



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el
centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por

Autora: Flores la Rosa, Susy Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4603-3954>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Línea de Investigación General

Salud y bienestar del personal

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **FLORES LA ROSA SUSY MARIBEL** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio DNI ...002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código __oid:__ oid:14912:339432490 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



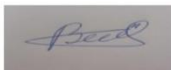
.....
Firma de autor 1

FLORES LA ROSA SUSY MARIBEL Nombres y apellidos del Egresado

DNI:15676790

.....
Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

DNI:002865014

Lima, 12 de marzo de 2024

**“Sobrecarga Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería en el
Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023”**

Asesor: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

DEDICATORIA

A mis padres Segundo Flores y Donatila la Rosa por darme mis estudios y poder lograr la meta que me he trazado también a mi esposo hijos por ayudarme en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco esto a Dios por darme salud y por todas las cosas buenas que me da.

También a toda mi familia que gracias a ellos estoy logrando todo lo que me propongo por siempre apoyarme

A los profesores que hicieron posible realizar este proyecto

JURADOS:

Presidente : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Secretario : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

Vocal : Mg. Jose Gregorio Molina Torres

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
JURADOS	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.1.1 Problema general	4
1.1.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	12

2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	24
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
5. REFERENCIAS	36

Resumen

Según la OMS y la OIT, la sobrecarga laboral se trata de un proceso de perturbación que afecta al individuo cuando existe un desequilibrio de adaptación a circunstancias del entorno profesional que superan sus capacidades físicas y mentales debido a turnos de trabajo extenuantes, una mala organización o un entorno social inadecuado, dando lugar a problemas físicos o mentales, accidentes de trabajo, trastornos socio-familiares y poca productividad.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023.

MATERIALES Y MÉTODOS: investigación es cuantitativa, de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, que permitirá dar respuesta a la hipótesis planteada, asimismo, como población se trabajará con 80 participantes del personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima. Para medir las dos variables se utilizarán dos encuestas en forma de cuestionarios, los cuales fueron validados y aplicados por la investigadora De La Cruz en el año 2022 en Lima-Perú. La validación de ambas variables será por medio de 3 jueces expertos y una prueba con coeficiente Binomial de 0.1. para la V1 y de 0.05. para la V2. La confiabilidad para ambas variables será por medio de una prueba piloto de 20 encuestados, obteniendo un alfa de 0.907, para la V1 y de 0,890 para la V2. Se utilizan tablas de frecuencias y gráficos para analizar los datos. Finalmente, se utilizará una prueba inferencial que utilice el estadístico Rho de Spearman para establecer el coeficiente de correlación.

Palabras clave: Sobrecarga Laboral, Desempeño Profesional, Enfermería, Centro Quirúrgico.

Abstract

According to WHO and ILO, work overload is a process of disturbance that affects the individual when there is an imbalance of adaptation to circumstances of the professional environment that exceed their physical and mental capacities due to strenuous work shifts, poor organization or an inadequate social environment, resulting in physical or mental problems, work accidents, social and family disorders, and productivity. **OBJECTIVE:** To determine the relationship between work overload and nursing professional performance in the Surgical Center of a Lima Hospital, 2023. **MATERIALS AND METHODS:** This is a quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional research, which will allow us to respond to the hypothesis proposed. Likewise, we will work with 80 participants from the nursing staff working in the Surgical Center of a Hospital in Lima as a population. To measure the two variables, two surveys will be used in the form of questionnaires, which were validated and applied by the researcher De La Cruz in the year 2022 in Lima-Peru. The validation of both variables will be by means of 3 expert judges and a Binomial coefficient test of 0.1 for V1 and 0.05 for V2. Reliability for both variables will be by means of a pilot test of 20 respondents, obtaining an alpha of 0.907 for V1 and 0.890 for V2. Frequency tables and graphs will be used to analyze the data. Finally, an inferential test using Spearman's Rho statistic will be used to establish the correlation coefficient.

Key words: Work Overload, Professional Performance, Nursing, Surgical Center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Respecto a la sobrecarga laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se trata de un proceso de perturbación que afecta al individuo cuando existe un desequilibrio de adaptación a circunstancias del entorno profesional que superan sus capacidades físicas y mentales debido a turnos de trabajo extenuantes, a una mala organización o un entorno social inadecuado, dando lugar a problemas físicos o mentales, accidentes de trabajo, trastornos sociales y familiares, y productividad (1).

En este sentido, la principal función de la profesión de enfermería es el cuidado de la salud e incluye acciones transpersonales e intersubjetivas para mantener la salud, ayudar a las personas a comprender la enfermedad y el dolor, ayudarles a desarrollar el autocontrol y el autoconocimiento. Como resultado, el cuidado de los pacientes expone a los profesionales a experimentar estrés que puede estar relacionado con su carga de trabajo, su entorno psicológico y su entorno social (2).

Por su parte, un estudio en Chile sobre la carga laboral del profesional de enfermería, resultó que el 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. El ambiente psicológico el factor estresor es la realización de procedimientos que resultan dolorosos para el paciente, mientras que el ambiente social, el 70.2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico cuando el paciente está muriendo, conllevando así a una pérdida de control del cuidado de enfermería. El sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras los estresores del entorno social están menos presentes (3).

Ahora bien, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) subraya que hay otros aspectos del trabajo que pueden ser perjudiciales y que están relacionados con las características del sistema sanitario y su organización. El estrés no es necesariamente el resultado de trabajar en el sector sanitario (4). La infravaloración y el descontento personal en el trabajo del profesional son resultados de un desajuste entre el trabajador, el trabajo y la propia institución. Por lo tanto, es deber de los profesionales de enfermería reconocer las dificultades y los desafíos que se desarrollan en el lugar de trabajo y aportar soluciones (5).

También es importante señalar que la OIT afirma que en América Latina entre el 12% y el 15% de las personas dicen haber sufrido tensión y estrés en el trabajo. Esta cifra se basa en una encuesta realizada entre la población de América Central. En un seminario auspiciado por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) se registraron diferentes porcentajes de estrés laboral en numerosas naciones, entre ellas Argentina con 26,7%, Brasil con 14% y Chile con 27,9% (6).

