



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"DOTACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON LA CARGA LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA 2023"**

Presentado por:

**ESPINO CARPIO ROCÍO JACQUELINE**

De la **MAESTRÍA ENFERMERÍA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 03 de julio de 2024

**Atentamente**

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN ENFERMERÍA**

**MENCIÓN EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**



**DOTACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN  
CON LA CARGA LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA  
DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA 2023.**

Línea de investigación:

Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

**PRESENTADO POR**

Rocío Jacqueline Espino Carpio

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ENFERMERÍA**

**MENCIÓN: CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

**Ica - Perú**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por ser mi sostén en todo momento, a mis hijos, nieta y esposo por el apoyo brindado, a mis ángeles bellos mis padres quienes forjaron en mí el cuidado al prójimo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades del Hospital Regional de Ica, por el permiso y facilidades en el recojo de la información que consolidaron la culminación del estudio.

A mi asesora Mg. Viviana Loza Félix, por convertirse en mi guía en cada proceso y desarrollo de la investigación.

A cada uno de mis compañeros de trabajo quienes fueron partícipes de la investigación.

A los docentes y personal de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga” por su formación integral en la maestría.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii

### **Cuerpo del Informe Final**

I. Introducción.....	1
II. Estrategia metodológica.....	9
III. Resultados.....	13
IV. Discusión.....	26
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	33
VII. Referencias bibliográficas.....	34
VIII. Anexos.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos generales del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	13
Tabla 2	Dotación de personal de enfermería por áreas en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	14
Tabla 3	Dotación de personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	15
Tabla 4	Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral mental en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	20
Tabla 5	Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral física en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	21
Tabla 6	Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	22



## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1	Dotación de personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	16
Gráfico 2	Carga laboral mental en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	17
Gráfico 3	Carga laboral física en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	18
Gráfico 4	Carga laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023.	19

## RESUMEN

La investigación desarrollada planteó como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023. **Material y métodos:** el estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y correlacional, la muestra incluyó 89 participantes, se empleó la técnica de encuesta cuyos instrumentos incluyeron cuestionarios para identificar las características de la población y carga laboral, así mismo, se utilizó el análisis documental considerando una ficha de datos para identificar la dotación de personal dentro del servicio de emergencia. Ambos instrumentos son validados y confiables (0.91). **Resultados:** En las áreas de observación pediátrica, observación de adultos 1 y shock trauma hay un enfermero y un técnico, en tóxico, observación de adultos 2 incluyen 2 enfermeras y 2 técnicos. La percepción del personal en cuanto a la dotación fue inadecuada en 69.66%. La carga laboral alcanzó un nivel medio en 57% en la dimensión mental, 51% en la carga física; alcanzando nivel medio en el 52% globalmente. Además, no se halló relación entre la dotación de personal y la carga mental ( $r = -0.049$ ;  $p: 0.651$ ); sin embargo, si se encontró relación significativa con la carga física ( $r = -0.47$ ;  $p: 0.032$ ). **Conclusiones:** Existe relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023 ( $r = -0.379$ ;  $p: 0.046$ ).

**Palabras clave:** Recursos humanos, carga de trabajo, personal de enfermería, Enfermería de emergencia.

## ABSTRACT

The research **objective** to Determine the relationship between Nursing staff allocation and workload in the Emergency Department of a public hospital in Ica 2023. **Material and methods:** The study was conducted with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive, and correlational scope. The sample included 89 participants. Survey technique was employed, with instruments comprising questionnaires to identify population characteristics and workload. Additionally, documentary analysis was used, considering a data sheet to identify staff allocation within the emergency service. Both instruments were validated and reliable (0.91). **Results:** In the topical areas, pediatric observation, adult observation 1, and shock trauma, there was one nurse and one technician. In adult observation 2, there were two nurses and two technicians. Personnel perception regarding allocation was inadequate at 69.66%. Workload reached a medium level at 57% in the mental dimension and 51% in the physical load, with an overall medium level of 52%. Moreover, no relationship was found between staff allocation and mental load ( $r = -0.049$ ;  $p: 0.651$ ); however, a significant relationship was found with physical load ( $r = -0.47$ ;  $p: 0.032$ ). **Conclusions:** There is a relationship between nursing staff allocation and workload in the emergency service of a public hospital in Ica 2023 ( $r = -0.379$ ;  $p: 0.046$ ).

**Keywords:** Human resources, workload, nursing staff, Emergency Nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

La dotación de personal de salud se refiere al número y tipo de profesionales de la salud disponibles en una determinada área geográfica, institución de salud o unidad de atención médica. Es esencial para garantizar una atención de calidad, la accesibilidad a los servicios y una distribución equitativa de la carga de trabajo. Evaluar la dotación de personal implica considerar aspectos como la cantidad, distribución geográfica, capacitación y especialización, con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población atendida. Una dotación insuficiente puede resultar en una carga excesiva para los trabajadores de la salud, largos tiempos de espera y una disminución en la calidad de la atención, destacando la importancia de estrategias efectivas para reclutar, capacitar y retener al personal médico necesario.

En el campo de enfermería, la dotación de personal se define como la provisión de personal de enfermería para las 24 horas diarias y los 365 días del año que debe realizar el departamento responsable en base al diagnóstico situacional del servicio de emergencia, considerando que dicho personal es necesario en número suficiente y debidamente cualificado capaz de satisfacer las necesidades de salud en razón a los cuidados de enfermería que presentan los pacientes que buscan una atención de emergencia, sin dejar de tomar en cuenta el grado de dependencia de los mismos<sup>1</sup>.

En el contexto actual de la salud, donde los recursos son limitados y las demandas de atención son cada vez mayores, es fundamental comprender cómo la dotación de personal afecta la carga de trabajo de los enfermeros y enfermeras. La dotación de personal de enfermería y su impacto en la carga laboral son aspectos cruciales que influyen en la calidad de la atención brindada, la seguridad del paciente y el bienestar del personal de salud. A través de métodos cuantitativos, esta investigación busca analizar la relación entre la cantidad de personal de enfermería disponible y la carga laboral percibida por los profesionales en el servicio de emergencia, así como identificar posibles áreas de mejora y soluciones para optimizar la dotación de personal y mejorar las condiciones laborales en este entorno crítico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca el rol protagonista del profesional de enfermería en el sistema de salud, responsable del cuidado de las personas, familias y comunidades. En el informe situacional de la enfermería a nivel mundial hasta el 2020 se destacó su representatividad en el 59% del total de profesionales de la salud, además, se hizo énfasis en las deficiencias existentes en aspectos formativos de gestión y capacidad de liderazgo, siendo necesario el fortalecimiento teórico y práctico de formación continua que le permitan actuar frente a emergencias, dado que, enfermería ha mostrado mayor capacidad de respuesta y cobertura sanitaria frente a sucesos como la última pandemia de la Covid-19<sup>2</sup>.

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud destacó que los profesionales de enfermería son elementos necesarios para el logro de los Objetivos de desarrollo sostenibles, los cuales involucran la atención sanitaria que busca combatir una enorme brecha que delimita una atención deficiente sobre todo en países de menores recursos, pues, a pesar de conformar más de la mitad de profesionales en el mundo, existe deficiencias en el número de enfermeros (as) de acuerdo a la población, tal es así que, hay un déficit de profesionales que casi alcanza 6 millones en continentes como el africano, asiático e incluso América Latina, por tanto, se requiere de dichos profesionales para asegurar la emisión de cuidados integrales en todos los niveles de atención<sup>3</sup>.

Frente a esta deficiencia de profesionales y atención de salud, han surgido estudios que analizan dicha situación dejando entrever la existencia de variables relacionadas a ella como la carga laboral que asumen, al respecto el Consejo Internacional de enfermeras destaca que, la cantidad de profesionales es insuficiente para cubrir las necesidades de salud, asimismo, una encuesta llevada a cabo en Estados Unidos, publicada en el 2023, señaló que, el 63% de estos profesionales manifestaron padecer agotamiento y el 56% sobrecarga laboral, destacando al mismo tiempo el gran impacto negativo de la pandemia en esta población<sup>4</sup>.

El informe publicado en el 2023 por el Consejo internacional de enfermeras reveló que las políticas existentes en muchos países no están contemplando la situación de los profesionales de enfermería en razón a las necesidades y condiciones laborales, tal es así que se le debe ofrecer ambientes de trabajo seguros, con recursos accesibles que permitan consolidar su rol efectivo en el sistema de salud. Al respecto, una investigación realizada en Canadá destacó que, el 52% la distribución de los profesionales de enfermería no era la adecuada, el 49% reveló acceso insuficiente de recursos humano y materiales necesarios como para brindar atención de calidad, lo que significa que la dotación de personal en los diferentes servicios no fue acertada<sup>5</sup>.

Una revisión sistemática publicada en el 2021 en Panamá, reveló que la dotación de personal es determinante en la provisión de recursos en una institución, asimismo, la carga laboral que alcanza niveles excesivos ejerce un impacto negativo en el desempeño del profesional de enfermería, afectando sus dimensiones no solo física sino también mental y social, además, afecta la calidad de vida profesional y como todo ser humano llega al agotamiento limitando su realización personal, lo que a su vez tiene repercusión en la atención de salud<sup>6</sup>.

En Chile, la realidad de los profesionales de enfermería revela que existen enormes deficiencias en la dotación de recursos humanos, el estudio realizado en el 2021 publicado por la prestigiosa revista “The Lancet” destacó que la provisión de enfermeras que existen en hospitales y clínicas tienen un impacto tanto en la estancia hospitalaria como en el riesgo de muerte de los

pacientes atendidos en diferentes servicios, generando un 20% de mayor probabilidad que ocurra en hospitales con menor número de profesionales<sup>7</sup>.

En el Perú, un estudio analítico evidenció que, la cantidad de profesionales de enfermería existentes correspondía en el 2019 a 15.6 enfermeras por 10,000 habitantes, lo que indicaba una gran deficiencia de recursos humanos, donde el 60% se encuentra laborando en el Ministerio de Salud, el 30% en Essalud y el 10% se desempeña en áreas de las fuerzas armadas; por otro lado, el régimen de especialidades revela que la de mayor número de profesionales ha registrado emergencias y desastres la de mayor amplitud con el 19.43% lo que permitió hacerle frente a la pandemia en la atención de pacientes críticos<sup>8</sup>.

