



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Carga laboral y desempeño laboral en el profesional de enfermería de una
clínica privada, Lima 2026

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autor: Berrios Garcia, Joan Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1769-3723>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Lima – Perú

2026

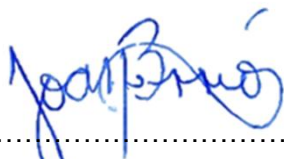
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		REVISIÓN: 01	

Yo, **JOAN BERRIOS GARCIA**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa académico profesional de Enfermería, Especialidad de Enfermería en gestión de servicios de salud y enfermería, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2026”**

Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, DNI 40625205, ORCID 0000-0002-7611-8158, tiene un índice de similitud de **DIECISIETE (17) %**, con **oid: 14912:611336963** 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
Berrios Garcia Joan Antonio
CE N° 002587720



.....
Firma del Asesor
PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH
DNI N° 40625205

Lima, 04 de Agosto del 2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

justificación del Alto Porcentaje de Similitud en Fuentes Primarias 8 %

Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por Lic. JOAN BERRIOS GARCIA

Durante el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un 17% de similitud total, de los cuales un 8% corresponde a fuentes primarias, superando levemente el límite permitido del 4%. Este informe tiene como objetivo explicar las razones de dicho resultado y detallar las acciones tomadas para mitigar esta situación.

Análisis del Contenido Revisado

Se identificó que el 8% de la similitud proviene del resumen del proyecto. Esta sección presenta una descripción general de la pesquisa y, por su naturaleza, tiende a coincidir con otros trabajos similares. Su redacción responde a la necesidad de comunicar de manera concisa los elementos clave del estudio.

Plantillas Utilizadas:

- **Redacción de Hipótesis:** Las hipótesis fueron formuladas empleando plantillas académicas estandarizadas, utilizadas comúnmente para asegurar claridad, coherencia y precisión conceptual.
- **Diseño Metodológico:** fue redactado siguiendo una estructura predeterminada.

Esto permite mantener la replicabilidad del estudio y cumplir con criterios metodológicos aceptados en la comunidad científica. El uso de estas plantillas contribuyó al aumento del porcentaje de similitud.

Conclusión:

La similitud detectada en fuentes primarias se debe principalmente al uso de estructuras académicas formales y plantillas metodológicas ampliamente aceptadas. No se ha detectado plagio intencional ni copia de contenido sustancial sin atribución.

Atentamente

DEDICATORIA

A mi Celestial creador, por la fortaleza y sabiduría en mi vida.

Sin dejar de mencionar, mis padres, por ser mi mayor inspiración, por sus sacrificios, consejos y amor infinito, aun en la distancia.

A mi familia y seres queridos, quienes me brindaron apoyo emocional y motivación constante para no rendirme.

A mí mismo, por la perseverancia, el esfuerzo y la valentía de afrontar nuevos retos lejos de mi país, demostrando que con dedicación y compromiso todo sueño puede hacerse realidad.

AGRADECIMIENTO

Enormemente a mis progenitores, por estar para mí de manera incondicional, su esfuerzo

A mi familia y amigos, quienes estuvieron presentes con palabras de aliento, paciencia

y apoyo durante todo este camino,

Y especialmente a mí mismo, por la constancia, el sacrificio y la valentía de dejar mi país para construir un futuro mejor, demostrando que los sueños sí pueden alcanzarse con disciplina y perseverancia.

Esto no solo representa un logro académico, sino también el resultado de años de esfuerzo, crecimiento y superación personal.

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-00002-7611-8158>

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Secretario : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth
Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

RESUMEN

La carga laboral constituye un factor determinante en el desempeño del profesional de enfermería, debido a las exigencias físicas, mentales y organizacionales propias del entorno hospitalario, las cuales pueden impactar en la calidad del cuidado brindado. **El objetivo** del estudio es “determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de una clínica privada de Lima, 2026”. **Materiales y métodos:** será de enfoque cuantitativo, tipo aplicado y método hipotético-deductivo, con diseño descriptivo, prospectivo transversal, correlacional y también observacional. Participarán en el estudio 72 profesionales de enfermería pertenecientes al área de hospitalización, no considerándose muestra por ser una población finita. La técnica de recolección de datos será la encuesta, aplicándose Para el desarrollo del estudio se emplearán dos instrumentos de medición validados: uno enfocado en la carga laboral y otro para evaluar el desempeño laboral, ambos con escala tipo Likert. **Resultados:** La información recopilada será organizada y analizada mediante el programa estadístico SPSS versión 27. Para el análisis de la relación entre variables se emplearán análisis estadísticos inferenciales mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Chi cuadrado, permitiendo determinar la existencia de asociación significativa entre las variables.

Palabras clave: “Carga de Trabajo”, “Desempeño Laboral”, “Personal de Enfermería”, “Condiciones de Trabajo”, “Satisfacción Laboral”. (DeCS).