Asimismo, numerosos estudios realizados en Ecuador han revelado los altos niveles de estrés que experimenta el personal de enfermería de los servicios quirúrgicos de sus centros médicos. Estos estresores incluyen los derivados del trabajo individual y grupal, las condiciones laborales, la demanda de los pacientes, el salario, las condiciones extralaborales, así como las obligaciones del profesional con el paciente, el equipo quirúrgico, la institución sanitaria y el sistema de salud en su conjunto. Además, afirma que, en comparación con años anteriores, el porcentaje de profesionales que hoy sufren dolencias provocadas por las presiones del lugar de trabajo ha aumentado hasta el 41% (7).

Por otro lado, actualmente los profesionales de enfermería en Perú luchan con la falta de motivación laboral en todas las áreas de la salud, particularmente en el quirófano. Esto se debe a que se enfrentan a situaciones que ninguna otra profesión lo hace, y a que pocas personas

en la sociedad valoran su trabajo porque los profesionales de enfermería frecuentemente se enfrentan a luchas personales a nivel familiar y económico y experimentan estrés laboral debido a esto (8).

De esta forma, en un estudio peruano sobre factores laborales y niveles de estrés en enfermeras de centros quirúrgicos, se descubrió que los factores laborales relacionados con el estrés estaban presentes en el 52,85% de las participantes, factores ambientales como la temperatura inadecuada (67,10%), factores organizativos como la sobrecarga de trabajo (78,60%) y un clima organizativo poco saludable (64,30%), y factores de presión, exigencia y contenido como la excesiva supervisión y control de tareas (74,30%) y el ritmo de trabajo exigente (54,30%), siendo la única relación significativa entre factores laborales y niveles de estrés la existente entre factores laborales (9).

Del mismo modo, según otro estudio nacional, el personal de enfermería de los centros quirúrgicos soporta niveles moderados de estrés, y el estrés continuado repercute negativamente en su salud y bienestar generales. También mencionan que tratar a pacientes con graves problemas de ansiedad o a los que están enfermos y con frecuencia al borde de la muerte, proporcionar cuidados adicionales basados en interacciones terapéuticas y la sobrecarga de trabajo son fuentes de estrés para los enfermeros de los centros quirúrgicos (10).

En este contexto, el estrés es el resultado de una carga de trabajo que supera la capacidad de resistencia de cada enfermero (a) en las tareas que se le asignan dentro del quirófano. A nivel institucional del Hospital Lima Metropolitana, se ha observado que el personal de enfermería realiza diversas tareas que requieren frecuentemente de sus habilidades y destrezas, además, se ha encontrado que están desmejorando la calidad del servicio debido a la sobrecarga laboral que poseen. Esta es una realidad evidente para el personal que labora en este centro de salud, ya que se encuentra con poco personal trabajando siendo alto el número de pacientes

que ingresan a sala de operaciones cada día, por lo que ocasionalmente se observan deficiencias en su desempeño profesional. Por ello este estudio se ha propuesto como interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión física con el desempeño del profesional de enfermería en un Centro Quirúrgico lima 2023?

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico?

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico?

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente trabajo tiene un aporte teórico, debido que se ha elaborado un marco referencial de teoría en base a las revisiones bibliográficas actualizadas en sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero (a) en el área de quirófano, a pesar de que a nivel nacional e internacional este tema ha sido poco abordado en el área de la salud. Por ello, la comunidad científica podrá beneficiarse y desarrollar nuevas ideas de investigación a partir de todos los datos aportados en este estudio. Asimismo, este estudio tendrá soporte teórico en la teoría de Herzberg, basado en la categorización de las necesidades fundamentales de una población que incluye las necesidades de seguridad, sociales y básicas incluidas en la teoría de Maslow.

1.4.2. Metodológica

En el presente trabajo de investigación tiene un gran aporte en el ámbito metodológico, ya que permitirá mejorar la línea de investigación sobre la sobrecarga laboral y el desempeño del enfermero en esta área de quirófano, pues el diseño metodológico es de enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional, lo cual permitirá hacer la operacionalización de las variables de estudio, aplicando para ello instrumentos validados y

reconocidos a nivel nacional y utilizando dos encuestas en forma de cuestionarios, los cuales han sido validados y aplicados por la investigadora De La Cruz en el año 2023 en Lima-Perú.

1.4.3. Práctica

Este estudio en cuanto a la justificación práctica, producirá resultados que mejoren significativamente las condiciones del desempeño que realizan en el lugar de trabajo, el cual se torna difícil y estresante, supervisado y vigilado por los jefes encargados, en el servicio del Centro Quirúrgico.

Además, el estudio podrá utilizarse para crear proyectos, planes o programas dirigidos al personal que labora en el área de quirófano. Al eliminar las barreras cognitivas y prácticas que impiden a este colectivo profesional satisfacer sus necesidades de salud, este trabajo permitirá orientar a las enfermeras en actividades preventivo-promocionales que les permitan afrontar la sobrecarga y el desempeño laboral. Esto les permitirá anticiparse a las complicaciones y consecuencias en su día a día y maximizar sus conocimientos o habilidades a través de formaciones especializadas acordes con la demanda real del cuidado de los pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El período de estudio abarcará un período desde el mes de agosto hasta el mes de diciembre de 2023.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima- Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

En esta investigación se trabajará con el profesional de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima- Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Comezquira et.al (11) en el 2021, en Venezuela realizaron un estudio con el objetivo de “Describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería”. Se realizó un estudio cuantitativo descriptivo transversal. Se usó el instrumento NASA-TLX para determinar la carga de trabajo, los Obstáculos al Desempeño, con una muestra de 36 enfermeras. Se aplicó cuestionario. Los resultados revelan que el 50,0% de los participantes son especialistas, menores de 40 años (77,76%) y mujeres (88,88%). Las tareas con sobrecarga de trabajo fueron el cuidado de la vía aérea artificial y la administración de medicación (mediana NASA-TLX = 1105). La sobrecarga de trabajo de la tarea de administración de medicación tiene una asociación estadística con el uso de equipos en mal estado ($p = 0,031$). Se concluye que el personal de enfermería tiene alta sobrecarga laboral, influenciada por obstáculos de rendimiento.

