



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de
Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Cabrera Cruces, Jessica Dolores


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0558-3862>

Asesora: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 20/10/2025

Yo, Cabrera Cruces, Jessica Dolores egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica Profesional de Enfermería de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación: "Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024". Asesorado por el docente: MOLINA TORRES JOSE GREGORIO DNI 003560692 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de 15 (quince) % con código OID: <https://orcid.org :14912:515524507> 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



.....
 Firma

DNI 003560692

Lima, 20 de Octubre de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 20/10/2025

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.

Por medio la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuente primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por Cabrera Cruces, Jessica Dolores. En el, procesó de revisión con el software, se identificó un 15 % de similitud total, de los cuales un 7 % corresponde a fuente primarias, superando el límite permitido del 4. Este Informe expone las razones y justificación de dichos resultados, así como las medidas tomadas para mitigar esta situación. ANALISIS. Corresponde a los títulos y subtítulos de trabajos, en los metodológico la redacción de objetivos, hipótesis del trabajo.

DEDICATORIA

A Dios, quien siempre me acompaña y me ha dado las fuerzas y la fe necesaria para seguir adelante, a pesar de todas las adversidades y por ofrecerme las infinitas oportunidades para lograr mis metas y cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Norbert Wiener y a su cuerpo docente, por proporcionarme los conocimientos y recursos fundamentales para mi desarrollo profesional. A Dios, por concederme la salud y el tiempo indispensable para alcanzar mis propósitos.

ÍNDICE

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice (general, de tablas)	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	03
1.2.1 Problema general	03
1.2.2 Problemas específicos	04
1.3 Objetivos de la investigación	04
1.3.1 Objetivo general	04
1.3.2 Objetivos específicos	04
1.4 Justificación de la investigación	04
1.4.1 Teórica	04
1.4.2 Metodológica	05
1.4.3 Práctica	06
1.5 Limitaciones de la investigación	06
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	07
2.1 Antecedentes de la investigación	07
2.2 Bases teóricas	09

2.3	Formulación de hipótesis	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		15
3.1.	Método de investigación	15
3.2.	Enfoque investigativo	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	15
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.7.1.	Técnica	18
3.7.2.	Descripción	18
3.7.3.	Validación	19
3.7.4.	Confiabilidad	19
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	19
3.9.	Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		21
4.1	Resultados	21
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	21
4.1.2.	Análisis inferencial de resultados	25
4.1.3.	Discusión de resultados	28
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		32
5.1	Conclusiones	32
5.2	Recomendaciones	33
REFERENCIAS		34
ANEXOS		42

Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	44
Anexo 3: Validez del instrumento	47
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	48
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	51
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	52
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	
Anexo 8: Aprobación para aplicar el instrumento	54
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	55

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de V1 y V2	21
Tabla 2	Nivel de carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.	22
Tabla 3	Nivel de carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II..	23
Tabla 4	Prueba de normalidad	24
Tabla 5	Análisis estadístico de Spearman entre la V1 y V2.	25
Tabla 6	Análisis estadístico de Spearman entre la dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.	26
Tabla 7	Análisis estadístico de Spearman entre la dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.	27

Resumen

La disertación tuvo como **objetivo:** Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II. **Metodología:** Se efectuó una indagación cuantitativa, correlacional y no experimental. **Población y muestra:** Se conformó por 120 personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024, empleando la encuesta por vía de dos cuestionarios, con previa validez y fiabilidad. **Resultados:** Se halló que los que reportan una sobrecarga laboral baja, manifiestan un desempeño eficiente en un 10,9% mayoritariamente. Quienes registran sobrecarga laboral media, ostentan un desempeño regular en un 40,2% predominantemente. En última instancia, los que reportan una sobrecarga laboral alta, exhiben un desempeño deficiente en un 16,3% en su mayoría. Se **concluyó** que existe vínculo inverso entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024, con una significancia del 0.000.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, desempeño, personal de enfermería

Abstract

The dissertation **aimed** to: Determine the relationship between work overload and the performance of nursing staff in the Surgery II service. **Methodology:** A quantitative, correlational and non-experimental inquiry was carried out. **Population and sample:** It was made up of 120 nursing staff from the Surgery II service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Callao, 2024, using the survey via two questionnaires, with prior validity and reliability. **Results:** It was found that those who report a low work overload manifest an efficient performance in 10.9% mostly. Those who register average work overload, they have a regular performance in 40.2% predominantly. Ultimately, those who report high work overload exhibit poor performance in 16.3% in the majority. It was **concluded** that there is an inverse link between work overload and the performance of nursing staff in the Surgery II service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Callao, 2024, with a significance of 0.000.