En Ica, la densidad de enfermeras (os) por cada 10,000 habitantes alcanzó 16.8 hasta el 2019<sup>8</sup> luego de la pandemia y frente a la necesidad de personal de salud para cubrir las necesidades de la población se ha valorado más al profesional de enfermería, el cual hizo frente a esta situación a pesar de las bajas, sin embargo, luego de haber reestablecido los servicios de consulta externa, la población aún tiene una gran demanda en los servicios de emergencia donde el personal es insuficiente para atender a la población, existiendo una sobrecarga laboral a este grupo ocupacional que a pesar de su trabajo y ganar mayor visibilidad en la pandemia, aún no es considerado como debería<sup>9</sup>.

Los hospitales públicos de Ica tienen hasta el momento una organización del área de emergencia destinada a la atención directa de personas con algún riesgo de vida incluyendo el área covid; en tal sentido el personal de enfermería está distribuido en espacios destinados a la atención de pacientes con diferentes prioridades, donde el área de Shocktrauma y observación pretende cubrir las necesidades de la población considerando un profesional de enfermería por cada tres pacientes críticos o seis pacientes estables, sin embargo, la sobredemanda de pacientes no permite cumplir dicha proporción, el personal asignado cuenta con la especialidad de emergencia, sin embargo, la presencia e impacto de la pandemia trajo consigo no solo la necesidad de asumir espacios y personal de salud diferenciado, sino que, además ha provocado diversos problemas de salud física y mental a raíz de dicha atención, generando bajas que difícilmente se pueden cubrir dada la especialidad que se requiere.

Cabe destacar que el personal de enfermería proporciona cuidados integrales y especializados a las personas en estado agudo y/o crítico, de esta forma se pretende garantizar la calidad de la atención, limitando las complicaciones o eventos adversos. En tal sentido, ante la existencia de una carga laboral excesiva, el tiempo que una enfermera asigna a cada paciente se reduce, al igual que el tiempo destinado a labores administrativas entre otras actividades, afectando directamente el desarrollo de sus funciones y su relación con el equipo multidisciplinario, usuario y familia en su conjunto.

La revisión bibliográfica en torno a las variables de estudio revela un comportamiento particular en cada realidad, citándose los siguientes antecedentes de nivel internacional:

Cachimuel<sup>10</sup> realizó un estudio descriptivo en Ibarra-Ecuador, publicado en el 2021 cuyo objetivo fue analizar la relación entre la dotación del personal de enfermería y la calidad del cuidado enfermero en el Hospital San Vicente de Paúl, donde se incluyó una muestra conformada por 70 participantes quienes resolvieron un cuestionario para cada una de las variables, dentro de los resultados se obtuvo que, el 41.43% lleva laborando entre 2 a 4 años, asimismo, se identificó que, la dotación de enfermeras(os) está desvinculada al requerimiento normativo, se identificó deficiencias vinculadas a la confianza entre el personal, asimismo, la calidad de la atención se percibió como buena por el 62.86%, por otro lado, el 32.45% no cumple con los requerimientos profesionales cuyos cuidados fueron catalogados como regulares. Lo que permitió concluir que hay relación directa entre ambas variables estudiadas y requieren medidas correctivas.

Aiken et al<sup>11</sup> Realizaron un estudio en Chile publicado en el año 2021 con el objetivo de evaluar la dotación de enfermeras hospitalarias en instituciones de salud, donde se incluyó tanto enfermeras como pacientes quienes desarrollaron cuestionarios quienes determinaron su satisfacción con los cuidados recibidos de 1652 enfermeras y 2013 pacientes, los resultados revelaron que, en algunos hospitales hay 18 pacientes por enfermera, sin embargo, en otros solo se recarga 8 pacientes por enfermera, lo que reflejó que, el 41 % de pacientes se encuentre con mayor exposición y riesgo, el 41% podría requerir mayor tiempo de hospitalización y un 68 % de los pacientes no podrían dar una buena calificación, concluyendo que, como la dotación del personal no es la adecuada los pacientes presentan mayor probabilidad de morir.

Por otro lado, Comezaquira, et al.<sup>12</sup> realizaron una investigación descriptiva en Venezuela publicada en el 2021, que tuvo por objetivo determinar el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en una UCI del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, donde se consideró una muestra de 36 enfermeros a quienes se les aplicó un cuestionario (NASA-TLX), lo que permitió obtener como parte de los resultados que, el 50% cuentan con especialidad, adultas jóvenes, identificando que la carga laboral fue mayor en la mental, rendimiento y esfuerzo, siendo alta en el 47.32% además, identificaron situaciones que obstaculizan su labor como orientar a otro profesional 66.67%; retrasos en obtención de medicinas 52.77%, concluyendo que la carga laboral es lata debido a los obstáculos existentes.

De la misma forma, Ferreira et al<sup>13</sup> en el año 2020 publicaron su investigación realizada en Portugal, con el objetivo de identificar la necesidad de recursos de enfermería en urgencias de un hospital de la región de Lisboa y Vale do Tejo, estudio retrospectivo, descriptivo, donde se tomó en cuenta la atención de 3185 pacientes que deben ser atendidos en este servicio, lo que determinó un ingreso diario de 9 pacientes, cuya atención requirió de 45,4 minutos en promedio,

habiendo además un 65% de pacientes que requirieron hospitalización en observación, lo que permitió concluir que, la dotación del personal de enfermería fue insuficiente, puesto que cada área debe contar con una enfermera.

Por su parte, Simonetti et al<sup>14</sup> en el año 2020 publicaron su investigación para determinar las dotaciones, skillmix e indicadores laborales de enfermería en hospitales públicos chilenos. estudio observacional que consideró un total de 1855 enfermeras de hospitales. La recolección de datos incluyó un cuestionario donde se incluyó preguntas relacionadas a su labor y número de pacientes a su cargo, dentro de los resultados se destacó que, hay una razón de 14 pacientes por enfermera, identificando una sobrecarga laboral en las profesionales existentes, el 35% refirió agotamiento, 22% insatisfacción y 33% reportó intención de retirarse de la institución donde laboraban. Concluyendo que, tanto el nivel de dotación de personal como el agotamiento deben ser consideradas por las autoridades puesto que dichas condiciones perjudican la calidad y seguridad de la atención brindada.

A nivel nacional, investigaciones realizadas en el Perú citadas para el estudio destacan a:

Curipaco<sup>15</sup>, quien realizó un estudio correlacional en Huancavelica publicado en el 2022, donde se estableció como objetivo determinar la relación entre dotación de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, determinando el uso de encuesta cuyos cuestionarios fueron aplicados a la muestra de 54 participantes, lo que permitió obtener como resultado que, existe 100% de nivel bajo en la dotación de recursos, tanto la planificación como en cada uno de sus procesos, planificación 61.1%; diseño del puesto 74%; reclutamiento 46.3% y selección del personal 79.63%; en cuanto al desempeño laboral, este alcanzó el mismo nivel en los trabajadores, concluyendo que, ambas variables están relacionadas.

Failoc<sup>16</sup>, realizó un estudio cuantitativo en el Callao en el 2022, estableciendo como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y calidad del cuidado de enfermería en la unidad crítica de emergencia COVID del Hospital Nacional Alberto Sabogal, donde se consideró una muestra de 50 participantes, utilizando un cuestionario que identificó las características de la carga laboral (TISS 28) y del cuidado enfermero cuyos resultados reflejaron que la carga laboral se presenta en nivel III alcanzando el 78% y 22% en nivel IV; en tanto que, la calidad del cuidado fue regular en 60% según percepción de los pacientes, existiendo cuidados físicos que demandan mayor actividad, lo que permitió concluir que hay una relación inversa que alcanza un nivel moderado con el estadístico Rho:-0.58 para p:0.0032.

De la misma forma, Garma y Vivanco<sup>17</sup> realizaron una investigación correlacional en Lima publicado en el año 2021 cuyo objetivo fue relacionar la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, estudio que incluyó una muestra de 56 participantes, los instrumentos usados fueron dos



cuestionarios que incluyeron aspectos relacionados a cada variable, identificando que, el 46.43% de profesionales de enfermería presentan un nivel medio de sobrecarga laboral, además, el desempeño se valoró en el mismo nivel en el 50%, lo que permitió concluir que, ambas variables incluidas se relacionan de forma inversa demostrado por el valor de rho: -0.882; con p: 0.000.

Por otro lado, Campos<sup>18</sup> realizó una investigación descriptiva correlacional en el año 2019 en Lima, donde estableció como objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia. del hospital San Juan de Lurigancho. estudio que incluyó una muestra 42 enfermeras, tomando en cuenta un cuestionario para recolectar los datos, obteniendo como resultados que la carga laboral alcanzó un nivel medio 76.2%, el mismo comportamiento siguen sus dimensiones: física, nivel medio en el 69%; la carga psicológica 95,2%, comportamental 85.7% y afrontamiento 71.4%, lo que determinó insatisfacción en el 66,7%; llegando a concluir que, existe relación inversa entre las variables de estudio, siendo necesario revisar la dotación de recursos en este establecimiento.

Chirinos, et al.<sup>19</sup> publicaron en el 2018 su investigación descriptiva, cuyo objetivo fue determinar la dotación del personal profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del departamento de Lambayeque, la población estuvo conformada por la totalidad de enfermeras por servicio encontrado, en 6 hospitales; identificándose que, el servicio que posee una dotación diaria alta es Emergencia (42.5%) y neonatología (40%), en tanto que servicios de hospitalización suelen presentar deficiencias, más aún se identificó una cantidad suficiente en los turnos vespertinos oscilando entre 35 y 30% del personal necesario, además de existir una buena proporción de pacientes dependientes.

Cada uno de los estudios citados revelan evidencias en torno al problema abordado, de la cual se desprende el problema de investigación formulado en la interrogante: ¿Qué relación existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023?

De acuerdo a este problema general se plantearon cuatro problemas específicos los cuales abordan de forma descriptiva cada variable y sus dimensiones, así como la relación entre la dotación del personal con las dimensiones de la carga laboral física y mental que se presenta en el servicio de emergencia.