Gómez (12) en el 2021, en Colombia realizó un estudio con el objetivo de “Determinar los factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería”. Estudio de correlación cuantitativa. Muestra de 231 enfermeras, se utilizó virtualmente el método TLX de la NASA y una encuesta de caracterización sociodemográfica. Los resultados revelaron que el personal técnico predomina con un 61,5% (128) frente al 38,5% (80) del personal profesional, lo que significa que el profesional tiene más probabilidades de experimentar sobrecarga de trabajo debido a las mayores exigencias diarias impuestas a este gremio. Se concluye que una sobrecarga de trabajo, combinada con factores ocupacionales, puede causar enfermedades o peligros específicos de las actividades profesionales.

Del Valle (13) en el 2021, en Ecuador realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del profesional de

enfermería”. Estudio cuantitativo descriptivo transversal se utilizó el instrumento TLX de la NASA y dos cuestionarios del INSHT, que permitieron identificar las circunstancias de trabajo. En los resultados, los profesionales eligieron una ponderación extremadamente baja de 6/20 para el rendimiento, que en la escala de valoración equivale al 60 de la Puntuación Ponderada. El rendimiento expresa el grado de satisfacción con el propio nivel de rendimiento. Se concluye que, aunque la cantidad de pacientes no determina una fuente de sobrecarga, la complejidad de los pacientes y la gravedad de la circunstancia juegan un papel importante en la existencia de estrés y cansancio en el profesional de enfermería.

Primadhani et.al (14) en el 2020, en Indonesia realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar el efecto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de enfermería directa o indirectamente”. Se 40 enfermeras de los servicios de hospitalización a las cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que hubo un efecto negativo significativo entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de la enfermera directa o indirectamente, el 70% de las quejas de los pacientes proceden de la comunicación y las enfermeras ocupan el 60% del total del 70% de las quejas de los pacientes porque las enfermeras están en contacto directo a diario con los pacientes. Se concluye que, la sobrecarga de trabajo tiene un efecto negativo y significativo en el desempeño de las enfermeras.

Ninko et.al. (15) en el 2019, en Tanzania realizó un estudio con el objetivo de “Identificar la influencia de la carga de trabajo en el desempeño de las enfermeras en hospitales regionales”. El estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Muestra de 387 personas de una población objetivo. Se utilizaron encuestas para recopilar la mayor parte de los datos. Los resultados revelaron una fuerte asociación ($r=0,443$, $p<0,05$) entre la sobrecarga de trabajo de las enfermeras y todos los parámetros relacionados con el rendimiento; en la misma línea, el estudio constató que la mayoría de los enfermeros (65%, $n=213$) se quejaban de la pesadez de su trabajo en sus unidades como consecuencia de la multiplicidad de tareas profesionales y no

profesionales que se realizaban al mismo tiempo. Como conclusión se determina que el rendimiento de las enfermeras se vio significativamente afectado por la flexibilidad de la carga de trabajo, con una asociación moderadamente positiva.

A nivel nacional:

Medina (16) en el 2023, en Chimbote realizó un estudio con el objetivo de “Establecer relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería”. Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, correlativa y no experimental. Se utilizaron dos encuestas para medir los factores. Participaron 115 enfermeras en total. Según los resultados, el 65,2% de los enfermeros realiza su trabajo a un nivel medio, el 19,1% a un nivel bajo y el 15,6% a un nivel alto. Según los resultados, el 22,6% de las enfermeras, el 27,8% de los enfermeros y el 49,6% de las enfermeras experimentan niveles altos de sobrecarga de trabajo. Por último, existe una correlación algo negativa entre el rendimiento y la sobrecarga de trabajo.

Calderón (17) en el 2022 en Ica, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería” Estudio cuantitativo correlacional no experimental. Muestra de 72 profesionales de enfermería. Se empleó como método una encuesta y se utilizaron dos cuestionarios para la recogida de datos. En los resultados, se observó que el 48.15% no presenta carga laboral y el 51.85% presenta carga laboral, el 20.37% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 53.70% en un nivel regular y el 25.93% un nivel eficiente. En conclusión, existe una relación inversa y negativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central.

Toledo (18) en el 2022, en Piura realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería” Estudio transversal, transversal descriptivo, cuantitativo, no experimental y correlacional. Muestra de

70 participantes constituyeron la muestra intencional no probabilística. Los resultados revelaron una relación directa, estadísticamente significativa y sustancial entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería, además, predomina el nivel medio de sobrecarga laboral (55,71%) y el nivel alto de desempeño profesional (88,57%). Se concluye que la sobrecarga laboral afecta directamente el desempeño profesional y se sugieren técnicas para crear un manual orgánico a través de procesos que detallen la carga de cada cargo.

Garma et.al. (19) en el 2021, en Ica realizaron un estudio con el objetivo de “Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería”. Estudio cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal, muestra de 56 profesionales de enfermería. Se usaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 46,43% (26/56) de los encuestados tienen un grado medio de sobrecarga laboral, frente al 39,29% (22/56) que tienen un nivel bajo y el 14,29% (8/56) que tienen un nivel alto, el 14,29% (8/56) está por debajo de la media y el 50,00% (28/56) muestra un rendimiento profesional de nivel regular. Se concluyó que la sobrecarga laboral está asociada directa e inversamente al desempeño del profesional de enfermería.

De La Cruz (20) en el 2022, en Lima realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el nivel asociativo entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería”. El diseño es hipotético-deductivo, cuantitativo y correlacional, muestra de 100 profesionales con dos instrumentos, un cuestionario para cada variable. Como resultados, el 20,0% presenta un rendimiento profesional inadecuado, el 47,0% un nivel regular y el 33,0% un nivel eficiente, el 16% percibe una sobrecarga de trabajo baja, el 52% una sobrecarga media y el 32% una sobrecarga alta. Se concluye que existe una relación inversa entre la variable sobrecarga de trabajo y el rendimiento profesional, con un índice de $-0,710$, significativo a $0,000$, que indica que el profesional rinde más en el trabajo cuanto menor es la sobrecarga de trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobrecarga Laboral

Definición:

Es el crecimiento de un exceso de tareas que exigen la capacidad, los conocimientos y las habilidades necesarias para llevarlas a cabo. Como resultado, esta situación genera desgaste en la mente y el cuerpo de la persona y está vinculada a problemas como el estrés, el agotamiento y los problemas musculo esqueléticos, entre otros. Los componentes cuantitativos y cualitativos de esta sobrecarga vienen determinados por la cantidad de actividades y la complejidad y el calendario de las actividades posteriores, respectivamente (21).

