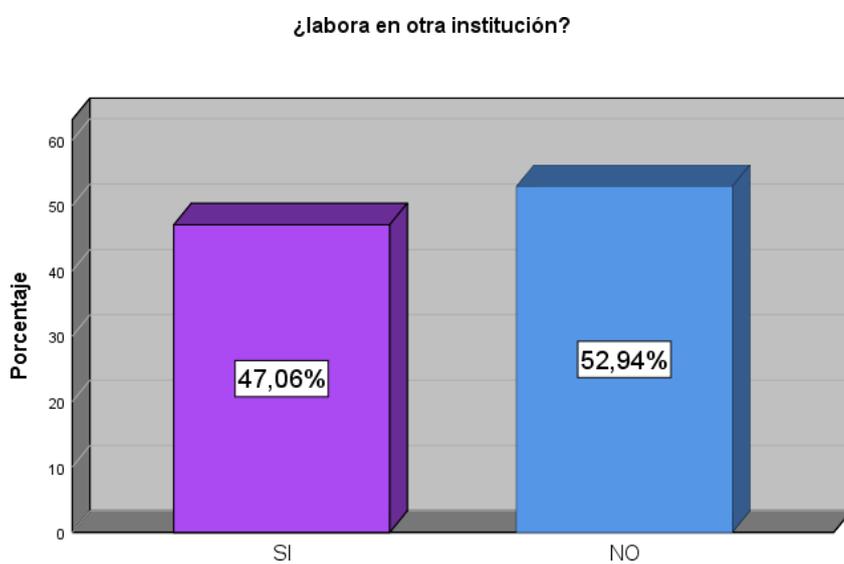
si su respuesta a la pregunta anterior es si ¿algunos requieren cuidados especiales ?



**Tabla Anexos N° 6 ¿labora en otra institución?**

¿labora en otra institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	47,1	47,1	47,1
	NO	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

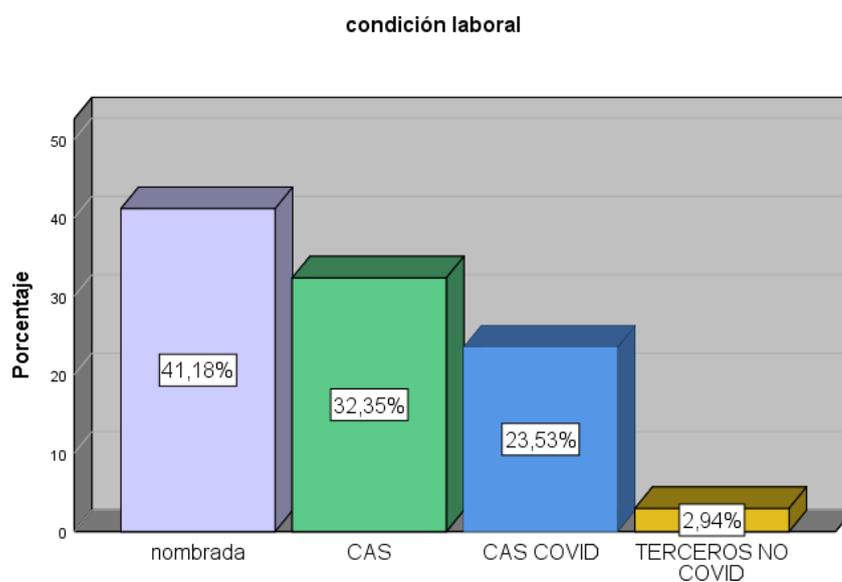
**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L



**Tabla Anexos N° 7 Condición laboral del personal de enfermería del servicio de neonatología del HCLLH**

condición laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nombrada	14	41,2	41,2	41,2
	CAS	11	32,4	32,4	73,5
	CAS COVID	8	23,5	23,5	97,1
	TERCEROS NO COVID	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**Fuente:** cuestionario carga laboral aplicada a las Lic. de enfermería del H.C.L.L



Coefficiente de correlación (r)	Interpretación	Rango establecido
+1.00	Correlación positiva perfecta	+1.00
+0.90	Correlación positiva muy fuerte	[+0.90→+1.00>
+0.75	Correlación positiva considerable	[+0.75→+0.90>
+0.50	Correlación positiva media	[+0.50→+0.75>
+0.10	Correlación positiva débil	[+0.10→+0.50>
+0.00	No existe correlación alguna entre variables	<-0.10→+0.10>
-0.10	Correlación negativa débil	[-0.10→-0.50>
-0.50	Correlación negativa media	[-0.50→-0.75>
-0.75	Correlación negativa considerable	[-0.75→-0.90>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte	[-0.90→-1.00>
-1.00	Correlación negativa perfecta	-1.00

Fuente: (Sampieri, 2002)

Frecuencia de la correlación entre la dimensión “CARGA FISICA” y la variable “RENDIMIENTO PROFESIONAL”

CARGA_FISICA (Agrupada)			RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)		Total	
			ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL		
CARGA_FISICA (Agrupada) Total	POCA CARGA FISICA	Recuento	1	0	1	
		% dentro de CARGA_FISICA	100,0%	0,0%	100,0%	
	REGULAR CARGA FISICA	Recuento	6	13	19	
		% dentro de CARGA_FISICA	31,6%	68,4%	100,0%	
	ALTA CARGA FISICA	Recuento	1	10	11	
		% dentro de CARGA_FISICA	9,1%	90,9%	100,0%	
	MUY ALTA CARGA FISICA	Recuento	0	3	3	
		% dentro de CARGA_FISICA	0,0%	100,0%	100,0%	
	Total		Recuento	8	26	34

<b>Tabla cruzada CARGA_LABORAL (Agrupada)*RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)</b>						
			RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)		Total	
			ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL		
CARGA_LABORAL (Agrupada)	POCA CARGA LABORAL	Recuento	0	1	1	
		% dentro de CARGA_LABORAL (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%	
	REGULAR CARGA LABORAL	Recuento	6	8	14	
		% dentro de CARGA_LABORAL (Agrupada)	42,9%	57,1%	100,0%	
	ALTA CARGA LABORAL	Recuento	2	15	17	
		% dentro de CARGA_LABORAL (Agrupada)	11,8%	88,2%	100,0%	
	MUY ALTA CARGA LABORAL	Recuento	0	2	2	
		% dentro de CARGA_LABORAL (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%	
	Total		Recuento	8	26	34
			% dentro de CARGA_LABORAL (Agrupada)	23,5%	76,5%	100,0%

<b>Tabla cruzada CARGA_MENTAL (Agrupada)*RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)</b>			
		RENDIMIENTO_PROFESIONAL (Agrupada)	Total

			ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL	MUY ALTO RENDIMIENTO PROFESIONAL		
CARGA_MENTAL (Agrupada)	POCA CARGA MENTAL	Recuento	0	3	3	
		% dentro de CARGA_MENTAL (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%	
	REGULAR CARGA MENTAL	Recuento	6	6	12	
		% dentro de CARGA_MENTAL (Agrupada)	50,0%	50,0%	100,0%	
	ALTA CARGA MENTAL	Recuento	2	11	13	
		% dentro de CARGA_MENTAL (Agrupada)	15,4%	84,6%	100,0%	
	MUY ALTA CARGA MENTAL	Recuento	0	6	6	
		% dentro de CARGA_MENTAL (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%	
	Total		Recuento	8	26	34
			% dentro de CARGA_MENTAL (Agrupada)	23,5%	76,5%	100,0%