ABSTRACT

Workload is a determining factor in the performance of nursing professionals due to the physical, mental, and organizational demands inherent to the hospital environment, which may affect the quality of care provided. The objective of this study is to determine the relationship between workload and job performance among nursing professionals in a private clinic in Lima, 2026. **Materials and Methods:** This study will adopt a quantitative approach, applied research type, and a hypothetical-deductive method, with a descriptive, prospective, cross-sectional, correlational, and observational design. A total of 72 nursing professionals working in the hospitalization area will participate in the study. Since the population is finite, no sample will be selected. Data will be collected through a survey. Two validated measurement instruments will be used for the development of the study: one focused on workload and the other on job performance, both using a Likert-type scale. **Results:** The collected information will be organized and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 27. To analyze the relationship between the variables, inferential statistical analyses will be conducted using Spearman's rank correlation coefficient and the Chi-square test, allowing the determination of the existence of a statistically significant association between the variables.

Keywords: "Workload," "Job Performance," "Nursing Personnel," "Working Conditions," "Job Satisfaction" (DeCS).

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud y la Organización(OIT) Internacional del Trabajo(OIT) en el 2026, mencionan en referencia a carga laboral que es una problemática que afecta al personal de salud, ya que limita el uso del tiempo entre su jornada laboral largas, los cuidados que brinda al paciente, las tareas asignadas y el tiempo de ocio, que generan un impacto negativo en su salud (1).

En este contexto la OIT en el 2023, establece en referencia a horarios laborales largos son el factor de riesgo que se asocia con el trabajo y trae consecuencias en un 39 % de morbilidad, el ausentismo laboral y la disminución del PBI (2).

Por ello, en el Perú, se promulga la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo N° 29783 con la finalidad de garantizar condiciones laborales seguras para los trabajadores de los servicios de salud y promover su óptimo beneficio que generen un adecuado desempeño (3).

El profesional de enfermería no es ajeno a esta realidad debido a su capacidad de cuidar al otro, y frente al incremento de la carga laboral despliega todos los esfuerzos necesarios para brindar una adecuada calidad de atención, ya que constituye un indicador de medición, aunado a la falta de recursos humanos, insumos o materiales, en condiciones laborales inseguras que repercuten en su desempeño laboral produciendo accidentes ocupacionales (4).

Por ello la Organización Panamericana de la Salud menciona en el 2023 enfatiza con la carga laboral excesiva en la labor del profesional de enfermería, produce efectos negativos en cuidado que se brinda al usuario externo e interno, entre pares y el equipo de trabajo, siendo necesario reducir el déficit de enfermeras, realizar una buena administración de las tareas y garantizar ambientes de trabajo adecuados (5).

En este contexto internacional en cuanto a la carga laboral de enfermeras, Del Valle señala que las enfermeras hospitalarias tienen carga laboral excesiva debido a la complejidad y grado de dependencia de los usuarios, que generan exigencia física y mental manifestándose en estrés y cansancio e influyen en su desempeño. (6)

Así mismo, Baye et al. Enfatiza que los turnos laborales que exceden las 12 horas, son demandantes, y no son retribuidas con dinero, afecta su desempeño en el trabajo. (7)

En el Perú el Ministerio de Salud promueve políticas orientadas a favorecer el ambiente de trabajo de los enfermeros profesionales, que incluye las capacitaciones continuas, diseño de estrategias, monitoreo y evaluación periódica de desempeño, para el logro de objetivos y equilibrar la carga laboral en los establecimientos de salud, con la finalidad de garantizar un cuidado oportuno y seguro que priorice la seguridad de los pacientes (8).

El desempeño laboral son las conductas, roles y actividades que aplica el individuo para lograr las metas de su organización, si ello es efectivo determina el éxito, si sucede lo contrario se encamina al fracaso. Por tanto, Quintana y Tarqui señalan que un porcentaje significativo de las enfermeras presentaron un desempeño insuficiente en su área de trabajo y que se relaciona con la sobrecarga laboral, y la presión de las autoridades como jefas y supervisoras. (9)

Aunado a Ibáñez quien menciona que un ambiente laboral conflictivo, el exceso de demanda de atención y la poca comunicación asertiva influyen en un adecuado desempeño y en el aumento de eventos adversos. (10)

La carga laboral guarda relación con el desempeño laboral que realiza la enfermera, las 24 horas de cuidado continuo de trabajo durante los 365 días del año, debido a la gran demanda de los usuarios, poco personal que cubra los turnos, la asignación de enfermera por paciente por grado de dependencia, que generan trastornos físicos y psicológicos en el personal, afectan

la calidad del cuidado que se brinda, interfiere en el cumplimiento de metas institucionales (11).