En base al problema planteado, se trazó objetivos general y específicos tal como siguen:

**Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

### **Objetivos específicos:**

OE1. Calcular la dotación del personal de Enfermería según su distribución y percepción en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

OE2. Determinar el nivel de carga laboral según sea mental y física en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

OE3. Identificar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga mental laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

OE4. Identificar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga física laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

### **De la misma forma, se propuso la siguiente hipótesis general**

H1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

H0: No existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

Dentro de las **hipótesis específicas** se formularon:

HE1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral mental en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

HE2: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral física en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

El estudio realizado cobra real importancia puesto que, desde el punto de vista teórico se pudo conocer la realidad en torno a las variables de estudio, cuya realidad es desconocida a nivel regional e incluso nacional, cuya repercusión se ve reflejada en la carga laboral de dicho grupo laboral, de esta forma, los resultados permitirán esclarecer y completar los vacíos existentes en torno a la problemática planteada, que responda y consolide la teoría de sistemas de Betty Newman<sup>20</sup> dentro de la disciplina de enfermería; conducente al logro de una buena gestión del talento humano dentro del área administrativa que sustenta Donabedian<sup>21</sup>.

Por otro lado, el estudio destaca la posibilidad de identificar problemas de gestión vinculantes a la presencia o no de recursos o la mala distribución de los mismos, por tanto responde a una justificación práctica que favorecerá invaluablemente al campo de enfermería, asimismo, la existencia de problemas de rotación, contratación y retención de enfermeras, principalmente en el servicio de emergencia, requiere personal debidamente especializado para asumir labores de responsabilidad en la emisión de cuidados en personas con riesgo vital cuya toma de decisiones, como parte del equipo de salud, determinará la continuidad de la vida, recuperación y satisfacción del paciente que ingresa por emergencia, servicio que, en la actualidad afronta una gran demanda que excede la oferta; situación que exige una dotación efectiva del

personal de enfermería capaz de responder a una determinada carga laboral, sin excesos y valore su calidad de vida profesional.

De la misma forma, el estudio cuenta con una justificación metodológica puesto que, su desarrollo ha considerado una metodología de enfoque cuantitativo, diseño correlacional que utiliza el método científico, por tanto, los resultados obtenidos son fiables y aseguran una propuesta metodológica para futuras investigaciones donde los instrumentos incluidos puedan ser aplicables a otras poblaciones, así como crear un precedente para investigaciones de mayor análisis que aborden las mismas variables de estudio.

Finalmente, se destaca una justificación social que repercute en la población que busca una atención de emergencia frente a diversas situaciones que ve resquebrajada su salud. Como se sabe, la atención de salud en el medio ha generado mucha insatisfacción en los usuarios, pues la realidad frente a la cantidad de personal destinada a la atención de pacientes requieren un tiempo específico por persona, considerando su estado de salud y dependencia, los procedimientos requieren el apoyo de otro personal, las competencias de los profesionales de enfermería se ajustan al requerimiento del servicio que podría responder a las necesidades de salud y atención que requiere para lograr su satisfacción, sin embargo, esta tarea se ve limitada si el profesional no cuenta con el tiempo necesario por cada paciente que debe cuidar, por tanto, la dotación de personal debe responder a las necesidades del servicio en razón a la demanda de pacientes porque la oferta ya está dada, aspecto que deben tomar en cuenta los gestores y autoridades del sector.

En tal sentido, la investigación propuesta destaca un tema real, palpable en el sector salud, y más aún en el servicio de emergencia, por tanto, los resultados serán reveladores de dicha realidad, constituirán un precedente y base para propuestas de mejora con cambios realistas en la gestión de los servicios de salud, conscientes de las necesidades de la población tanto como la del personal que atiende. Al respecto, se ha demostrado que una mejor dotación de personal de enfermería hospitalaria, enfermeras con más conocimientos, competencias, entrenamiento y mejores entornos laborales de enfermería se asocian con una menor mortalidad hospitalaria, aspecto que repercute positivamente en la realidad social y económica tanto del usuario como del Estado.

Finalmente, la investigación se **estructuró** considerando ocho apartados: iniciando con: I Introducción, donde se describe la realidad problemática, antecedentes, base teórica, así como la justificación de la investigación y objetivos; II: Estrategia Metodológica, identificando el tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados y técnicas de análisis de datos ejecutados; III. Resultados, según objetivos planteados usando estadística descriptiva e inferencial; IV: Discusión de resultados, donde se analiza los resultados obtenidos en base a los antecedentes bibliográficos y teorías existentes; V: Conclusiones; VI: Recomendaciones; VII: Referencias bibliográficas, redactadas en estilo Vancouver, y VIII: Anexos.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo de Investigación.

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por un alcance descriptivo y correlacional, así como por un diseño transversal no experimental. Cada uno de estos criterios y su clasificación se fundamentan en la obra de Hernández y Mendoza<sup>22</sup>.

El enfoque cuantitativo se justifica mediante referencias bibliográficas sobre metodología de investigación. Bajo este paradigma, las variables se midieron numéricamente, utilizando tanto estadísticas descriptivas para abordar los objetivos de manera independiente, como inferenciales para determinar las relaciones entre variables mediante la contrastación de hipótesis.

Respecto al alcance, el estudio se centró en la descripción y correlación, tratando los objetivos de forma separada para cada variable antes de establecer las relaciones entre ellas. El recojo de datos se llevó a cabo mediante un estudio transversal, recopilando información en un único momento y proyectando su desarrollo prospectivo en función del tiempo.

En cuanto al diseño, fue no experimental, lo que implica que no se manipularon las variables de estudio, sólo se observaron y analizaron.

### 2.2. Población y muestra

La población total estuvo conformada por 115 integrantes del personal de enfermería donde se incluyen 60 profesionales licenciados (as) en enfermería y 55 técnicos de enfermería, los cuales laboran en las diferentes áreas del servicio de emergencia donde se incluye el servicio propiamente dicho y de atención diferenciada que aún se atiende en carpas, ambos forman parte del servicio de emergencia creados por tiempo de pandemia y que luego quedaron establecidos para atención de pacientes según prioridad existentes en el Hospital Regional de Ica.

Se consideró trabajar con una muestra, la cual se extrajo por muestreo probabilístico aleatorio simple, donde se considerará la fórmula para poblaciones finitas siguiente:

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 (N - 1) + p \times q \times z^2}$$
$$n = \frac{115 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (115 - 1) + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}$$
$$n = \frac{115 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 (114) + 0.25 \times 3.8416}$$
$$n = \frac{110.446}{0.28 + 0.9604}$$

$$n = \frac{110.446}{1.2454}$$

$$n = 88.68$$

$$n = 89$$

Tamaño de la muestra: 89 integrantes del personal de enfermería, donde, al tener la misma proporción (1.01) se tomó en cuenta 45 profesionales de enfermería y 44 técnicos de enfermería.

La selección de participantes que integran la muestra se realizó considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que laboren en las diferentes áreas de emergencia del Hospital Regional de Ica
- Personal de enfermería que laboren al menos 3 meses en el área de emergencias
- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado dando su aceptación respectiva de participar en el estudio
- Personal de enfermería con tiempo de servicio al menos de 6 meses

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentren en periodo vacacional o licencia
- Personal de enfermería que solo se encuentre de rotación esporádica o pasantía
- Personal de enfermería que no resuelvan los instrumentos de forma completa.

### **2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Primera variable: “Dotación de personal de enfermería”**

La técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Estructura:

Para medir la variable de Dotación en enfermería, se utilizó el cuestionario de Cachimuel<sup>10</sup>. quien, en el año 2021 creó el instrumento de dotación en enfermería considerando el documento de la OMS, para ello estipuló preguntas dirigidas al propio personal de acuerdo a su realidad, consta de 7 preguntas dirigidas al personal de enfermería.

Las respuestas obtenidas fueron corroboradas para su calificación de adecuada e inadecuada con las normas del MINSA<sup>23</sup>, que hasta el momento estipula para el servicio de emergencia la siguiente distribución (enfermera/pacientes): área de observación en razón a 1/6 pacientes; y 1/3

pacientes en aquellos que se requiera vigilancia intensiva; y una enfermera por cada tópico existente; además se tomará en cuenta la presencia de 1 personal técnico por cada profesional de enfermería. El número de pacientes no se ha determinado por el grado de dependencia de los pacientes.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Dicho instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo 100% de aceptabilidad. Para una mayor rigurosidad se tomará en cuenta realizar una prueba piloto para determinar la confiabilidad del mismo a través de la prueba de Kuder Richardson.

### **Segunda variable: Carga laboral**

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario que se usará corresponde a Santillán<sup>24</sup> quien utilizó dicho instrumento en su investigación del 2015, dicho instrumento corresponde al instituto Nacional de Seguridad e higiene en trabajo español, el cual fue adaptado por Santillán usado recientemente en el 2022 por Calderón<sup>25</sup>.

La estructura consta de 36 reactivos los cuales están distribuidos en dos dimensiones: carga mental que consta de 9 indicadores que corresponden a 27 reactivos; en la dimensión carga física incluye 2 indicadores de las cuales se desprenden 9 reactivos. Cada ítem está propuesto en escala de Likert en tres valores, a los cuales se les otorgará un puntaje de:

Nunca: 0; A veces: 1; Siempre: 2

Los valores finales otorgados para la carga laboral tendrán los siguientes puntajes según nivel:

Alta: [49 - 72]

Media: [25 – 48]

Baja: [0 a 24]

### **2.4. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.**

Una vez recolectada la información previa solicitud de los permisos correspondientes se hizo un ordenamiento de pasos que inició con el vaciado de datos, se construyó una base de datos, los cuales fueron clasificados y codificados numéricamente para la dotación de personal en razón a valores finales como adecuada e inadecuada; en tanto que, la carga laboral consideró valores de 0 al 2 de acuerdo a la escala de Likert en la carga laboral, determinando niveles alto, medio y bajo según puntajes establecidos.

Luego de consolidar la base de datos en el Software Microsoft Excel 2016 se procesaron estadísticamente, primero se elaboraron tablas para luego diseñar los gráficos según objetivos planteados; asimismo, se utilizó el programa estadístico [SPSS V. 26] para la exportación de datos y contrastar la hipótesis a través del coeficiente de correlación de Pearson

Además, los resultados obtenidos fueron interpretados y analizados en la discusión donde se consideró tanto los antecedentes como la base teórica, así como el razonamiento crítico de la investigadora que permitió explicar la situación encontrada.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación e interpretación de Resultados.