Del mismo modo, esta sobrecarga se considera un subproducto de las actividades laborales en una organización que exigen un esfuerzo mental y físico, donde se activan tanto el sistema nervioso como el musculo esquelético, con contracciones durante la actividad laboral que requieren funciones como la respiración, la circulación, etc., y que aumenta con la intensidad del trabajo (22).

Sin embargo, en el caso de las enfermeras, se ha determinado que esta sobrecarga plantea importantes problemas de estrés que ponen en peligro tanto la seguridad de los usuarios como la de los profesionales. Estas repercusiones se deben sobre todo a la falta de empleados, que se traduce en una falta de tiempo y, en ocasiones, en la desatención de tareas importantes, lo que da lugar a acontecimientos desfavorables en el servicio y a un aumento de las tasas de mortalidad institucional (23).

Del mismo modo, la sobrecarga de trabajo afecta a los empleados de diversas maneras, entre ellas un mayor riesgo de enfermedad. Los trabajadores con exceso de trabajo corren el peligro de no alcanzar las necesidades y expectativas de su puesto. La sobrecarga cuantitativa está relacionada psicológicamente con discapacidades físicas y psíquicas, estrés, baja

autoestima, así como depresión, irritabilidad y descontento laboral, mientras que la sobrecarga cualitativa está relacionada con baja autoestima, depresión y falta de satisfacción laboral (24).

Dimensiones de la Sobrecarga Laboral

➤ **Dimensión Sobrecarga física:**

Este aspecto de la sobrecarga laboral tiene que ver con las exigencias físicas de la actividad que debe realizar el trabajador, lo que genera un desgaste energético que desemboca en agotamiento. En este caso se desarrolla una actividad muscular, que puede ser estática, como cuando el profesional permanece inmóvil durante mucho tiempo, o dinámica, como cuando carga con un paciente o un peso (25).

Entre los factores de sobrecarga física se encuentran:

- **Postura:** La antítesis de adoptar posturas de comportamiento, como las que adoptan las enfermeras mientras recuperan la compostura y atienden a los pacientes.
- **Desplazamiento:** El consumo de energía es la mayor dificultad a la hora de cambiar de propietario. En otras palabras, se refiere a los daños provocados por el movimiento.
- **Esfuerzo:** El consumo de energía o los residuos son el resultado de la descomposición de los micronutrientes (26).
- **Hábitos:** Comportamientos cotidianos repetitivos que son tanto positivos como desagradables, pero que siempre forman parte del desarrollo humano.
- **Sueño:** Etapa de recuperación del organismo que se produce cuando las personas ofrecen a los músculos y sistemas de su cuerpo la posibilidad de relajarse.
- **Dolor:** Sentimientos psicológicos desagradables que afloran en respuesta a molestias o circunstancias desafiantes y que pueden tener repercusiones físicas, sociales o psicológicas (27).
- **Descanso:** Está relacionado con el sueño, un periodo durante el cual se interrumpen intencionadamente las actividades de un organismo.

- **Resistencia:** Es la cantidad total de energía en el entorno hospitalario, lo que puede hacer una enfermera o el nivel de rendimiento de las personas (28).

➤ **Dimensión Sobrecarga psicológica:**

Actualmente, la carga mental se considera un peligro psicosocial en desarrollo. Aunque no existe una definición universalmente aceptada del riesgo psicosocial, los expertos señalan que existen dos tipos diferentes de carga mental, que son los dos tipos de carga mental en el trabajo, que se refiere a la interacción entre las exigencias del trabajo y los recursos cognitivos de la persona (29).

Los factores de esta dimensión son:

- **Atención:** Generalmente, conjunto de actos destinados a satisfacer un determinado objetivo o exigencia del paciente. Cuando los recursos son limitados y se dispone de poco tiempo, la presión es una fuerza que se genera tanto interna como externamente en el individuo, provocando estrés físico y mental (30).
- **La relajación:** es una condición clínica que permite realizar acciones, hacer pausas, descansar brevemente y reducir la producción. Es útil en psicología porque permite hacer pausas regulares.
- **Concentración:** Es un apego a una situación particular, un enfoque en el producto, o un objeto específico que requiere la participación de funciones motoras finas relacionadas con el empoderamiento (31).
- **Desgaste:** mayor gasto energético asociado a la producción, relacionado con el rendimiento, como resultado de un ejercicio o carga de trabajo excesivos, y clínicamente con tareas exigentes o demandantes cuando existe un desequilibrio negativo. Intolerancia: Pueden significar muchas cosas distintas, pero todas deben considerarse manifestaciones de repugnancia y rechazo. En su obra aparecen con

frecuencia personajes incompatibles, lo que puede repercutir y perjudicar su rendimiento.

- **Entorno:** El término se refiere a los activos físicos, la infraestructura y los entornos que contribuyen a la creación del trabajo y, en circunstancias ideales, mejoran el rendimiento; sin embargo, cuando estos elementos faltan, el resultado es una baja calidad del servicio (32).

➤ **Dimensión Comportamental:**

Esta parte de la sobrecarga de trabajo se centra en los comportamientos de los empleados dentro de la organización, así como en el compromiso de los miembros a un nivel más social. Ciertos escenarios, como los conflictos entre compañeros de trabajo y la mala comunicación de los directivos, también pueden suponer una carga (33).

Entre los factores se mencionan los siguientes:

- **Error diligente:** El término "error diligente" se refiere a un error que ocurre raramente y sin redelimitación.
- **La experiencia:** Dado que el progreso requiere conocimientos humanos previos y la sistematización de los hechos, es un requisito fundamental la experiencia acumulada a lo largo del tiempo, lo que confiere a los seres humanos un importante potencial de crecimiento.
- **Continuo:** Cuando se prestan servicios, es útil encadenar las acciones sin dividirlos en partes separadas, ya que esto implica una serie de elementos diferentes y tiene sentido común y normas (34).
- **Agresividad:** Desde el punto de vista clínico, la agresividad se refiere a malgastar energía en un problema que no estamos preparados para resolver. La agresividad y la frustración son frecuentes y son el resultado de la desconfianza y la preocupación.