En la Clínica Delgado el profesional de enfermería enfoca su cuidado al paciente oncológico que requiere tratamiento especializado y diferenciado con calidad, en turnos permanentes, con diversos grados de dependencia, que se enfrentan al dolor y sufrimiento propios de su enfermedad, a los tratamientos de quimioterapia y radioterapia, exámenes de rutina y/o especiales y la muerte, sumado a las exigencias propias de su función, como la alta demanda de pacientes, la presión laboral, la búsqueda de satisfacción de pacientes, familiares y de la organización, la brecha por falta de personal debido a descansos médicos, inasistencias, o por disminución del importe de pagos de horas extras, todo ello nos muestra una problemática en el trabajo de la enfermera debido a que la carga laboral genera presión, estrés, insatisfacción, burnout y por ende un inadecuado desempeño.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

“¿De qué manera se relaciona la carga laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de una Clínica Privada Lima, 2026?”

1.2.2 Problemas específicos

- “¿De qué manera se relaciona la carga laboral según la dimensión física y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?”
- “¿De qué manera se relaciona la carga laboral según la dimensión mental y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?”
- “¿De qué manera se relaciona la carga laboral según la dimensión trabajar a turnos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?”

- “¿De qué manera se relaciona la carga laboral según la dimensión factores de la organización y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?”

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- “Determinar la relación existente entre la Carga laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

1.3.2 Objetivos Específicos

- “Identificar la relación existente entre la Carga laboral según la dimensión física y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”
- “Identificar la relación existente entre la carga laboral según la dimensión mental y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”
- “Identificar la relación existente entre carga laboral según la dimensión trabajar a turnos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”
- “Identificar la relación existente entre carga laboral según la dimensión factores de la organización y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica.

En este proyecto se fundamenta la necesidad de ampliar el conocimiento acerca de la asociación entre la carga laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería, considerando que ambas variables son esenciales para garantizar la calidad del cuidado en los servicios de salud. La carga laboral se sustenta en la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem, la cual señala que el profesional de enfermería debe brindar cuidados cuando las personas presentan limitaciones para

satisfacer sus necesidades de autocuidado, lo que incrementa las demandas asistenciales y las responsabilidades del personal. Por otra parte, el desempeño laboral se relaciona con la capacidad del enfermero para aplicar conocimientos, habilidades y competencias en la atención integral del paciente, contribuyendo al logro de resultados favorables en su estado de salud. Desde esta perspectiva, la teoría de Orem permite comprender cómo las exigencias derivadas del cuidado pueden influir en el desempeño profesional dentro del entorno laboral.

En este sentido, el desempeño laboral no depende únicamente de las habilidades y conocimientos del profesional de enfermería, sino también de su capacidad para adaptarse a las demandas y cambios del entorno laboral. Desde la Teoría de la Adaptación de Callista Roy, el enfermero es considerado un sistema adaptativo que responde continuamente a estímulos internos y externos, entre ellos la carga laboral. Cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de adaptación del profesional, pueden generarse respuestas ineficaces que afecten su desempeño y la calidad del cuidado brindado. Por ello, la integración de esta perspectiva permite comprender que una carga laboral inadecuada puede influir negativamente en el desempeño del personal de enfermería, repercutiendo en el cuidado integral, la eficiencia de los servicios y la seguridad del paciente. En consecuencia, el presente estudio busca aportar evidencia que contribuya al fortalecimiento de la gestión en enfermería mediante la implementación de estrategias orientadas a optimizar la carga laboral y favorecer respuestas adaptativas que mejoren el desempeño profesional.

1.4.2. Metodológica.

Éste tiene un método de investigación hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, aplicativo, con un diseño correlacional, que permite comprobar la

hipótesis planteada con fines de relacionar las variables carga laboral y desempeño laboral en enfermeras.

Este estudio se desarrolla bajo un enfoque metodológico de tipo hipotético-deductivo, el cual permite partir de planteamientos teóricos generales para contrastarlos con la realidad, recoger los datos, analizarlos y contrastar los resultados. Asimismo, se adopta un enfoque cuantitativo, orientado a la medición objetiva de las variables involucradas, lo que facilita la obtención de resultados precisos y verificables. En cuanto a su finalidad, la investigación es de tipo aplicativo, ya que busca generar conocimientos útiles que contribuyan a la mejora de la praxis de enfermería.

El diseño es de carácter correlacional, dado que pretende establecer la asociación entre la carga de trabajo y el desempeño del enfermero profesional, sin intervenir directamente en las variables. De esta manera, se busca comprobar la hipótesis planteada, analizando cómo la carga de trabajo influye en el rendimiento del profesional dentro del contexto asistencial.

1.4.3. Práctica.

La relevancia de abordar esta temática se sustenta en la estrecha relación existente en la asociación entre la carga de trabajo y el desempeño del enfermero profesional. Una adecuada gestión con la carga en el trabajo favorece su rendimiento eficiente, incrementa la motivación y fortalece el compromiso profesional; en contraste, una sobrecarga genera fatiga, insatisfacción y dificulta el cumplimiento de objetivos. Por tanto, es necesario que los Hospitales se enfoquen a optimizar la organización del trabajo y fortalecer el vínculo entre líderes y equipos de enfermería.