**Tabla N° 1: Datos generales del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica 2023**

DATOS GENERALES	CATEGORÍAS	f (n=89)	Porcentaje (100%)
Edad	26 – 39	29	32.58%
	40 – 53	47	52.81%
	54 – 66	13	14.61%
Sexo	Femenino	54	60.67%
	Masculino	35	39.33%
Condición laboral	Nombrado	55	61.80%
	CAS	30	33.71%
	Otra modalidad	4	4.49%
Personal de enfermería	Técnicos de enfermería	44	49.44%
	Profesionales de enfermería	45	50.56%
Años de experiencia	1 a 12	46	51.69%
	13 a 25	27	30.34%
	26 a 38	16	17.97%
Años de experiencia en emergencia	1 a 10	64	71.91%
	11 a 20	18	20.22%
	21 a 30	7	7.87%
Capacitación en el último año	Si	65	73.00%
	No	24	33.00%

Respecto a los datos generales, el 52.81% del personal de enfermería del servicio de emergencia tiene edades que oscila entre 40 a 53 años; el 60.67% son mujeres; el 61.80% es nombrado; el 50.56% es profesional de enfermería; el 51.69% tiene de 1 a 12 años de experiencia, laborando en emergencia tienen de 1 a 10 años de experiencia y el 73% ha recibido capacitación en la especialidad en el último año.



**Tabla 2: Dotación del personal de enfermería según su distribución en el servicio de Emergencia por turno de un Hospital Público de Ica 2023**

<b>ÁREAS DE EMERGENCIA</b>	<b>N° DE CAMAS O CAMILLAS</b>	<b>PERSONAL DE ENFERMERÍA</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
Tópico	30	Técnico de enfermería	2	4.48%
		Profesional de enfermería	2	4.44%
Trauma Shock	3	Técnico de enfermería	1	2.27%
		Profesional de enfermería	1	2.22%
Observación pediátrica	5	Técnico de enfermería	1	2.27%
		Profesional de enfermería	1	2.22%
Observación adultos 1	16	Técnico de enfermería	2	4.54%
		Profesional de enfermería	2	4.54%
Observación adulto 2	7	Técnico de enfermería	1	2.27%
		Profesional de enfermería	1	2.22%
Módulo de atención rápida	50	Técnico de enfermería	1	2.27%
		Profesional de enfermería	1	2.22%

*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

La dotación de personal de enfermería registrada en la jefatura de enfermería según áreas del servicio de emergencia revela una distribución de 2 enfermeras y 2 técnicos de enfermería en tópico donde se atiende en promedio 30 pacientes por turno, 1 enfermero(a) y 1 técnico de enfermería en trauma shock donde hay 3 camas; la misma proporción existe en el área de observación pediátrica con 5 camas, observación adulta 2, y 7 camas en módulo de atención rápida donde se atiende en promedio 50 pacientes, existiendo en observación adulto 1 una proporción de 2 enfermeras (os) y 2 técnicos de enfermería para 16 camas.

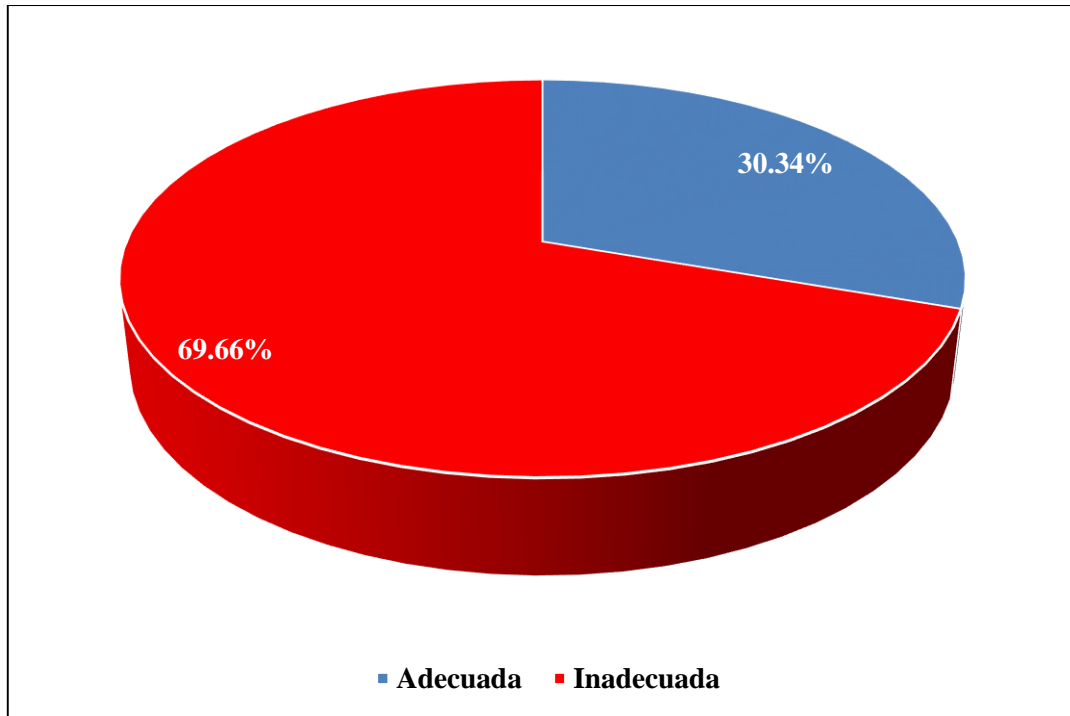
**Tabla 3: Dotación según percepción del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica 2023**

<b>DOTACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>f (n=89)</b>	<b>Porcentaje (100%)</b>
Número de personal de enfermería que trabaja en turno diurno según área	Adecuado	59	66.29%
	Inadecuado	30	33.71%
Número de personal de enfermería que trabaja en turno nocturno según área	Adecuado	60	67.42%
	Inadecuado	29	32.58%
Número de pacientes que atiende por turno según área	Adecuado	17	19.11%
	Inadecuado	72	80.89%
Número de personal de enfermería por turno	Adecuada	40	44.94%
	Inadecuada	49	55.06%
Existencia de personal para reemplazo	Adecuada	48	53.93%
	Inadecuada	41	46.07%
Horas que dedica al cuidado directo de cada paciente por turno	Adecuada	43	48.32%
	Inadecuada	46	51.68%
Tiempo que requiere para la gestión de documentos en un turno	Adecuada	21	23.60%
	Inadecuada	68	76.40%

*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

Respecto a la dotación del personal de enfermería se tiene que, el 69.29% considera que el número de personal que trabaja en turno diurno es adecuado, al igual que en el turno nocturno en el 67.42%; asimismo, el 80.89% considera que el número de pacientes que cuida por turno según área de trabajo es inadecuado; el 55.06% percibe que la distribución de personal de enfermería por turno es inadecuada; además, el 53.93% manifestó que la suplencia del personal ante su ausencia en un turno es adecuada; el 51.68% refirió que las horas que dedica al cuidado directo del paciente por turno es inadecuada y el 76.40% percibe que las horas que requiere para la gestión de documentos en un turno es inadecuada.

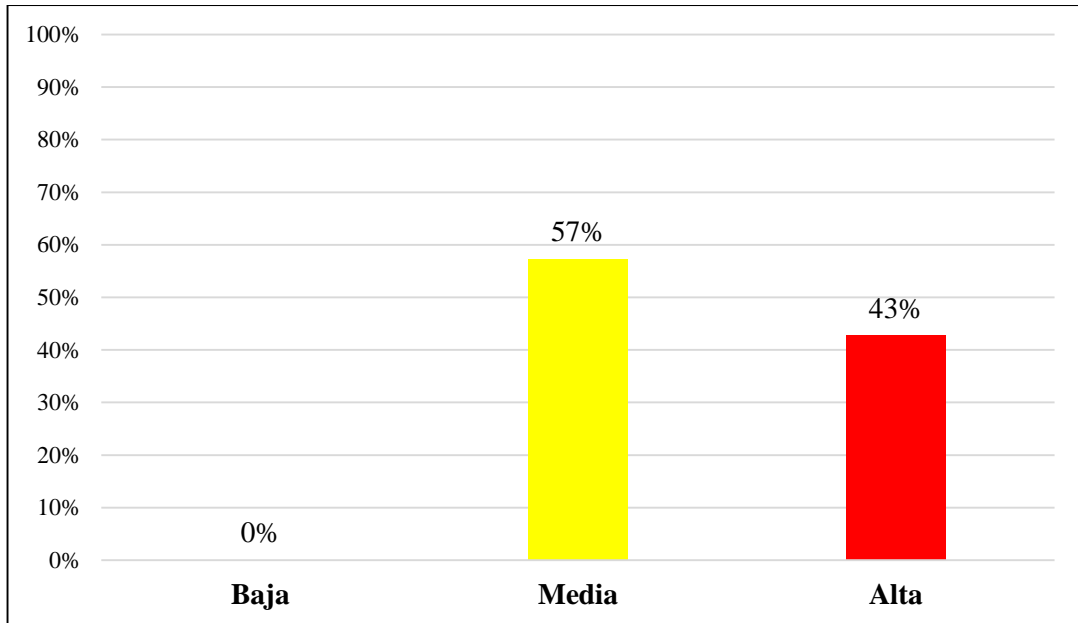
**Gráfico 1. Dotación del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica 2023**



*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

En forma global, la dotación del personal de enfermería es inadecuada en el 69.66% y adecuada en el 30.34%.