- **Conflicto:** Como todo el mundo tiene intereses y deseos diversos y no siempre comparte los mismos pensamientos o puntos de vista, pueden surgir conflictos internos o externos (35).
- **Aislamiento:** Cuando una persona se siente socialmente aislada de los demás miembros del grupo, puede repercutir en su salud mental.
- **Desgana:** Cuando una persona se da cuenta de que no tiene razones internas ni externas, se resiste a actuar, obligándose a menudo a actuar de forma inadecuada. Estos individuos son tóxicos en una organización (36).
- **Dimensión de afrontamiento:** La capacidad de una persona para hacer frente a la presión y al estrés es una de las capacidades humanas que le ayuda a resolver o afrontar determinados problemas, adversidades o algo inesperado. Sin embargo, si estos elementos no están presentes en cantidades suficientes, la persona puede experimentar problemas que repercutan negativamente en su salud mental y física, de forma similar a como lo hace el estrés (37).

Sus factores son:

- **Adaptación:** Al igual que el proceso de coordinación, el proceso humano de coexistir, interactuar, conocer, reconocer y tolerar a los demás suele llevar su tiempo.
- **Capacitación:** Método por el cual una persona obtiene instrucción especializada sobre un tema concreto, lo que le permite estar más preparado que los demás para ejecutar un trabajo (38).
- **Demanda:** Esta idea está relacionada con la ley de la oferta y la demanda, que establece que cuando hay tanto escasez de personal como una fuerte demanda de bienes, servicios y procedimientos, aumenta la demanda de los usuarios.
- **Manejable:** Es cuando existe individuos colaboradores dedicados a la mediación, logrando así que el trabajo se haga con buen humor y se mejoren las condiciones

laborales Organización: Desarrollo social enfocado en la humanidad, que se va civilizando, con normas que nos permitan cumplir con el derecho social, participar, respetar nuestros derechos y exigir el cumplimiento de nuestras obligaciones (39).

- **Elogios:** El elemento psicológico se nutre del reconocimiento y el elogio. Si quieres motivar a la gente, eso es lo básico.
- **Valores:** Deben vivirse con frecuencia y ser respetados como forma de vida de manera sostenible, ya que se aprenden como parte del saber educativo y se heredan de los padres y de las personas que han influido en el medio ambiente (40).

2.2.2. Desempeño profesional

El desempeño profesional en el trabajo es donde se manifiesta y desarrolla las habilidades técnicas y prácticas en la cual tiene experiencia y se ha preparado el trabajador, lo cual es parte de los requerimientos del puesto que requiere la empresa. Asimismo, es la acción misma del trabajador de la forma en que lo ejecuta, no solo a saber cómo hacerlo, es decir, aspectos como la habilidad, actividades laborales asignadas, sanción disciplinaria, etc. Acreditan las cualidades personales necesarias para el aprovechamiento de las jornadas de trabajo, el cumplimiento de las condiciones, normativas y responsabilidades dentro de la organización (41).

Del mismo modo, es la base de la calidad y el servicio ofrecidos por los centros médicos en el caso de las enfermeras. Factores como una elevada demanda de los usuarios, unas condiciones ambientales deficientes, la falta de personal que tenga en cuenta la necesidad de determinados equipos para ejecutar las intervenciones, etc. Por otro lado, tiene un efecto perjudicial sobre el rendimiento de las enfermeras, lo que se traduce en enfermeras menos productivas, una menor productividad del hospital y unos indicadores hospitalarios más bajos (42).

Dimensiones del desempeño del personal de enfermería

➤ **Competencia profesional:**

La competencia profesional corresponde a las capacidades y habilidades que desarrolla una persona durante su formación en las IES. De manera que esta es el resultado del proceso de cualificación que le permite saber si está capacitada para desempeñarse en esa profesión u ocupación determinada (43).

Así mismo la competencia es un proceso dinámico en el que una persona utiliza sus conocimientos, habilidades y buen juicio profesional para tener mejores ideas mientras lleva a cabo acciones predeterminadas. Se asume que los profesionales de enfermería cumplen con sus deberes utilizando conocimientos, habilidades y juicio crítico para ofrecer cuidados de alta calidad y seguridad a la población (44).

➤ **Motivación profesional:**

Es importante comprender las necesidades y los comportamientos de una persona como etapa inicial del proceso de motivación. Las empresas y organizaciones se comprometen a desarrollar las condiciones y situaciones que favorezcan el cumplimiento de las aspiraciones de los empleados, del mismo modo que la motivación es un componente del desarrollo profesional. Por ejemplo, el personal puede ser ascendido jerárquicamente a puestos de mayor responsabilidad para que pueda exhibir las cualificaciones para las que fue contratado (45).

Teorías de enfermería

➤ **Teoría de los factores de Herzberg**

Según la hipótesis de la motivación de Herzberg, hay que tener en cuenta dos variables: En cuanto al entorno, los elementos de cuidado son aquellos que no son intrínsecos al trabajo en sí e incluyen cosas como la remuneración y la estabilidad laboral. Se denominan factores de higiene porque son las circunstancias mínimas necesarias. Los factores motivadores son los intrínsecos al propio trabajo e incluyen elementos como el logro y el reconocimiento. Su ausencia no se traduce necesariamente en insatisfacción, pero su presencia puede dar lugar a

un estado superior, una persona realizada, realizada y motivada para completar las tareas. Para realizar la tarea, deben proporcionarse elementos sanitarios adecuados como mínimo básico, que ayudarán al trabajador de alguna manera. Sin embargo, hasta cierto punto, los intentos de aumentar la productividad deben concentrarse en los componentes intrínsecos del trabajo (46).

➤ **Teoría de Motivación de Maslow**

Según Maslow (1943) son cinco tipos de necesidades que motivan a las personas: fisiológicas (alimento, agua y cobijo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), de autoestima (prestigio, estatus y autoestima) y de autorrealización. Estas necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, donde algunas son prioritarias y solo podemos pasar a las necesidades de nivel superior cuando se satisfacen. De esta manera, se cubren primero las necesidades fundamentales (seguridad y fisiología), luego las necesidades secundarias (sociales, autoestima y autorrealización). Esto es el resultado de que las personas empiecen por las necesidades más básicas antes de avanzar hacia las demandas más complejas. Además, la teoría de Maslow incluye la idea de que una vez satisfechas, las necesidades dejan de ser motivadoras. Esto implica que los empleados deben ser motivados a hacer un gran esfuerzo en su trabajo si pueden satisfacer sus necesidades insatisfechas (47).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

Hi₄: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En el presente estudio de investigación se utilizará el método hipotético-deductivo, que detalla peculiaridades y métodos específicos para llevar a cabo la investigación científica. Algunos de estos procesos incluyen la investigación de fenómenos, el desarrollo de hipótesis, la formulación de conclusiones, la comparación empírica de resultados, la creación de predicciones y la confrontación de hechos (48).