En términos prácticos, el personal se beneficia mediante una mayor satisfacción laboral, reducción del estrés y mejores condiciones para desarrollar sus funciones. La institución, por su parte, mejora su productividad, cumple con estándares de calidad y fortalece la eficiencia de los servicios. Finalmente, los pacientes y sus familias reciben una atención más segura, oportuna y de mayor calidad. Entre las estrategias destacan una adecuada distribución de tareas, gestión del tiempo, dotación suficiente de personal, capacitación en habilidades blandas y técnicas, así como la promoción de entornos laborales saludables mediante pausas activas, incentivos y reconocimiento al desempeño.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Espacial

Se implementará en una clínica ubicada en calle General Borgoño, Miraflores 15074, de la ciudad de Lima.

1.5.2 Temporal

Se desarrollará entre junio a agosto 2026

1.5.3 Población o unidad de análisis.

72 profesionales enfermeros

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales

Toledo (12) pesquisa en 2022, Ecuador mencionó: “determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería”. La investigación fue transversal, diseño descriptivo, correlacional, la población de estudio fue de 70 profesionales enfermeras, para obtener los datos usaron una encuesta y usaron como instrumentos preguntas,

tanto para carga laboral y otro para el desempeño. Y concluye que el profesional de enfermería presentó 55.7% de carga laboral media y el 88.57% desempeño laboral alto. Determinando que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Rahman D. (13), Indonesia en el 2024, tuvo como objetivo “determinar y analizar el efecto de la carga de trabajo y el estrés laboral en el desempeño de las enfermeras del Hospital Islámico Siti Khadijah”. Bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal y alcance correlacional. Se compuso por 196 enfermeras, teniendo como muestra 131 trabajadores. Se aplicó dos cuestionarios, además de una lista de chequeo para evaluar el desempeño de las estudiadas. Se evidenció que el 79,97 % de las enfermeras presentaba una alta carga laboral y el 84,62 % mostró una alta sobrecarga laboral. Llegando a dictaminar que: la carga laboral y el desempeño laboral tienen un efecto significativo sobre de las enfermeras.

López S. y Zúñiga J. (14), Honduras 2025, tuvieron como objetivo “evaluar la carga laboral influye en el desempeño del personal de enfermería profesional y auxiliar del Instituto Nacional Cardiopulmonar”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental transversal. Se le aplicó a 62 enfermeras. Se empleó dos cuestionarios para evaluar ambas variables. También se evidenció niveles elevados de carga laboral física (58 %), carga mental (66 %) y carga temporal (56 %); sin embargo, el desempeño laboral obtuvo una puntuación destacada. Con esto concluyeron que la carga laboral influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

De La Cruz (15) 2022, tuvo como objetivo “determinar el nivel de asociación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”. La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, un método

hipotético-deductivo, un diseño no experimental y un nivel correlacional. Fueron 135 enfermeras con 100 participantes como muestra. La información fue recopilada mediante la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios destinados a la medición de ambas variables. Determinó que si existe relación significativa entre las variables estudiadas, en las enfermeras. Se evidenció que el 16% de enfermeros percibió una sobrecarga laboral baja, el 52% una sobrecarga media y el 32% una sobrecarga alta. Y con el desempeño, el 20% presentó un nivel deficiente, el 47% un nivel regular y el 33% un nivel eficiente. Concluyendo que a menor sobrecarga laboral habrá mayor desempeño laboral en los enfermeros.

Camacho (16) 2023, con una investigación: “determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023”. Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Fueron 80 enfermeras. Usando cuestionarios estructurados de carga y desempeño laboral. Donde se evidenció que en un 66,3% presentó un nivel alto de carga laboral, el 31,2% tuvo un promedio medio y el 2,5% fue bajo. Respecto al desempeño: el 51,2% demostró niveles regulares, el 27,5% con niveles bajos y el 21,3% nivel alto. Asimismo, se encontró una relación significativa e inversa entre la carga laboral y el desempeño laboral, concluyéndose y reafirmando la relación entre ambas variables.

Jave (17) 2023 su objetivo: “determinar la relación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. Fue básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal. Aplicado a 120 enfermeros. Tuvo como guía observacional TISS 28 para la carga laboral y un cuestionario para desempeño laboral. Demostrando que el 78,3% presentó un alto nivel, el 15,0% medio y el 6,7% un nivel bajo con respecto a carga de trabajo. Con desempeño laboral arrojó el 55,8% un nivel medio, el 30,0% fue alto y el 14,2% bajo. Concluyéndose que

a medida que hay mas la carga disminuye el desempeño en los enfermeros, reafirmandose la relación negativa entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Carga laboral

Definición

Exigencias físico, mental y organizacional que atraviesa el profesional en su jornada, sumado a eso, cantidad de pacientes, el tiempo disponible, las funciones asistenciales y administrativas, y la falta de personal. Cuando estas demandas exceden la capacidad del trabajador, pueden generar estrés, agotamiento, bajo rendimiento y afectar la calidad del cuidado brindado. Además, influye en la satisfacción laboral y en las relaciones del equipo de salud. En hospitales, especialmente en áreas críticas, representa un factor importante para el bienestar del personal de enfermería y la seguridad del paciente. (18)

También comprende las demandas físicas, emocionales y cognitivas que enfrenta el profesional de enfermería durante sus funciones, incluyendo el número de pacientes, el grado de dependencia, cuidados, presión del tiempo y las tareas administrativas (19).