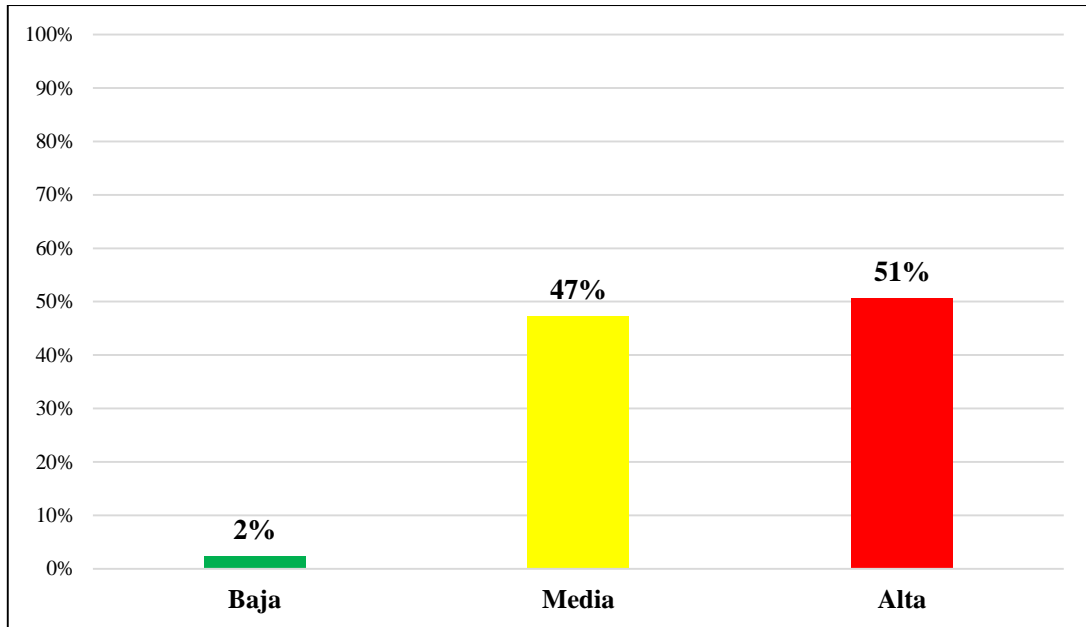
**Gráfico 2. Carga laboral mental del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023**



*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

Respecto a la carga laboral mental se evidencia que, el 57% de enfermeros presentan un nivel medio y el 43% presenta carga alta.

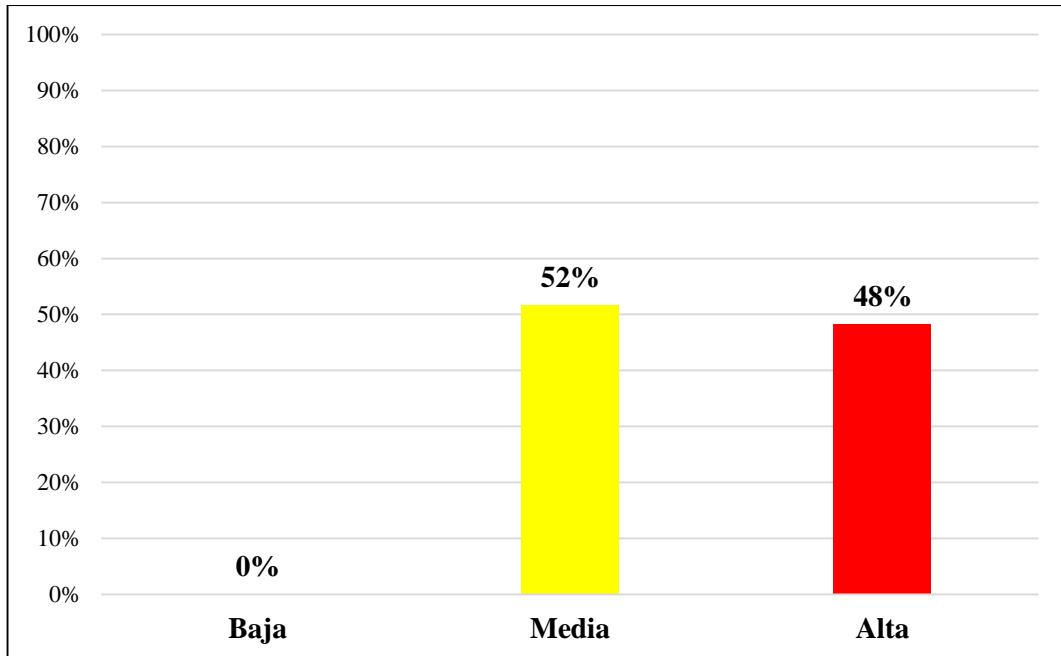
**Gráfico 3. Carga laboral física del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023**



*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

En el gráfico 2 se evidencia que, la carga laboral física alcanzó un nivel alto en el 51%, seguido de un 47% que alcanzó una carga media y solo un 2% carga baja.

**Gráfico 4. Carga laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023**



*Fuente: Ficha de datos obtenido de los horarios de distribución del personal de enfermería*

En el gráfico 3 se observa que, el 52% de los enfermeros refirieron carga laboral media, en tanto que el 48% presenta carga laboral alta.

**Tabla 4: Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga mental laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023**

	Alto		Medio		Bajo		Total	
Adecuada	14	16%	13	15%	0	0%	27	30%
Inadecuada	24	27%	38	43%	0	0%	62	70%
Total	38	43%	51	57%	0	0%	89	100%

*Fuente: Elaboración propia*

\*(*Rho: -0.049; p: 0.651*)

En la Tabla 4 se presenta la relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral mental. Se encontró que el 70% de la dotación de personal considerada inadecuada coincide con un 43% de carga laboral media y un 27% de carga laboral alta. Por otro lado, del 30% de dotación considerada adecuada, el 16% presenta una carga laboral alta y el 15% una carga laboral media.

**Tabla 5: Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga física laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023**

	<b>Alto</b>		<b>Medio</b>		<b>Bajo</b>		<b>Total</b>	
Adecuada	18	20%	9	10%	0	0%	27	30%
Inadecuada	27	31%	33	37%	2	2%	62	70%
Total	45	51%	42	47%	2	2%	89	100%

*Fuente: Elaboración propia*

\*(*Rho: -0.417; p: 0.032*)

En la Tabla 5 se presenta la relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral mental. Se encontró que el 70% de la dotación de personal considerada inadecuada coincide con un 43% de carga laboral media y un 27% de carga laboral alta. Por otro lado, del 30% de dotación considerada adecuada, el 16% presenta una carga laboral alta y el 15% una carga laboral media.



**Tabla 6: Relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023**

	<b>Alto</b>		<b>Medio</b>		<b>Bajo</b>		<b>Total</b>	
Adecuada	15	17%	12	13%	0	0%	27	30%
Inadecuada	28	31%	34	39%	0	0%	62	70%
Total	43	48%	46	52%	0	0%	89	100%

*Fuente: Elaboración propia*

\*(*Rho: -0.379; p: 0.046*)

En la Tabla 6 se presenta la relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral, la cual revela que, del 70% de la dotación de personal considerada inadecuada coincide con un 39% de carga laboral media y un 31% de carga laboral alta. Por otro lado, del 30% de dotación considerada adecuada, el 17% presenta una carga laboral alta y el 13% una carga laboral media.

## Análisis estadístico para prueba de hipótesis

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dotación de Personal	,309	89	,000	,776	89	,000
Carga Laboral	,071	89	,200*	,984	89	,351

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Contrastación de hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

H0: No existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

#### Elección de la prueba: Rho de Spearman

Significancia:  $p:0.05$

### Correlaciones

		Dotación de Personal		Carga Laboral	
Rho de Spearman	Dotación de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,379	
		Sig. (bilateral)	.	,046	
		N	89	89	
	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	-,379	1,000	
		Sig. (bilateral)	,046	.	
		N	89	89	

#### Conclusión:

Dado que la significativa bilateral es menor a 0.05 ( $p: 0.046$ ) y el valor Rho de Spearman es  $> 0$  (Rho: -0.379); entonces existe relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

## Contrastación de hipótesis Alternativas

### Propuesta de hipótesis:

HE1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral mental en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

H0: No existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral mental en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

**Elección de la prueba:** Rho de Spearman

**Nivel de significancia:** 95% - p: 0.05

### Correlaciones

			Dotación de Personal	Carga Mental
Rho de Spearman	Dotación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,049
		Sig. (bilateral)	.	,651
		N	89	89
	Carga Mental	Coeficiente de correlación	-,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,651	.
		N	89	89

### Conclusión:

Dado que la significativa bilateral es mayor a 0.05 (p: 0.651) y el valor Rho de Spearman es  $\geq 0$  (Rho: -0.49); por lo que, no existe relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación significativa entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral mental en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

## Contrastación de hipótesis Alternativas

### Propuesta de hipótesis:

HE2: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral física en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

H0: No existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral física en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

**Elección de la prueba:** Rho de Spearman

**Nivel de significancia:** 95% - p: 0.05

### Correlaciones

			Dotación de Personal	Carga Física
Rho de Spearman	Dotación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,417
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	89	89
	Carga Física	Coeficiente de correlación	-,417	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	89	89

### Conclusión:

Dado que la significativa bilateral es menor a 0.05 (p: ,032) y el valor Rho de Spearman es  $> 0$  (Rho: -0.417); entonces existe relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación significativa entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral física en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el panorama de la atención médica, el papel del personal de enfermería en los servicios de emergencia es fundamental. Estos profesionales se encuentran en la primera línea de atención, enfrentando situaciones críticas con destreza y dedicación. Sin embargo, el adecuado funcionamiento de los servicios de emergencia depende no solo de la habilidad y compromiso de las enfermeras, sino también de factores organizativos como la dotación de personal y la carga laboral. En este contexto, el estudio estableció como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio incluidas.

En tal sentido, el estudio reveló que, dentro de los datos generales (**Tabla 1**), el 52.81% del personal de enfermería del servicio de emergencia tiene edades que oscila entre 40 a 53 años; el 60.67% son mujeres; el 61.80% es nombrado; el 50.56% es profesional de enfermería; el 51.69% tiene de 1 a 12 años de experiencia, laborando en emergencia tienen de 1 a 10 años de experiencia y el 73% ha recibido capacitación en la especialidad en el último año. Resultados similares a los obtenidos por Comezaquira, et al.<sup>12</sup> obtuvieron como resultado que, el 50% cuentan con especialidad, mujeres en el 88.8% y el 77.7% de los profesionales son menores de 40 años. Asimismo, Simonetti, et al<sup>14</sup> obtuvieron que, el promedio de años de experiencia fue 6.9.