3.2. Enfoque de la investigación

Este estudio de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que tiene en cuenta los conocimientos fácticos, los relaciona con los principios y métodos de las ciencias naturales, crea teorías basadas en la crítica literaria, las contrasta y llega a conclusiones (49).

3.3. Tipo de investigación

El estudio y será de tipo aplicada, el estudio pretende abordar los retos que surgen al intentar examinar la relación entre las variables de estudio (50).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, transversal y correlacional, debido a que la investigación se llevará a cabo sin manipular intencionalmente las variables de estudio y por lo cual se basa también en la observación de los fenómenos que tienen lugar en el marco de la investigación y en la posterior valoración conceptual y cuantitativa de dichos fenómenos (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

Siendo la población el conjunto de personas o cosas que se examinarán durante una investigación, así como los casos que se ajustan a determinados criterios. En esta investigación se trabajará con 80 participantes del personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima- Perú (52).

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que laboren en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima.
- Profesional de enfermería que deseen participar y firmen el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que tengan más de dos años laborando en el servicio.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que no laboren en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima.
- Profesional de enfermería que no deseen participar y no firmen el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que tengan menos de dos años laborando en el servicio.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Sobrecarga laboral	Es el crecimiento de un exceso de tareas que exigen la capacidad, situación genera desgaste en la mente y el cuerpo de la persona y está vinculada a problemas como el estrés, el agotamiento y los problemas musculo esqueléticos, entre otros (21).	Es el desgaste en la mente y el cuerpo de la persona al que está vinculada a problemas como el estrés, el agotamiento y los problemas musculo esqueléticos, entre otros, del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima.	Dimensión física Dimensión psicológica Dimensión comportamental Dimensión Afrontamiento	* Postura, Desplazamiento, Esfuerzo, Hábitos, Sueño, Dolor, Descanso, Resistencia. * Atención, Presión, Relajo, Concentración, Desgaste, Intolerancia, Entorno. * Error, Diligente, Experiencia, Continua, Agresividad, Conflicto, Aislamiento, Desgano. * Adaptación, Capacitación, Demanda, Manejable, Organización, Valores.	Ordinal	Alta (136-185) Media (86-135) Baja (37-85)
V2: Desempeño del profesional de enfermería	Para que la institución crezca, es crucial medir las funciones que desempeña cada empleado, así como lo bien que son capaces de utilizar sus habilidades para llevar a cabo sus tareas y trabajos (39).	Es el desempeño profesional en el trabajo donde se manifiesta y desarrolla las habilidades técnicas y prácticas en la cual tiene experiencia el profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima.	Competencia De la profesión Motivación De la profesión	* Cognitiva * Afectiva * Psicomotora * Intrínseca * Extrínseca	Ordinal	Optimo (70-90) Regular (50-69) Deficiente (30-49)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta se utiliza principalmente en la investigación social, la cual tiene un formato estandarizado y organizado lo que permite una recolección de datos más útil y eficaz (53).

Para la presente investigación se utilizará el método de encuesta en ambas variables de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Para esta variable se utilizará como instrumento un cuestionario diseñado y aplicado por De La Cruz en el año 2022 (20). El cual consta de 37 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones de: salud física (12 preguntas), bienestar psicológico (8 preguntas), bienestar conductual (8 preguntas) y afrontamiento (9 preguntas).

Con las siguientes mediciones: Nunca (1), Casi nunca (2), De vez en cuando (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Escala valorativa:

- Alta (136-185)
- Media (86-135)
- Baja (37-85)

Variable 2: Desempeño Profesional

Para esta variable se utilizará como instrumento un cuestionario diseñado y aplicado por De La Cruz en el año 2022 (20). El cual consta de 30 ítems con escala de tipo Likert, cuyas

mediciones son: Sí (1), A veces (2) y No (3). Teniendo en cuenta las dimensiones de: competencia de la profesión (Ítems de 1 – 16) y motivación de la profesión (Ítems de 17 – 30).

Escala valorativa:

- Optimo (70-90)
- Regular (50-69)
- Deficiente (30-49)

3.7.3. Validación

Variable 1: Sobrecarga Laboral

La validación de esta variable será por medio de la investigadora De la Cruz, cuyo instrumento procedió con 3 jueces expertos y una prueba cuyo coeficiente Binomial fue de 0.1 (20).

Variable 2: Desempeño Profesional

La validación de esta variable será por medio de la investigadora De la Cruz, cuyo instrumento procedió con 3 jueces expertos y una prueba cuyo coeficiente Binomial fue de 0.05 (20).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Sobrecarga Laboral

La confiabilidad de esta variable será por medio de la investigadora De la Cruz, lo cual aplicó una prueba piloto que estuvo conformada por 20 encuestados, obteniendo un alfa de 0.907, altamente confiable (20).

Variable 2: Desempeño Profesional

La confiabilidad de esta variable será por medio de la investigadora De la Cruz, lo realizo mediante una prueba piloto aplicado la prueba Alpha de Crombach obteniéndose una confiabilidad de 0,890 (20).

3.6. Plan de procesamiento y análisis de datos

La aprobación de la propuesta de investigación por parte de la Universidad Norbert Wiener será el paso inicial para organizar la recogida de datos de este estudio. El siguiente paso será enviar una carta de presentación al director del hospital. A continuación, se acordará con la coordinación del servicio del centro quirúrgico.

Después, se introducirán en una matriz de datos de Excel utilizando una función de Microsoft Excel 2018. Los resultados se discutirán con el contexto teórico proporcionado en forma de tablas y gráficos estadísticos y una prueba inferencial que determina el coeficiente de correlación utilizando el estadístico Rho de Spearman.

Aspectos éticos

El principio de confidencialidad. Para proteger los derechos de los participantes, se respetarán las normas éticas y no se divulgará la información personal recopilada.

El principio de autonomía establece que, antes de que los participantes puedan ofrecer su permiso informado, se les debe revelar toda la información pertinente sobre el estudio y se deben respetar sus preferencias.