También se relaciona con la escasez de recursos humanos y materiales, lo que incrementa el esfuerzo para brindar una atención adecuada. Cuando estas exigencias son excesivas, pueden provocar estrés, agotamiento y disminución del desempeño profesional. Además, afecta el bienestar del trabajador, la seguridad y la calidad brindada en los servicios hospitalarios (20).

La carga laboral en enfermería puede comprenderse como el conjunto de actividades, responsabilidades y demandas asistenciales que el profesional debe asumir durante su jornada

laboral. Desde la perspectiva de Dorothea Orem, el incremento de las necesidades de cuidado y de los déficits de autocuidado de los pacientes genera mayores requerimientos de atención por parte del personal de enfermería, lo que puede aumentar la carga de trabajo y las exigencias propias del cuidado. En este contexto, una distribución adecuada de las funciones y recursos favorece la continuidad y calidad de la atención, mientras que una sobrecarga puede repercutir negativamente en el bienestar del profesional y en los resultados del cuidado. (21)

Asimismo, Callista Roy con su teoría nos permite entender que el enfermero se encuentra en constante interacción con su entorno laboral, respondiendo a diversos estímulos que influyen en su desempeño. Cuando las demandas laborales son excesivas o los recursos disponibles resultan insuficientes, la capacidad de adaptación puede verse comprometida, generando respuestas ineficaces como fatiga, estrés y disminución del rendimiento. Por el contrario, un entorno de trabajo organizado y equilibrado favorece respuestas adaptativas positivas, contribuyendo al bienestar del profesional, a la calidad de los cuidados brindados y a la seguridad del paciente. (22)

Jiménez R, Calderón P, Vargas J. mencionan en un estudio una comparación entre los enfoques clásicos de la administración, caracterizados por una estructura jerárquica donde la dirección concentra la toma de decisiones y los trabajadores ejecutan las tareas asignadas y en otra donde se promueve la motivación del personal mediante el reconocimiento de su aporte, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la colaboración entre los miembros de la organización, con el propósito de optimizar el desempeño y alcanzar mejores resultados institucionales. (23)

Dimensiones

Física: Esfuerzo corporal que el trabajador realiza durante el desarrollo de sus actividades, el cual incluye la manipulación de cargas, la adopción de posturas prolongadas, los desplazamientos constantes y la ejecución repetitiva de movimientos. En el personal de enfermería, esta dimensión se evidencia en tareas como movilizar pacientes, permanecer de pie por largos periodos y realizar procedimientos que demandan energía física continua. Cuando estas exigencias son elevadas y frecuentes, pueden generar fatiga muscular, dolor osteomuscular y agotamiento general. Asimismo, una alta carga física sostenida incrementa el riesgo de lesiones laborales y disminuye el rendimiento del profesional, afectando también la calidad del cuidado brindado al paciente dentro del entorno hospitalario. (24).

Mental: La carga mental comprende las exigencias cognitivas que enfrenta el profesional de enfermería durante su jornada laboral, como la atención, la valoración, la decisiones y la resolución ante problemas a resolver bajo presión. En el ámbito hospitalario, aumenta por la necesidad de atender varios pacientes, priorizar cuidados e interpretar indicaciones médicas rápidamente. Además, las interrupciones constantes y la responsabilidad sobre la seguridad del paciente incrementan el esfuerzo mental. Cuando estas demandas superan la capacidad del trabajador, pueden provocar fatiga, estrés, disminución de la concentración y mayor riesgo de errores, afectando el desempeño profesional y la calidad del cuidado brindado. (25).

Trabajar a turnos: Implica una distribución del tiempo laboral en la cual los empleados deben alternarse para cubrir diferentes horarios. Esto puede tener un impacto significativo en la carga laboral, ya que implican cambios en el ritmo biológico, la interacción con la vida personal y la adaptación a condiciones de trabajo. Para manejarla adecuadamente,

las organizaciones deben implementar políticas y prácticas que minimicen estos efectos negativos, garantizando la eficiencia y bienestar hacia el colaborador (26).

Factores de la organización: Los factores organizacionales son condiciones administrativas y estructurales que influye al personal enfermero y su desempeño. Como la delegar funciones, horarios, disponibilidad en el personal, liderazgo, comunicación y apoyo institucional. En enfermería, una organización inadecuada puede generar sobrecarga de responsabilidades, interrupciones y dificultades para cumplir las actividades asistenciales. Además, la falta de coordinación y recursos incrementa el estrés y el agotamiento profesional. El clima laboral y las normas institucionales también afectan la motivación y satisfacción del trabajador. Cuando no existen condiciones adecuadas, la carga laboral aumenta y puede perjudicar tanto el bienestar del enfermero como la calidad del cuidado (27).