Estos hallazgos reflejan tendencias demográficas y laborales, así como políticas institucionales de formación continua. La comparación con estudios previos resalta similitudes en la distribución por edad y experiencia, aunque pueden existir variaciones relacionadas con las políticas de contratación y capacitación en cada contexto. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión detallada del perfil del personal de enfermería en emergencia, destacando la importancia de considerar factores demográficos, laborales y de capacitación en la gestión de recursos humanos en el hospital. La bibliografía destaca que la dotación de personal es la provisión de personal de enfermería para las 24 horas diarias y los 365 días del año que debe realizar el departamento de enfermería en base al diagnóstico situacional del servicio de emergencia, considerando que dicho personal es necesario en número suficiente y debidamente cualificado capaz de satisfacer las necesidades de salud en razón a los cuidados de enfermería que presentan los pacientes que buscan una atención de emergencia, sin dejar de tomar en cuenta el grado de dependencia de los mismos<sup>21</sup>.

La dotación de personal de enfermería registrada en la jefatura de enfermería (**Tabla 2**) según áreas del servicio de emergencia revela una distribución de 3 enfermeras y 3 técnicos de enfermería en tóxico donde se atiende en promedio 30 pacientes por turno, 2 enfermeros(as) y 2 técnicos de enfermería en trauma shock donde hay 3 camas; la misma proporción existe en el área de observación pediátrica con 5 camas, observación adulta 2 con 7 camas y módulo de atención

rápida donde se atiende en promedio 50 pacientes, existiendo en observación adulto 1 una proporción de 2 enfermeras (os) y 2 técnicos de enfermería para 16 camas. resultados que guardan similitud con los resultados de Simonetti, et al<sup>14</sup> quienes obtuvieron que, el promedio de años de experiencia fue 6.9; el promedio de pacientes por enfermera general fue 14.1; por turno 12,4 en el día y 15.6 por la noche, la distribución de enfermeras generales fue 30.6%; turno día 31.7% y 29.7% por la noche.

Los datos sobre la dotación de personal de enfermería en diferentes áreas del servicio de emergencia revelan una distribución que varía según la carga de trabajo y las necesidades específicas de cada área. Por ejemplo, en el área de tóxico, donde se atiende a un promedio de 30 pacientes por turno, se asignan 3 enfermeras y 3 técnicos de enfermería, lo que sugiere una proporción adecuada de personal para la carga de trabajo, sin embargo, es importante resaltar que los pacientes atendidos en el tóxico presentan cuadros agudos, como desequilibrios hídricos y dolor severo que requieren administración de medicación parenteral, así como procedimientos invasivos y seguimiento de los mismos que demandan un tiempo específico del personal de enfermería.

En Perú, la norma que establece las disposiciones sobre la dotación del personal de enfermería es el "Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de los Establecimientos de Salud del Ministerio de Salud". Esta normativa establece los lineamientos generales para la organización y funcionamiento de los establecimientos de salud, incluyendo la asignación de personal de enfermería en función de las necesidades de atención y la carga laboral de cada área. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación y aplicación específica de estas disposiciones pueden variar según cada establecimiento de salud y las políticas de recursos humanos de cada institución.

En un entorno de cuidados críticos como la sala de emergencias, donde los pacientes suelen requerir una atención intensiva y continua, se recomienda una proporción más baja de enfermera-paciente para garantizar una atención segura y efectiva. En estos casos, una proporción ideal puede oscilar entre 1:1 o 1:2, es decir, una enfermera por cada uno o dos pacientes respectivamente. En áreas menos críticas o con pacientes menos agudos, como salas de hospitalización general o consultorios de atención primaria, la proporción de enfermera-paciente puede ser mayor, por ejemplo, de 1:4 o 1:6.

Por otro lado, la sobredemanda de pacientes, en ocasiones evidente, se manifiesta en la presencia de pacientes en sillas de ruedas y camillas colocadas en pasillos, lo cual restringe la entrega de cuidados de alta calidad. Esta situación, en gran medida, está condicionada por la asignación de personal de enfermería, lo que genera una carga laboral adicional, entre otros desafíos que afectan tanto la salud como la calidad de vida del personal. Por otro lado, en áreas como trauma shock y

observación pediátrica, donde se atienden a menos pacientes, pero se requiere una atención más especializada, la dotación es menor, con 1 enfermero(a) y 1 técnico de enfermería por turno.

Esto plantea interrogantes sobre si la asignación de personal es suficiente para garantizar una atención de calidad, especialmente en situaciones de emergencia y cuidados críticos. Además, la distribución en el módulo de atención rápida, donde se atienden en promedio 50 pacientes por turno, muestra una proporción relativamente baja de personal en comparación con la carga de trabajo, con 2 enfermeras (os) y 2 técnicos de enfermería. Esto podría afectar la capacidad de respuesta y la calidad de la atención en un entorno de alta demanda.

La comparación con los resultados de Simonetti et al.<sup>14</sup> muestra similitudes en términos de la experiencia promedio del personal de enfermería y la distribución por turnos, lo que sugiere consistencia en ciertos aspectos de la dotación de personal entre diferentes estudios. Sin embargo, es importante considerar que estas cifras pueden variar según el contexto y las políticas de personal de cada institución de salud, así como la complejidad de los casos atendidos. En conjunto, estos datos subrayan la importancia de evaluar constantemente la dotación de personal para garantizar una atención segura y eficaz en el servicio de emergencia.

Respecto a la dotación del personal de enfermería (**Tabla 3**) se tiene que, el 69.29% considera que el número de personal que trabaja en turno diurno es adecuado, al igual que en el turno nocturno en el 67.42%; asimismo, el 80.89% considera que el número de pacientes que cuida por turno según área de trabajo es inadecuado; el 55.06% percibe que la distribución de personal de enfermería por turno es inadecuada; además, el 65.17% manifestó que la suplencia del personal ante su ausencia en un turno es adecuada; el 51.68% refirió que las horas que dedica al cuidado directo del paciente de cada paciente por turno es inadecuada y el 61.80% percibe que las horas que requiere para la gestión de documentos en un turno es inadecuada.

Resultados que guardan similitud con los obtenidos por Chirinos, et al.<sup>19</sup> quienes identificaron una cantidad suficiente en los turnos vespertinos oscilando entre 35 y 30% del personal necesario, además de existir una buena proporción de pacientes dependientes. Asimismo, Cachimuel<sup>10</sup> quien identificó que, el personal de salud participante considera que la dotación de enfermeras(os) está desvinculada al requerimiento normativo, manifestando deficiencias vinculadas a la confianza entre el personal.

En esa misma línea, Ferreira et al<sup>13</sup> en su estudio identificaron ingresos diarios en promedio de 8.7 con dependencia parcial y total por turno, con mayor número de ingresos en la mañana, concluyendo que, la dotación del personal de enfermería fue insuficiente, puesto que cada área debe contar con una enfermera. Esto sugiere que, aunque la dotación de personal puede ser considerada suficiente en términos absolutos, puede no ser adecuada para enfrentar la carga de trabajo real en las diferentes áreas del servicio de emergencia. Además, la mayoría del personal,

también señala la existencia de reemplazos ante ausencias, lo que indica una posible sobrecarga de trabajo y la necesidad de una planificación más efectiva del personal.

De forma global, la dotación del personal de enfermería fue inadecuada en el servicio de emergencia alcanzando 70% (**Gráfico 1**), resultados similares a los de Curipaco<sup>10</sup>, quien obtuvo que, la dotación del personal es deficiente en el 100%. Estos hallazgos coinciden con la conclusión de Ferreira et al.<sup>13</sup> sobre la importancia de revisar y ajustar las políticas de dotación de personal para garantizar una atención de calidad y el bienestar del personal en el servicio de emergencia. En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de revisar y ajustar las políticas de dotación de personal para garantizar una atención de calidad y el bienestar del personal en el servicio de emergencia.

Asimismo, Aiken et al.<sup>11</sup> revelaron que, en algunos hospitales hay 18 pacientes por enfermera, sin embargo, en otros solo se recarga 8 pacientes por enfermera, lo que reflejó que, el 41 % de pacientes se encuentre con mayor exposición y riesgo, el 41% podría requerir mayor tiempo de hospitalización y un 68 % de los pacientes no podrían dar una buena calificación.

La factibilidad de mantener un equilibrio en la cantidad de personal de enfermería entre los turnos diurnos y nocturnos resulta problemática en hospitales donde la cantidad general de personal, ya es insuficiente. Además de esto, el concepto de *skillmix*, es decir mezcla de habilidades, indica que una parte significativa de la atención de enfermería está siendo realizada por personal no profesional. Esto es preocupante dado que la condición de los pacientes hospitalizados tiende a ser más compleja con el tiempo, lo que demanda una mayor capacidad de juicio y discernimiento por parte de profesionales capacitados al tomar decisiones relacionadas con su cuidado<sup>14</sup>.

Estos resultados reflejan la complejidad de los desafíos que enfrenta el personal de enfermería en su práctica diaria, incluida la gestión de la carga laboral, la distribución de recursos y el tiempo dedicado a diversas tareas. Estas percepciones pueden servir como base para identificar áreas de mejora en la organización del trabajo y en la asignación de recursos para garantizar una atención de calidad y el bienestar del personal.

Respecto a la segunda variable, evaluada por dimensiones, se identificó que la carga laboral mental (**Gráfico 2**) alcanzó un nivel medio en el 57% de enfermeros. Resultados similares a los de Comezaquirá, et al.<sup>12</sup> identificaron que la carga laboral fue mayor en la mental, rendimiento y esfuerzo, siendo alta en el 47.32% además, identificaron situaciones que obstaculizan su labor como orientar a otro profesional 66.67%; retrasos en obtención de medicinas 52.77%, concluyendo que la carga laboral es alta debido a los obstáculos existentes. por otro lado, Simonetti et al.<sup>14</sup> identificaron que, existe una sobrecarga laboral en las profesionales existentes, el 35% refirió agotamiento, 22% insatisfacción y 33% reportó intención de retirarse de la institución donde laboraban.



Al respecto, la bibliografía destaca que la carga mental hace referencia a las actividades asignadas al personal de enfermería que requieren de la atención, concentración y manejo de emociones que puede causar agotamiento mental<sup>23</sup>. Estos datos subrayan la importancia de abordar las condiciones laborales y la carga mental en el entorno de trabajo de los enfermeros, ya que pueden tener repercusiones en su bienestar y rendimiento laboral, así como en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Es fundamental implementar estrategias para mitigar estos desafíos y promover un ambiente laboral saludable y satisfactorio para el personal de enfermería.