Principio de beneficencia: Los datos recogidos se utilizarán para mejorar el nivel de los cuidados prestados por el personal de enfermería de acuerdo con normas predeterminadas, actuando siempre en el mejor interés del participante.

Principio de justicia o de igualdad de trato para todos los participantes, por lo que se hará todo lo posible por ser justo y equitativo (54).

5. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. [Internet]. 2019 [citado el 16 de agosto de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
2. Campusano M, Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis de especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2050/ESPECIALIDAD%20-%20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Molina-Chailán Pía Mabel, Muñoz-Coloma Marisol, Schlegel-SanMartín Giannina. Estrés laboral de Profesionales de Enfermería en Unidades de Cuidados Críticos. Medicina. con seguridad trabajo [Internet]. septiembre de 2019 [citado el 16 de agosto de 2023]; 65 (256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.
4. Consejo Internacional de Enfermeras. Las enfermeras una fuerza para el cambio: un recurso vital para la salud. Ginebra: CIE; 2014. Disponible en: <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/5370c85b69a41.pdf>
5. McCay R, Lyles AA, Larkey L. Nurse Leadership Style, Nurse Satisfaction, and Patient Satisfaction: A Systematic Review. J Nurs Care Qual. 2018 Oct/Dec;33(4):361-367. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29266044/>
6. Alomoto Alomoto, J. P., & Mena Freire, M. A. (2022). El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 9017-9034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055

7. Sofía Belén Guzmán Córdova, Fernanda Paulina Toasa Ortiz, Mayra Alexandra Sánchez Zurita, Alicia Bélgica Yánez Borja, Mayra Viviana Chipantiza Barrera. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Pol. Con. (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2 Febrero 2022, pp. 1669-1682. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934.pdf>
8. Evelyn Miluska Cabanillas Flor, Gladys Rocio Ruiz Celis. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital san juan de lurigancho, lima 2020. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud. Callao, 2021. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6615/TESIS_MAESTR%c3%8dA_CABANILLAS_RUIZ_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Calderón Izaguirre Geovana Karolina, Rivas Díaz Luisa Hortensia. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado 2023 Ago 16] ; 37(4): e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es.
10. Huamaní A, Mamani M. Síndrome de burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en EsSalud - hospital III Yanahuara, Arequipa. [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: Disponible en: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10082/TShumoap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Comezaquira-Reay Ana Candelaria, Terán-Ángel Guillermo, Quijada-Martínez Pedro José. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 [citado 2023 Ago 11]; 37(4): e3942. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es Epub 10-Feb-2022.

12. Gómez Espitia, D, Granada Rivera, M, García Puerta, N Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021. [Internet]. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena; 2021 [citado: 2023, agosto] Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/15153>
13. Del Valle, K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio [online]. 2021, vol.1, n.47 [citado agosto 2023], pp.165-179. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165&lng=es&nrm=iso
14. Pamungkas AP, Sridadi AR. Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. BFJ [Internet]. 2020Oct.30 [Citado agosto 2023];5(2):85-94. Disponible: <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/BFJ/article/view/1788>
15. Nnko, E. E., Nyang'au, S., & Odhiambo, R. Influence of workload on performance of nurses in regional hospitals in Tanzania. [Internet] The Strategic Journal of Business & Change Management [Citado Agosto 2023] , 6 (3), 804 – 815. 2019. Disponible en: <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/download/1333/1318>
16. Medina Paredes Maribel Guliana. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. PERÚ. Universidad César Vallejo, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111093>
17. Calderón, D. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, hospital militar central, 2021. [Internet]. Universidad autónoma de ica; 2022 [citado: Agosto 2023] Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1899/1/DAYSI%20GIOV ANNA%20CALDERON%20SALAS.docx.pdf>

18. Toledo, A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. [Internet] Universidad Cesar Vallejos. Perú. [Citado Agosto 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
19. Garma, N.; Vivanco, M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021 [Internet] Tesis. Universidad Autónoma De Ica [Citado Agosto, 2023] Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/M%c3%b3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>
20. De La Cruz, S. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. [Internet] Tesis. [Consultado Agosto 2023] Disponible en https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7839/T061_41745802_T.pdf?sequence=1
21. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [Citado el 22 de 54 Febrero del 2022] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?s%20equen ce=1
22. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28265>
23. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Citado Agosto 2023] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.

24. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] 2016 [Citado el 22 de Febrero del 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
25. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 [Citado Agosto 2023] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?s%20equen ce=1
26. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [Citado Agosto 2023] Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
27. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título enfermera especialista en emergencia y desastres] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Citado Agosto 2023] Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CAMPOS_BRIDI_TH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Sanchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. Lima, 2020 [Tesis de titulación] 2020 [Internet] Universidad Autónoma de Ica [Citado agosto 2023] Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
29. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una

clínica privada, Lima – Perú. [Tesis de especialidad] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [citado agosto 2023] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.

30. Ludeña Cordero, Liz Roxana. Carga laboral y rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en tiempos de pandemia por Covid 19 Lima, 2022. [Internet] tesis 2023. [Citado Agosto 2023] 20.500.12952/7869. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7869>

31. Vargas-Cruz LD, Coral-Ibarra RC, Barreto-Osorio RV. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. [Internet] Rev. cienc. ciudad. [Citado agosto 2023] 2020; 17(3):108-121. Disponible en: <https://doi.org/10.22463/17949831.2187>

32. Abad, S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. Tesis. [Internet] Universidad De Cantabria. [Citado agosto 2023] 2018. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>

33. Moran, C; et. al. Estrategias De Afrontamiento Que Predicen Mayor Resiliencia. Revista de Psicología [Internet] 2019 [Citado agosto 2023] vol. 4, 1, pp. 183-190, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3498/349861666018/html/>

34. Correa Cruzado WM. Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia: Stress factors and coping strategies in emergency service nurses. LATAM [Internet]. 15 de julio de 2023 [citado 15 de agosto de 2023];4(2):3358–3370. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/840>

35. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [Citado agosto 2023] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20A>