Keywords: Work overload, performance, nursing staff

Introducción

La sobrecarga laboral es un problema frecuente en el personal de enfermería, especialmente en servicios de alta demanda como Cirugía. La exigencia constante de atención a pacientes, la realización de múltiples procedimientos y la presión por brindar cuidados de calidad pueden generar agotamiento físico y emocional. Este fenómeno no solo afecta el bienestar de los profesionales, sino que también influye en la seguridad y efectividad de la atención brindada.

El rendimiento del personal enfermero está directamente relacionado con la proporción de tareas asignadas y los recursos disponibles para ejecutarlas. Una carga laboral excesiva puede derivar en errores en la administración de medicamentos, omisión de cuidados esenciales y dificultades en la comunicación dentro del equipo de salud. Factores como la cantidad de personal, la organización del trabajo y el tiempo disponible para cada paciente impactan en la calidad del servicio ofrecido.

En el servicio de Cirugía, la complejidad de los procedimientos y la recuperación postoperatoria requieren una atención minuciosa y constante. Sin embargo, cuando el personal enfrenta jornadas extensas, turnos rotativos y altos niveles de estrés, su rendimiento puede disminuir, afectando no solo su bienestar, sino también la experiencia del paciente. La fatiga laboral y la insatisfacción en el trabajo pueden generar un ambiente menos propicio para la atención óptima de los pacientes.

Ante esta problemática, es fundamental analizar cómo la sobrecarga laboral influye en el desempeño del personal de enfermería en Cirugía. Es por tal motivo que se diseñó la disertación con la finalidad de examinar la asociación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II. Con tal propósito, se dispone la siguiente estructura para el desarrollo de la indagación: El primer apartado aborda la

problemática central, junto con su formulación, los propósitos, la pertinencia y las delimitaciones. El segundo, expone el sustento teórico y la formulación de las conjeturas. El tercero, exhibe el enfoque metodológico y el tratamiento cuantitativo empleado para evaluar los acontecimientos. El cuarto contiene la exposición e interpretación de los hallazgos. En última instancia, el quinto recoge las conclusiones derivadas de cada fin, las recomendaciones pertinentes, así como el listado bibliográfico y apéndices respectivos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que más del 80% del personal de enfermería en el mundo trabaja en países que concentran solo la mitad de la población global, lo que crea un desequilibrio en la distribución de los recursos humanos en salud, este escenario, combinado con el envejecimiento de la fuerza laboral ya que uno de cada seis enfermeros se jubilará en la próxima década (1).

De igual forma en un estudio en China del 2022 afirma que el personal de enfermería está expuesto a una alta carga laboral con un alto estrés en un 45% lo que se relacionó con la dedicación al trabajo (0.001), como resultado las enfermeras necesitan mantener constantemente un esfuerzo mayor para cumplir con las demandas laborales (2).

Asimismo, en un estudio en Jordania del 2024 en una investigación los resultados generales indican que la sobrecarga de trabajo, el agotamiento laboral y la intención de abandonar el trabajo están relacionados de manera negativa y significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en general (3).

A nivel de Latinoamérica según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) 2024 El 43% de los países reporta menos de 30 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes, el 15% del personal de enfermería tiene 55 años o más, el 89% son mujeres, el 79% trabaja en el sector público y el 74% trabaja en hospitales donde la alta carga de trabajo como se evidencia genera un mayor desgaste a nivel mental y físico de estos profesionales, afectando de alguna manera su desempeño laboral (4).

De igual forma se halló en un estudio en México del 2024, que una elevada carga de trabajo está asociada con una mayor probabilidad de cometer equivocaciones clínicas, agotamiento y rotación de personal. Además, se observó que la sobrecarga laboral afecta

negativamente el estado de salud de los pacientes, incluyendo un aumento en la mortalidad y complicaciones (5).

En otro estudio en Ecuador del año 2024 en relación a la evaluación de la carga laboral se halló en el 43,2%, el 39,5% experimento horas extras y 35,8% refiere que esta sobrecarga es por personal insuficiente, lo que se relacionó con un regular desempeño laboral (6).

Asimismo, en una disertación en Colombia del año 2024 se señala que el personal sanitario, a diario se enfrenta a una alta sobrecarga laboral, debido a las exigencias propias de su labor en el proceso de atención a la salud de las personas; muchas veces, estas actividades se ven condicionadas por el entorno y la dinámica de sus labores. El personal de enfermería no se encuentra exento de esta problemática, ya que, como parte de su labor y responsabilidades, se enfrentan diariamente al sufrimiento, dolor y necesidad de los pacientes, lidiando, muchas veces, contra la percepción negativa o indiferente de estos, y que, por encima de ello, asumen la responsabilidad que demanda la atención de los pacientes, garantizando su bienestar mental, físico y humano (7).