En cuanto a la carga laboral física (**Gráfico 3**) alcanzó nivel alto en un 51% del personal de enfermería, resultados similares a los de Campos<sup>18</sup> quien halló en su dimensión física donde alcanzó un nivel medio en el 69%. Cabe destacar que la literatura destaca que, la carga física se define como el conjunto de actividades que desarrolla el personal de enfermería dentro de su jornada laboral que se suman al desgaste de energía física<sup>23</sup>.

Es importante destacar que la carga física en el trabajo de enfermería puede tener consecuencias significativas para la salud y el bienestar del personal. El desgaste físico puede manifestarse en forma de fatiga, dolores musculares, lesiones por esfuerzo repetitivo y otros problemas de salud relacionados. Además, una carga física excesiva puede afectar la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes, ya que el personal de enfermería puede experimentar dificultades para realizar sus tareas de manera efectiva.

Para abordar este desafío, es crucial implementar medidas para reducir la carga física en el entorno de trabajo de los enfermeros. Esto puede incluir la optimización de los procesos de trabajo, la distribución equitativa de las tareas, el uso de tecnología y equipos ergonómicos, así como la capacitación en técnicas de manejo de carga y prevención de lesiones. Además, es importante fomentar una cultura organizacional que valore la salud y el bienestar del personal y que promueva un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

De forma global, el nivel de carga laboral alcanzó un nivel medio en el 52% (**Gráfico 4**); resultados similares a los de Garma y Vivanco<sup>17</sup> quienes obtuvieron como resultados que, el 46.43% de profesionales de enfermería presentan un nivel medio de sobrecarga laboral, además, el desempeño se valoró en el mismo nivel en el 50%, lo que permitió concluir que la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño de los profesionales. Asimismo, el estudio de Failoc<sup>16</sup>, identificó que el 78% del personal de salud percibió carga laboral en nivel moderado, al igual que Campos<sup>18</sup> quien halló que la carga laboral alcanzó un nivel medio 76.2%.

Una carga laboral en niveles significativos puede tener repercusiones significativas en el bienestar y el desempeño de los profesionales de la salud, así como en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Es crucial implementar medidas para gestionar y reducir esta carga laboral, como la optimización de los procesos de trabajo, la distribución equitativa de las tareas y el apoyo al

personal en el manejo del estrés laboral. Además, es importante promover una cultura organizacional que valore el bienestar del personal y fomente un ambiente de trabajo saludable y productivo. En la investigación, es crucial resaltar la conexión entre la cantidad de personal de enfermería disponible y la carga mental de trabajo (Tabla 4). Encontramos que el 43% de los enfermeros que perciben que la dotación de personal es inadecuada experimentan una carga laboral mental moderada. Sin embargo, no se identificó una relación significativa entre estos dos factores.

En contraste a lo encontrado, la relación entre la dotación de personal y la carga laboral física (Tabla 5) se encontró que 37% de dotación inadecuada existe a la vez una carga laboral media en el 37% del personal de enfermería. Resultados similares a los de Cachimel<sup>10</sup> quien encontró en su estudio que, la dotación de enfermeras(os) está desvinculada al requerimiento normativo. Los resultados muestran una discrepancia entre la percepción de una dotación inadecuada de personal de enfermería y la carga laboral física experimentada por el personal. A pesar de que una proporción significativa del personal percibe la dotación como insuficiente, una cantidad similar experimenta una carga laboral media. Esto sugiere que, aunque la dotación puede ser insuficiente, el personal aún puede manejar la carga de trabajo de manera efectiva dentro de esos límites. Sin embargo, es crucial considerar las posibles implicaciones para la calidad de la atención y el bienestar del personal en términos de fatiga, estrés y seguridad del paciente.

Finalmente, al contrastar de forma global la dotación de personal y la carga laboral existe relación significativa (Tabla 6), resultados que de cierta forma guardan relación con los resultados del estudio de Aiken et al.<sup>11</sup> donde concluyen que, como la dotación del personal no es la adecuada los pacientes presentan mayor probabilidad de morir. Esto sugiere que la dotación adecuada de personal no solo es crucial para garantizar una atención de calidad, sino también para la seguridad y el resultado clínico de los pacientes. Además, la relación significativa entre la dotación de personal y la carga laboral resalta la importancia de garantizar una dotación adecuada de personal de enfermería para promover la seguridad del paciente y la calidad de la atención. Estos hallazgos respaldan la necesidad de políticas y prácticas que aseguren una asignación de personal óptima para enfrentar eficazmente las demandas de atención médica y proteger tanto a los pacientes como al personal de enfermería.

Lo que lleva a concluir que estos resultados destacan la necesidad de abordar la carga laboral en el campo de la enfermería para garantizar un entorno laboral óptimo y una atención de calidad para los pacientes.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la dotación del personal de enfermería y la carga laboral en el servicio de emergencia de un Hospital Público de Ica 2023.
2. La dotación del personal de Enfermería según su distribución en el servicio de Emergencia en un hospital de Ica, donde existe dos enfermeras(os) y dos técnicos de enfermería en el servicio de tóxico, que atienden 30 pacientes; en Trauma Shock 3 camillas, observación pediátrica 5 camas, observación adultos 2 hay 16 camas y en el módulo de atención rápida atiende en promedio 50 pacientes por turno; en tanto que, en observación adulto 1 hay 16 camas. En cuanto a la percepción que tiene el personal de enfermería respecto a la dotación realizada fue adecuada en el turno diurno y nocturno, así como la existencia de personal para reemplazo; sin embargo, fue inadecuada en cuanto a las horas que dedica al cuidado directo del paciente por turno, así como también fue inadecuado en el tiempo que requiere para la gestión de documentos en un turno.
3. El nivel de carga laboral mental fue media y la carga física fue alta en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de Ica 2023.
4. Existe relación significativa entre la dotación del personal de enfermería y la carga mental laboral en el servicio de Emergencia de un Hospital Público de Ica 2023, con un valor de  $r = -0.049$ ;  $p: 0.651$ .
5. Existe relación significativa entre la dotación del personal de enfermería y la carga física laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023, obteniendo un valor de  $r = -0.417$ ;  $p: 0.032$ .

## VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar un análisis detallado de las necesidades de personal en el servicio de emergencia para garantizar una dotación adecuada, considerando la demanda de pacientes, complejidad de casos y tiempos de respuesta requeridos; evaluando regularmente la dotación en busca de posibles desequilibrios y realizar ajustes según sea necesario.
2. Revisar la distribución actual del personal de enfermería en el servicio de emergencia para asegurar una asignación equitativa y eficiente de recursos, y proporcionar capacitación adicional y recursos de apoyo, fomentando un trabajo colaborativo donde el personal pueda comunicar sus preocupaciones abiertamente.
3. Implementar programas de gestión del estrés y bienestar del personal para mitigar los efectos adversos de la carga laboral mental y física, ofreciendo recursos y herramientas para mejorar la eficiencia en la gestión del tiempo y la organización del trabajo, especialmente en situaciones de alta demanda y estrés, como descansos adecuados y oportunidades de rotación de tareas.
4. Continuar monitoreando la relación entre dotación de personal y carga laboral mental, e implementar intervenciones específicas para abordar los factores que influyen en la carga laboral mental del personal.
5. Realizar evaluaciones periódicas de dotación de personal y carga laboral física, e implementar estrategias para optimizar la asignación de personal y reducir la carga física, como redistribución de tareas o incorporación de tecnología.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [Consultado 4 de junio 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. [Internet]. Washington: OPS; 2021 [Consultado 3 de junio 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
3. Buchan J, Catton H, Shaffer F. La fuerza laboral de enfermería global y la Covid-19. [Internet] Estados Unidos: International Centre on Nurse Migration [Consultado 5 de mayo 2023]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf)
4. Consejo Internacional de Enfermeras. Nuestras enfermeras, Nuestro futuro. [Internet]. Ginebra: Diseño basic; 2023. [Consultado 14 de junio 2023]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN\\_IND\\_2023\\_Report\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf)
5. Jiménez P. Impacto de la sobrecarga laboral en el servicio de enfermería. [Tesis de especialidad]. Panamá: Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. Disponible en: <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/5436/GILBERTO%20HENR%C3%8DQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Gana F. The Lancet Global Health publica estudio de la facultad de enfermería y obstetricia y clínicas UANDES. [Internet]. Chile: Universidad de los Andes; 2021. [Consultado 4 de julio 2023]. Disponible en: <https://www.uandes.cl/noticias/the-lancet-global-health-publica-estudio-de-la-facultad-de-enfermeria-y-obstetricia-y-clinica-uandes/>
7. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: Una mirada en pre-pandemia. Revista Recien [Internet]. 2021 [Consultado 8 de junio 2023]; 10(3): 74-87. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
8. ComexPerú. Rumbo al bicentenario: Recursos en salud. [Internet]. Lima: ComexPerú; 2020. [Consultado 8 de junio 2023]. Disponible en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>
9. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. [Internet]. 2021. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico\\_enfermeria.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf)
10. Cachimuel K. Dotación del personal de enfermería y calidad de atención, Hospital San Vicente de Paúl en Ibarra. [Tesis de titulación]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte;

2021. Disponible en:  
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11718/2/06%20ENF%201220%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
11. Aiken L, Simonetti M, Slone D, Cerón C, Soto P, Bravo D, et al. Dotación de enfermeras hospitalarias y resultados de los pacientes en Chile: un estudio transversal multinivel. *The Lancet* [Internet]. 2021 [Consultado 9 de junio 2023]; 9(8): E1145-E1153. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(21\)00209-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(21)00209-6/fulltext)
  12. Comezaquira A, Terán-Á, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 [citado 28 de junio 2023]; 37(4): e3942. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400009)
  13. Ferreira MT, Fernández J, Rui A. Abordaje en el servicio de urgencias: dotación adecuada de recursos de enfermería. [Internet]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3882/388263105011/>
  14. Simonetti M, Soto P, Galiano A, Cerón MC, Lake H, Aiken L. Dotaciones, smillmix e indicadores laborales de enfermería en hospitales públicos chilenos. *Rev Med Chile* [Internet]: 2020 [Consultado 6 de junio 2023]; 148: 1444-1451. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v148n10/0717-6163-rmc-148-10-1444.pdf>
  15. Curipaco Y. Dotación de los recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica. [Tesis de maestría]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/55cfd461-5303-4f84-9756-aaf68fcfe7e9/content>
  16. Failoc A. Carga laboral y calidad del cuidado de enfermería en la emergencia Covid de un hospital IV Essalud Callao. [Tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83436/Failoc\\_APE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83436/Failoc_APE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Garma N, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería en el servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de titulación]. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1039/1/M%c3%b3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>
  18. Campos A. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019. Disponible en:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/Tesis%20Campos.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