36. Perez, J.; Rivera, D.; Martínez, M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021. [Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Chinchá: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Citado 15 de agosto del 2022] Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1068>
37. Rubio, S. Fuentes de carga mental en una muestra de enfermeros y técnicos auxiliares de enfermería de Madrid (España). Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica; 2017. 43, 177-185. <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R43/Art13.pdf>
38. Ojeda Mino MA, Lázaro Alcántara E. Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque.2018. cietna [Internet]. 10 de diciembre de 2019 [citado 17 de agosto de 2023];6(2):21-. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251>
39. Pastores SM, Kvetan V, Coopersmith CM, et al. Workforce, Workload, and Burnout Among Intensivists and Advanced Practice Providers: A Narrative Review. Crit Care Med. 2019;47(4):550-7. DOI: <http://doi.org/10.1097/CCM.0000000000003637>
40. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [Citado el 15 de agosto de 2023]; 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es
41. Casimiro, C., Casimiro, W. H., Casimiro, J. F. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. Revista [Internet] 15(70), 312-319. [Citado agosto 2023] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-312.pdf>

42. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. [Tesis de Maestría] Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza Amazonas; 2018 [Citado agosto 2023] Disponible en: <https://1library.co/document/qod8xj7z-desempenoprofesional-enfermeria-hospital-hospital-santiago-utcubamba-amazonas.html>
43. Galván M. Motivación laboral. Tesis. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] 2018 [Citado agosto 2023] Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
44. González García, William de Jesús, & Vilchez Pirela, Rafael. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. Epub October 25, 2022. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
45. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 16 de agosto de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
46. Madero Gómez Sergio Manuel. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ* [revista en la Internet]. 2019 [citado 2023 Ago 16]; 29: e2153. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es.
47. Serra D. Maslow: Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicol Estud* [Internet]. 2019; 24: e44183. Disponible en: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>

48. Piza N. et al. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado, [Internet] 2018; 15(70), 455-459. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.
49. Cadena P. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, [Internet] 2018; 8(7), 1603-1617. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
50. Miralles P., Monteagudo J. Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas. Educar Em Revista, [Internet] 2018; 35(74), 127–144. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>
51. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
52. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2018; 43(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es.
53. Alegre M. Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. Población y Desarrollo. [Internet]. 2022; 28(54), 93-100. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093
54. Izaguirre M. Importancia de la formación ética de los estudiantes de medicina. Ana. fac. medicina [Internet]. 2019; 80(4): 507-510. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16974>.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Sobrecarga Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar como se relaciona la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de lima, 2023. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de lima, 2023.</p>	<p>Sobre carga laboral Dimensiones: Sobrecarga física Sobrecarga psicológica Comportamental Afrontamiento</p>	<p>Método: Hipotético- deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: No experimental, transversal y correlacional. Población: 80 participantes del personal de enfermería</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión física con el desempeño del profesional de enfermería en un Centro Quirúrgico lima 2023? ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico? ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el desempeño</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico. Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico. Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el</p>	<p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión física y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión psicológica y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.</p>	<p>Desempeño profesional Dimensiones: Competencia profesional Motivación profesional</p>	

<p>del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico? ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico?</p>	<p>desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico. Identificar como se relaciona la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión comportamental y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico. Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión afrontamiento y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico.</p>
--	---	---

Anexo 2. Instrumento N° 1.**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SOBRECARGA LABORAL****Datos Generales:****Edad**

- a) 21 a 30 años ()
- b) 31 a 40 años ()
- c) 41 a 50 años ()
- d) 51 a más años ()

Sexo

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

Indicaciones: Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Valoraciones:

Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

Dimensiones / Ítems	Valoraciones				
	1	2	3	4	5
Dimensión Física					
1. A Ud. sobrecarga laboral de enfermería le permite combinar la posición de pie-sentado					
2. Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su labor					
3. Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4. Para Ud. la tarea de interna de enfermería le exige desplazamientos					
5. Para Ud. El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral					
6. A Ud. la enfermería le genera esfuerzo muscular					
7. Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña					
8. Ud. Durante su labor como interna de enfermería tiene mucho sueño					
9. Ud. Luego de terminar su jornada como interna de enfermería se siente cansada con ganas de querer dormir					
10. Ud. El trabajo de interna de enfermería le genera dolor de cabeza					
11. Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
12. Para Ud. Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.					
Dimensión Psicológica	1	2	3	4	5

13. Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como interna es elevado.					
14. Ud. Siente mucha presión como interna de parte de las enfermeras					
15. Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento					
16. Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como interna de enfermería					
17. Para Ud. Su labor le genera desgaste mental					
18. Para Ud. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
19. Para Ud. El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.					
20. Para Ud. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como interna de enfermería					
Dimensión Comportamental	1	2	3	4	5
21. Ud. Puede cometer algún error recibe mucha crítica					
22. Ud. El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.					
23. Ud. Como interna percibe que le falta experiencia práctica.					
24. Ud. Suele realizar su labor de interna de enfermería sin interrupciones					
25. Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad					
26. Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27. Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás					
28. Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones					
Dimensión de Afrontamiento					
29. Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo					
30. A Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
31. Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante					
32. Ud. Entiende las indicaciones con facilidad					
33. Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					
34. Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo					
35. Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral					
36. Ud. Busca información sobre lo que desconoce					
37. Ud. considera que es importante observar los valores y confidencialidad					

Anexo 3. Instrumento N° 1.**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL****Datos Generales:****Edad**

- a) 21 a 30 años ()
- b) 31 a 40 años ()
- c) 41 a 50 años ()
- d) 51 a más años ()

Sexo

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

Indicaciones: Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Valoraciones:

Si (1); A veces (2); No (3).

Dimensiones / Ítems	Valoraciones		
	1	2	3
Dimensión Competencia Profesional			
1. Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2. Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3. Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4. Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5. Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6. La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece desempeño en la unidad clínica			
7. utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8. Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece 49 mi			

desempeño en la unidad clínica			
9. Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10. Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11. Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.			
12. Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13. Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14. Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15. Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
16. Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
Dimensión Motivación Profesional	1	2	3
17. La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18. La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19. La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20. La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21. La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir			
22. El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23. El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24. Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir			
25. Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir			
26. El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.			
27. La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28. Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29. Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30. Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

Anexo 4: Consentimiento informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: “Sobrecarga Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023”

Nombre de las investigadoras: Flores la Rosa, Susy Maribel

Propósito del estudio: Determinar cómo se relaciona la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2023

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella
Documentos de identidad	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”

Reporte de Similitud Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-03-09 Submitted works	2%
2	Submitted on 1693193314794 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	<1%
5	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-08-13 Submitted works	<1%
7	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
8	Fundación Universitaria Católica del Norte on 2020-11-04 Submitted works	<1%