Teoría de Enfermería

La teoría de Dorothea Orem destaca que la enfermera debe cubrir las necesidades que el paciente no puede realizar por sí mismo. En el ámbito hospitalario, el aumento de pacientes críticos o dependientes incrementa las actividades asistenciales y, por tanto, la carga laboral. Por ello, es importante una distribución equitativa del trabajo y la valoración de las necesidades individuales de cada paciente para prevenir complicaciones. La carga laboral comprende las exigencias físicas, mentales y asistenciales relacionadas con el número de pacientes, la complejidad de los cuidados, el tiempo de atención y la presión organizacional, generando sobrecarga y acumulación de tareas. (28)

2.2.2 Desempeño laboral

Definición

Formas en que un trabajador realiza sus funciones y responsabilidades dentro de una organización, considerando la eficiencia, calidad y cumplimiento de metas. Este incluye habilidades, conocimientos, actitudes y competencias aplicadas en el trabajo diario. Además, está influenciado por factores como la motivación, el ambiente laboral, el liderazgo y los recursos disponibles. Un buen desempeño permite mejorar la calidad y productividad en los servicios ofrecidos. En el área de enfermería, se refleja en una atención segura, eficiente y humanizada, orientada al bienestar y recuperación del paciente, contribuyendo también al cumplimiento de los objetivos institucionales de salud (29).

También pueden llegar a ser conductas, acciones y resultados que el trabajador demuestra durante el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización. Este no solo depende de su capacidad o conocimientos del mismo, Aunado también a factores motivacionales, el compromiso, el ambiente laboral y la adaptación a las exigencias institucionales. Asimismo, el desempeño muestra la manera en que una persona aporta al logro de algún objetivo organizacionales siendo eficiente, responsable y con calidad de sus actividades. En enfermería, esto se evidencia en la capacidad para brindar cuidados oportunos, seguros y humanizados, manteniendo una adecuada relación con el equipo de salud y respondiendo eficazmente a las necesidades de los pacientes. (30).

Adicionalmente un trabajador debe cumplir de manera eficiente y responsable las funciones asignadas dentro de una organización, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Este desempeño involucra no solo el cumplimiento de tareas, sino también aspectos relacionados con la actitud, el compromiso, la productividad y la calidad del trabajo

realizado. Asimismo, está influenciado por factores como la motivación, el ambiente laboral, la capacitación y las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo. En el ámbito de enfermería, el desempeño laboral se refleja en la habilidad para brindar cuidados oportunos, seguros y humanizados, manteniendo una adecuada toma de decisiones y una respuesta eficaz frente a las necesidades del paciente. (31).

Puede tomarse en cuenta que la forma en que un profesional se adapta para luego ejecutar sus funciones y responsabilidades dentro de su entorno de trabajo, se considera la calidad, eficiencia y compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este concepto incluye no solo las habilidades técnicas y conocimientos del trabajador, su capacidad en tomar decisiones, trabajo integrado y como adaptar conocimientos del servicio. Además, factores como la motivación, el ambiente laboral y la organización institucional influyen directamente en el nivel de desempeño alcanzado por el profesional dentro del área a laboral. (32).

Dimensiones del desempeño laboral

Logro de metas: Se relaciona con la capacidad del colaborador para llegar al objetivo en común establecidos, mediante un desempeño eficiente y responsable. Este proceso requiere habilidades, compromiso y estrategias orientadas a resultados. (33)

Asimismo, factores como la capacitación, la motivación, planificar el trabajo en equipo y las condiciones laborales influyen en el logro de los objetivos institucionales. Cuando las organizaciones promueven un ambiente adecuado y apoyan el desarrollo del personal, los trabajadores mejoran su desempeño y enfrentan mejor los desafíos laborales. Como resultado, se incrementa la productividad, mejora la calidad del servicio y disminuyen los errores en las actividades realizadas (34).

Iniciativa: Se relaciona con la capacidad del trabajador para actuar de manera proactiva frente a las responsabilidades y desafíos de su entorno laboral. Implica que la persona pueda proponer soluciones, anticiparse a los problemas y desarrollar acciones sin necesidad de recibir instrucciones constantes. Asimismo, la iniciativa favorece la innovación, tomar la decisión para mejorar continuamente dentro de la organización, ya que permite optimizar procesos y fortalecer el cumplimiento de objetivos institucionales. De esta manera, los colaboradores con mayor iniciativa suelen mostrar compromiso, creatividad y disposición para asumir nuevas responsabilidades, contribuyendo al crecimiento y eficiencia de la organización. (36).