De acuerdo con el el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en Perú en el 2024, el 83,0% del personal de enfermería entrevistado manifestó estar "regularmente satisfecho" con las metas alcanzadas en su trayectoria profesional, más del 81% con el vínculo desarrollado con los pacientes en el transcurso de las consultas y más del 77% con su capacidad para satisfacer las necesidades de los pacientes. Sin embargo, identificaron como principal problema la sobrecarga de trabajo y las deficientes condiciones en las que desarrollan su labor. (8).

De igual modo, la excesiva carga de trabajo en el marco de enfermería se ha transformado en un asunto crítico que repercute tanto en el desempeño del personal sanitario como en la excelencia del servicio otorgado a los usuarios. En el ámbito limeño, datos del

Ministerio de Salud del Perú (MINSA) señalan que la proporción de enfermeros por cada 1,000 habitantes es de 1,8; evidenciando una brecha considerable en comparación con la situación europea (9).

Por otra parte, resulta esencial admitir que el exceso de tareas no solo afecta de forma adversa el bienestar psicológico y corporal de los especialistas en enfermería, sino que además se vincula con una mayor incidencia de fallos asistenciales y una merma en la eficacia del cuidado proporcionado a los usuarios. La falta de recursos y personal en los hospitales y centros de salud agrava esta situación, generando un ciclo de agotamiento que amenaza tanto el bienestar de los profesionales de enfermería como la seguridad de los pacientes que dependen de su cuidado (10).

En el ámbito local, la indagación se desarrollará en el servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao donde se ha observado que la sobrecarga laboral del personal de enfermería es causada por un número elevado de pacientes y la demanda de atención especializada, y esto sumado a la falta de personal genera una mayor presión en el servicio en especial para el personal de enfermería que asiste en todos los procedimientos, lo que podría afectar negativamente a su trabajo, además de otros problemas de salud tanto físico y mental, es por ello importante que se desarrolle la investigación para medir la gravedad o el nivel en el cual se presenta la sobrecarga de trabajo de este personal y la vinculación con su desempeño, planteándose a continuación las interrogantes respectivas:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.
- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La carga excesiva de trabajo y el rendimiento del personal asistencial en el área de Cirugía se pueden analizar a la luz del modelo de adaptación propuesto por Roy, el cual propone que los sujetos responden al entorno a través de mecanismos de adaptación. En el contexto de enfermería, el exceso de carga de trabajo en el área quirúrgica, que incluye largas jornadas, presión emocional y alta responsabilidad, afecta la capacidad de los profesionales para adaptarse eficazmente. Esta sobrecarga puede comprometer su desempeño, generando consecuencias tanto en la calidad de la atención brindada como en su bienestar físico y

emocional. Teóricamente, es importante comprender cómo estos factores alteran los mecanismos de adaptación de los enfermeros, pues su función es esencial en el equipo quirúrgico y en la recuperación del paciente. Relevante para el ámbito hospitalario, este análisis permite identificar intervenciones que promuevan la salud ocupacional y optimicen el desempeño mediante una adecuada distribución de tareas y recursos. Además, la contribución de este enfoque radica en desarrollar estrategias que fortalezcan las capacidades de adaptación del personal de enfermería frente a la sobrecarga laboral, promoviendo así un ambiente más resiliente y adaptativo dentro de los servicios de alta demanda como el de Cirugía.

1.4.2 Metodológica

Del mismo modo, se llevará a cabo una disertación cuantitativa y descriptiva, el cual permitirá obtener datos objetivos sobre los fenómenos llevados a cabo en la investigación. Este enfoque se centra en medir y cuantificar la percepción del personal sobre su carga laboral y evaluar su desempeño en la atención al paciente, lo que facilitará una comprensión precisa y generalizable de cómo la carga de trabajo influye en aspectos específicos del rendimiento clínico. Al utilizar un diseño correlacional, el estudio busca identificar si existe una relación significativa entre ambas variables, permitiendo observar la dirección y fuerza de dicha relación. Este método es idóneo para comprender fenómenos en contextos de atención sanitaria intensiva, como el servicio de cirugía, donde los profesionales a menudo enfrentan demandas elevadas y deben mantener altos estándares de calidad en la atención.

Asimismo, la recolección de datos se realizará mediante encuestas estructuradas, que representan una herramienta eficaz para medir tanto la carga laboral percibida como el desempeño autoevaluado en áreas clave de la atención al paciente. Las encuestas estructuradas permitirán a los participantes responder de forma directa y consistente, generando datos comparables y estadísticamente analizables, estos cuestionarios fueron validados en el estudio de Velásquez del año 2022 en Perú en el caso de la primera variable, mientras que la segunda

fue validada en el estudio de Camacho en Perú del año 2023, es por ello que dichos instrumentos servirán para ser aplicados en futuras investigaciones que se efectúen en contextos similares.