19. Chirinos I, Vásquez N, Chú M. dotación del personal profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del departamento de Lambayeque. Acc Cietna [Internet]. 2018 [Consultado 4 de mayo 2023]; 5(2): 32-38. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/489555333>
20. Barahona L, Chávez D, Martínez J. Relación entre dotación y distribución del personal de enfermería con la percepción de la calidad del cuidado. [Tesis de grado]. El Salvador. Universidad Dr., José Matías Delgado; 2016. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/153445793>
21. Consejo internacional de enfermeras. Dotación de enfermeras basada en la evidencia y segura Declaración de posición. 2020. [Consultado 9 de junio 2023]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PS\\_C\\_Evidence%20based%20safe%20nurse%20staffing\\_Sp.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PS_C_Evidence%20based%20safe%20nurse%20staffing_Sp.pdf)
22. Herrera I. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en el hospital general Dr. Liborio Panchana Sotomayor. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/7119/UPSE-TEN-2022-0036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Zúñiga K. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del hospital nacional Dos de Mayo. [Tesis de maestría]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS%20MAESTRO-ZU%20C3%91IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Hernández R. Metodología de la investigación: Enfoque cuantitativo y cualitativo. México: Mc Graw Hill; 2018.
25. Ministerio de salud. Dirección General de Salud de las Personas Dirección de servicios de salud [Internet]. Lima: MINSA; 2007. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/NT042emerg.pdf>
26. Santillán M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. [Tesis de licenciatura]. Disponible en: [https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/53/FE\\_186.pdf?sequence=1](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/53/FE_186.pdf?sequence=1)

## **VIII. ANEXOS**



Anexo 1.

Matriz de Consistencia

Dotación del personal de Enfermería y su relación con la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.

VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Variable 1: Dotación del personal</b></p> <p><b>Variable 2: Carga laboral</b></p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>PE1. ¿Cómo es la dotación del personal de Enfermería según su distribución en el servicio de Emergencia</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Describir la dotación del personal de Enfermería según su distribución en el servicio de Emergencia</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral en el servicio de Emergencia de un</p>	<p>Distribución del personal de enfermería en el servicio de emergencia</p> <p>Percepción del personal de enfermería</p> <p>Carga mental</p> <p>Carga física</p>	<p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y correlacional, la</p> <p>Población: 115 integrantes del personal de enfermería</p> <p>Muestra: 89 participantes</p> <p>Técnica: Encuesta y análisis documental.</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios para identificar las</p>

	<p>de un hospital público de Ica 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es el nivel de carga laboral según sea mental y física en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la dotación del personal de Enfermería y la carga mental laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la dotación del personal de</p>	<p>de un hospital público de Ica 2023.</p> <p>OE2. Determinar el nivel de carga laboral según sea mental y física en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p> <p>OE3. Identificar la relación que existe entre la dotación del personal de Enfermería y la carga mental laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p> <p>OE4. Identificar la relación que existe entre la dotación del personal</p>	<p>hospital público de Ica 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral mental en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la dotación del personal de Enfermería y la carga laboral física en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.</p>		<p>características de la población y carga laboral, así mismo, se utilizó el análisis documental considerando una ficha de datos para identificar la dotación de personal dentro del servicio de emergencia.</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Microsoft Excel y programa SPSS v.26.</p>
--	---	--	---	--	--

	Enfermería y la carga física laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023?	de Enfermería y la carga física laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023.			
--	---	--	--	--	--

### Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	VALOR FINAL
Variable 1: Dotación de personal de enfermería	la provisión de personal de enfermería para las 24 horas diarias y los 365 días del año que debe realizar el departamento de enfermería en base al diagnóstico situacional del servicio de emergencia, considerando que dicho personal es necesario en número suficiente y debidamente cualificado capaz de satisfacer las necesidades de salud	Consiste en un cálculo aritmético para determinar el número de recursos de enfermería para cada turno de trabajo identificado a través de un cuestionario desde la percepción y realidad del personal de enfermería.	Distribución de personal de enfermería  Percepción de la dotación de personal	Número de personal de enfermería asignado por área en el servicio de emergencia  Número de personal por turno Número de pacientes que atiende por turno según área Número de personal de enfermería por turno Existencia de personal para reemplazo Horas que dedica al cuidado directo del paciente por turno Tiempo que requiere para la gestión de documentos en un turno.	Ordinal	Adecuada Inadecuada

Variable 2: Carga laboral	Se define como un conjunto de requerimientos o cantidad de actividades que se le asigna al personal de enfermería y que debe cumplir en su jornada laboral <sup>27</sup> .	Es la suma de actividades asignadas al personal de enfermería en su tarea de trabajo que debe realizar en su jornada laboral la cual será determinada mediante un cuestionario.	Carga mental  Carga física	Presión de tiempos Atención Complejidad Monotonía Iniciativa Aislamiento Horario de trabajo Relaciones dependientes Demandas generales  Carga estática Carga dinámica	Ordinal	Alta Media Baja
------------------------------	--	---	----------------------------------	--	---------	-----------------------



### Anexo 3.

#### Instrumentos de recolección de datos



### “Dotación del personal de Enfermería y su relación con la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023”

#### CUESTIONARIO DE DOTACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

##### Presentación:

Estimada (o) colega, reciba un cordial saludo, le saluda la Lic. Enf. Rocío Jacqueline Espino Carpio, la (o) invito a participar en mi investigación titulada: Dotación del personal de Enfermería y su relación con la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023; para ello deberá resolver este cuestionario el cual incluye preguntas relacionadas al tema. Por favor no dejes de marcar ninguna, solo tienes que seguir las instrucciones siguientes.

##### Instrucciones:

Inicialmente, se incluye preguntas de índole personal y profesional, luego se presenta un cuestionario específico del tema. Marcar con un aspa (X) la respuesta que Ud. crea conveniente según su experiencia y realidad que afronta como personal de enfermería en el servicio de emergencia.

#### I. DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo:
  - a. Masculino ( )
  - b. Femenino ( )
3. ¿Cuál es su condición laboral?
  - a. Nombrado
  - b. CAS
  - c. Otra modalidad
4. Años de experiencia laboral: .....
5. Años de experiencia en emergencia: .....
6. Enfermedad actual: .....
7. Capacitación en el último año:
  - a. Si
  - b. No

## II. DATOS ESPECÍFICOS:

### FICHA DE DATOS

#### A. DIMENSIÓN 1: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA

ÁREAS DE EMERGENCIA	N° DE CAMAS O CAMILLAS/ PACIENTES	PERSONAL DE ENFERMERÍA	CANTIDAD
Tópicos		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	
Trauma Shock		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	
Observación pediátrica		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	
Observación adultos 1		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	
Observación adulto 2		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	
Módulo de atención rápida		Técnico de enfermería	
		Profesional de enfermería	

### CUESTIONARIO

#### B. DIMENSIÓN 2: PERCEPCION DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Percepción del personal de enfermería	Inadecuado	Adecuado
Ud. percibe que:		
1. El número de enfermeras que labora en el turno diurno es:		
2. El número de enfermeras que labora en el turno nocturno es:		
3. El número de pacientes que se les asigna en un turno es:		
4. El número de enfermeras por turno según su criterio es:		
5. Ante la falta del personal de enfermería en un turno la suplencia es:		
6. Las horas que dedica al cuidado directo de cada paciente por turno es:		
7. Las horas que requiere para la gestión de documentos en un turno interfiere con su labor asistencial, considerándolo como:		

## CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

**Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) la respuesta que Ud. crea conveniente según su experiencia y realidad que afronta como personal de enfermería en el servicio de emergencia.

ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
<b>CARGA MENTAL</b>			
<b>Presión de tiempos</b>			
1. ¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2. ¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3. ¿Existen fases durante el trabajo que se puede Calificar como agobiante?			
<b>Atención</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
4. ¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5. ¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6. ¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
<b>Complejidad</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
7. ¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8. ¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9. ¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
<b>Monotonía</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
10. ¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11. ¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12. ¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
<b>Iniciativa</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
13. ¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			
14. ¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15. ¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			



<b>Aislamiento</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
16. ¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17. ¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18. ¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
<b>Horario de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
19. ¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20. ¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21. ¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
<b>Relaciones dependientes de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
22. ¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23. ¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24. ¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
<b>Demandas generales</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
25. ¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26. ¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27. ¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
<b>CARGA FÍSICA</b>			
<b>Carga estática</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
28. ¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29. ¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?			
30. ¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31. ¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
<b>Carga dinámica</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
32. ¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			

33. ¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34. ¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35. ¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36. ¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colega, le saluda Rocío Jacqueline Espino Carpio, licenciada en enfermería, me encuentro realizando una investigación titulada: “Dotación del personal de Enfermería y su relación con la carga laboral en el servicio de Emergencia de un hospital público de Ica 2023”, estudio desarrollado con fines de titulación como especialista cuyo propósito es determinar la existencia de la relación entre ambas variables; investigación que servirá de base para propuestas de mejora en la dotación del personal que permita otorgar una carga laboral acorde a su capacidad resolutive y en razón a la proporción de cuidados según dependencia de los pacientes en el servicio de emergencia, motivo por el cual solicito a Ud, participe de la investigación resolviendo ambos cuestionarios.

Puedo asegurarle que los datos se manejan en estricta reserva de parte de la investigadora, únicamente con fines de investigación, además el cuestionario se desarrollará anónimamente.

Si Ud. tuviera alguna consulta al respecto no dude en consultar con la enfermera investigadora:  
\_\_\_\_\_, mi número de celular corresponde a: . \_\_\_\_\_

#### **Aceptación:**

Yo.....Identificado con DNI  
N°..... manifiesto que firmo este documento dando fe de mi participación en esta investigación de la cual se me ha informado el título, propósito, forma de participación, beneficios y riesgos de la investigación, se me hizo presente que los datos serán manejados con estricta confidencialidad y sin fines lucrativos. Tengo los datos de la investigadora con quien podré comunicarme ante alguna duda. (Correo electrónico: Celular: )

Por lo tanto, dejo constancia con mi firma de plena aceptación para participar en esta investigación

.....

Firma

DNI