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales son las capacidades que permiten establecer vínculos adecuados mediante la comunicación, el respeto y la cooperación en el entorno laboral. Estas favorecen el trabajo grupal, el canje de ideas, el apoyo mutuo y la resolución de conflictos. Además, contribuyen al bienestar emocional y al desarrollo de habilidades sociales necesarias para un desempeño eficiente. En el área de salud, tienen gran importancia porque facilitan la coordinación entre profesionales y mejoran la atención al paciente. Mantener relaciones basadas en la empatía, confianza y comunicación asertiva fortalece el desempeño laboral y promueve ambientes organizacionales favorables para el logro de los objetivos institucionales (37).

Teoría de Enfermería

Callista Roy habla en su modelo de adaptación que el profesional responde a las exigencias del entorno mediante procesos adaptativos. En enfermería, el desempeño laboral depende de la capacidad para afrontar estímulos como la carga laboral, la presión asistencial y las condiciones organizacionales. Una adaptación adecuada se refleja en la calidad brindada, tomar las mejores decisiones, oportunas y reales en cumplimiento eficiente de las funciones. Por el contrario, una adaptación ineficaz puede disminuir la productividad, aumenta el riesgo de error continuo y

afecta al paciente. Por ello, tener capacidad de adaptación influye directamente en el desempeño y en los resultados del servicio de salud (38).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi “Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de una Clínica Privada Lima, 2026.”

H0: “No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de una Clínica Privada Lima, 2026.”

2.3.2 Hipótesis específicas

“Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según la dimensión física y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según la dimensión mental y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según la dimensión trabajar a turnos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

“Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según la dimensión de factores de la organización y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.”

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación.

Se empleará un método hipotético deductivo caracterizado por formular una hipótesis la cual será contrastada para ser aceptada o rechazada, y a su vez permitirá establecer consecuencias de los enunciados que se deben poner a prueba en contraste con la teoría y la experiencia (39).

3.2 Enfoque de Investigación.

Tendrá un enfoque cuantitativo ya que permite medir variables de estudio, con la recolección de datos, los cuales serán procesados con técnicas estadísticas para su análisis, comprobar la hipótesis y su interpretación, para obtener resultados que puedan ser generalizados. Se caracteriza por su rigurosidad y precisión (40).

3.3 Tipo de investigación.

Va a ser aplicada ya que permite aplicar en la praxis evidencias obtenidas en el estudio para mejorar el campo de enfermería (41).

3.4 Diseño de investigación

Es observacional porque se limita a observar y el investigador no manipula ninguna de las variables (42).

Es descriptivo ya que permite describir las características y frecuencia de un fenómeno o el hecho tal como se presenta sin manipular el contexto (43).

Es correlacional porque surge la necesidad de relacionar dos variables de estudio y comprobar una hipótesis mediante la estadística inferencial y extrapolar resultados (44).

Es Prospectivo porque se registrará los datos de forma longitudinal en un cohorte de tiempo a futuro y con periodo establecido (45).

Es Transversal ya que el recojo de datos se realiza en un tiempo determinado y específico, para analizar la correlación entre las variables (46).

3.5 Población, muestra y muestra del estudio

Población:

72 enfermeros de hospitalización de una clínica privada de Lima. Y no contará con muestra dado que la población es finita

Criterios de inclusión:

- Profesionales Enfermeros de ambos sexos, que laboran por 6 meses como mínimo en la Clínica.
- Los participantes otorgarán su consentimiento informado antes de participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no deseen participar.
- Enfermeros que desempeñen cargos administrativos.
- Profesionales que estén de vacaciones o licencia.

3.6 Matriz de Operacionalización de Variable:

Carga laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es un conjunto de actividades y responsabilidades que modifican la forma en la que los trabajadores realizan una tarea, ello implica requerimientos físicos, psicológicos, ambientales para mejorar la productividad, calidad del producto o servicio y satisfacción del cliente (47).	Conjunto de tareas y responsabilidades que van a modificar la forma en que los profesionales de enfermería se desempeñan en la jornada laboral en una institución privada de Lima, el que será medido con un instrumento que identifique todas las dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización (48).	“Carga física”	- Postura -Desplazamiento. - Esfuerzo físico.	Ordinal	Carga laboral Bajo [20 – 46]
		“Carga mental”	- Presión. - Desgaste mental. - Ritmo de trabajo.		
		“Trabajar a turnos”	- Participación en equipos. - Control de salud. - Programación nocturna.		Carga laboral Medio [47 - 73] Carga laboral Alto [74 - 100]
		“Factores de la organización”	- Cantidad de procedimientos. - Toma de decisiones. - Manejo de problemas.		

Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Acción o comportamiento vistos en los trabajadores de la empresa que son importantes para el logro de los objetivos en la organización, en un mundo competitivo, también permite evaluar fortalezas y propuestas de mejora, por ende, un buen desempeño se convierte en fortaleza para la organización (49).	Son las acciones o comportamientos observados en los profesionales de enfermería de una institución privada de Lima para el logro de los objetivos de la organización, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: logro de metas, iniciativa y relaciones interpersonales (50).	Logro de metas	- Organización de actividades	Ordinal	Desempeño laboral
			-Compromiso de superación.		No adecuado [43 – 100]
		Iniciativa	- Obstáculos y desafíos		
			- Toma de decisiones.		Desempeño laboral
		Relaciones interpersonales	- Liderazgo.		En proceso
			- Proactividad.		[101 - 158]
			- Relación con el equipo de trabajo		Desempeño laboral
			- Empatía y comunicación.		Adecuado [159 - 215]
			- Manejo de conflictos.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se usará una encuesta, con el fin de recopilar información rápida y aplicando el cuestionario como método de instrumento.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1:

Se ha tomado de referencia el instrumento de “Carga Laboral” de Loja (48) en 2024. Está constituida por 20 ítems que han sido agrupados en 4 dimensiones: Carga física con 07 ítems (1 al 7), Carga mental con 06 ítems (08 al 13), Trabajar a turnos 03 ítems (14 al 16), Factores de la organización 04 ítems (17 al 20).

La escala de Likert tiene como alternativa de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Los niveles y rangos considerados son:

- Carga laboral Bajo [20 – 46]
- Carga laboral Medio [47 - 73]
- Carga laboral Alto [74 - 100]

Instrumento 2:

Se ha tomó de referencia el instrumento de “Desempeño laboral” de León (50) en 2022. Está constituida por 43 ítems que han sido agrupados en 5 dimensiones: Logro de metas con 9 ítems (1 al 9), Iniciativa con 17 ítems (10 al 26), Relaciones Interpersonales 17 ítems (27 al 43).

Para la alternativa de respuesta a cada pregunta los valores según la escala de Likert son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Los niveles y rangos considerados son:

- Desempeño laboral No adecuado [43 – 100]
- Desempeño laboral En proceso [101 - 158]
- Desempeño laboral Adecuado [159 - 215]

3.7.3 Validación.

Instrumento 1:

Se aplicó juicio de tres expertos los cuales fueron: (Magister en enfermería y Licenciadas de enfermería especialistas), quienes concluyen una excelente validez (48).

Instrumento 2:

Se validó a instancias del juicio de tres expertos (Magister en docencia universitaria, Magister en gestión en servicios de salud y un Doctor en docencia universitaria), quienes concluyen una excelente validez (50).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1:

El piloto fue dado a 15 enfermeras, el coeficiente de Alfa de Crombach resulto en 0.974 por tanto se considera una alta confiabilidad (48).

Instrumento 2:

El coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach fue de 0.992, es decir consistencia alta, siendo el instrumento altamente confiable (50).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.

Luego de la implementación de los instrumentos, los datos se trasladaran a una base de datos a una base de datos en Excel con la finalidad de su procesamiento en el software **SPSS V.27**, para aplicar las pruebas estadísticas de correlación de Spearman y la prueba de Chi cuadrado, que permitan contrastar la relación entre ambas variables del estudio, y responder a la los exponer los resultados finales.

3.9 Aspectos éticos

Se toman en cuenta los principios bioéticos del Código de ética profesional del colegio de enfermeros del Perú (60)

El principio de la justicia: Los enfermeros deben recibir un trato con respeto e igualdad y mantener la legitimidad de los datos.

El principio de la autonomía: Se respeta la libre decisión de los enfermeros de participar en la investigación.

El principio de la beneficencia: se busca el máximo beneficio para enfermería y la institución.

El principio de la no maleficencia: Se mantendrá en anónimo y confidencialidad de toda la información obtenida de los profesionales de enfermería, sin riesgo de negligencia.

4. Aspectos Administrativos

4.1 Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2025		2026							
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
Identificación del problema y situación problemática										
Revisión bibliográfica										
Elaboración de los objetivos/ justificación										
Elaboración del marco teórico										
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)										
Elaboración de la población, muestra y muestreo.										
Definición operacional de las variables de estudio.										
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.										
Elaboración de los aspectos éticos/ administrativos										
Elaboración de los anexos.										
Revisión Final de proyecto.										
Aprobación del proyecto.										
Aplicación del trabajo de campo.										
Redacción del informe.										

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Impresiones	Hoja	100	0.3	300
	Disco duro externo	Unidad	1	1	500
	Espiralado	Unidad	30	30.00	90
	Movilidad	Unidad	30	2	60
	Subtotal				950
Material	Papel bond	Millar	01	5.00	5
	Útiles de escritorio	Unidad	30	1	30
	Memoria USB	1	01	35.00	35
	Otros				150
	Subtotal				220

Tabla Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	950
2	Material	220
	TOTAL GENERAL	1170

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	8%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-01	<1%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet	revendocrinologia.sld.cu	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-07-25	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-07	<1%
10	Trabajos entregados	Blackboard on 2026-05-03	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-07-19	<1%