1.4.3 Práctica

La justificación práctica de este estudio sobre la carga excesiva de trabajo y el rendimiento del personal en el área de cirugía radica en la posibilidad de desarrollar estrategias concretas que mejoren tanto eficiencia como el bienestar del equipo de enfermeros. Al identificar cómo el exceso de tareas afecta la eficacia y calidad en el desempeño, se pueden implementar intervenciones como la redistribución de tareas según la carga y la experiencia, promoviendo turnos de descanso regulares que eviten el agotamiento físico y emocional. Además, el fortalecimiento de habilidades de manejo del estrés mediante programas de capacitación continua puede ayudar a mejorar la resiliencia frente a la presión diaria. Otra estrategia clave es la optimización de los recursos y la dotación de personal en horas pico para garantizar una carga equilibrada, mejorando así la calidad de la atención y aumentando la satisfacción laboral. Los resultados también pueden guiar políticas de contratación y mejorar la retención de personal, lo que se traduce en un entorno más estable y seguro para el paciente, alineándose con los estándares de atención del hospital y las expectativas del equipo asistencial en el servicio de cirugía.

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las restricciones de la indagación fue el lapso demandado para el acopio de información mediante la aplicación de encuestas. A fin de minimizar la interrupción de las actividades laborales, la encuesta se realizó de forma segmentada, prolongándose la aplicación alrededor de un mes hasta completar el número de colaboradores previsto. Además, al tratarse de un estudio correlacional, no fue posible establecer relaciones causales directas entre los fenómenos analizados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Curiñanco (11). En 2024 en Argentina, contó con el diseño de “Describir cómo impacta la sobrecarga laboral en el desempeño de los especialistas en enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” Metodología: El estudio de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo y transversal incluyó a 35 personal de enfermería de niveles técnicos y licenciados, con datos recolectados mediante un cuestionario validado. Resultados: La mayoría de los encuestados fueron mujeres (76.0%), de entre 31 y 40 años (52.0%), y con una antigüedad laboral de 11 a 15 años (30.0%). El análisis reveló que el personal permanece de pie por 4 horas de una jornada de 6, y el 74.0% realiza desplazamientos entre servicios tres veces por turno. Además, el 58.0% informa realizar esfuerzo muscular tres veces en su jornada, concluyendo que la carga excesiva de trabajo cuenta con un impacto significativo en su rendimiento.

Naveed et al. (12). En el año 2023 en Pakistán, tuvo como objetivo “Determinar el impacto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de las enfermeras en un hospital de atención terciaria de Lahore.”. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, en la que participaron 146 enfermeras. Se llevó a cabo una encuesta que evaluó la carga de trabajo y el desempeño, con permisos otorgados por la administración del hospital. Los resultados mostraron que más del 70% de las enfermeras indicaron que su desempeño fue bajo relacionado con una sobrecarga laboral que fue frecuente en un 55%. A pesar de esto, las enfermeras lograron atender a los pacientes en tiempos más cortos, lo que concluye que hubo una relación significativa de la SL con el rendimiento comprometiendo la calidad de la atención.

Toledo. (13). En el año 2022 en Ecuador, tiene como objetivo “Determinar la relación

entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.” Disertación cuantitativa y correlacional. Se contó con 70 enfermeras. Se aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos evidencian que hay asociación directa y relevante entre los fenómenos indagados con un p valor de 0.001. Del mismo modo, en los hallazgos descriptivos resalta el grado medio con un aproximado del 56% de SL y alto (88.57%) de rendimiento. Se llega a la conclusión de que los fenómenos en la muestra de la investigación se encuentran directamente asociados, sugiriendo la implementación de nuevas acciones que faciliten la elaboración de un manual estructurado por procesos, en el que se especifique detalladamente la carga de trabajo pertinente a cada función

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alcántara. (14). En 2024 en Trujillo, contó con el fin de “Examinar la influencia de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería en un Centro de Salud Nivel I-4 de Trujillo, 2024”. Metodología: Se realizó una investigación básica, cuantitativa, no experimental, causal-transversal, contando con 70 enfermeras y recurriendo a cuestionarios. Se halló que el 35.7% de las enfermeras presentó una ST media, de los cuales el 34.3% tuvo un DL medio y el 1.4% un desempeño bajo. El 64.3% una ST alta, con un 4.3% de desempeño medio y un 60.0% de desempeño bajo. La correlación de Spearman fue $Rho = 0.879$ ($p < 0.01$), indicando una fuerte relación positiva entre la ST y el DL. El modelo de regresión logística final mostró un Chi-cuadrado de 62.910 ($p = 0.000$) y un Pseudo R2 Nagelkerke de 0.805. Se concluyó que los fenómenos llevados a cabo en la investigación se asocian significativamente; por lo tanto, una mayor ST está asociada con un menor DL.

De la Cruz. (15). En el año 2022 en Lima, tuvo como objetivo “Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana”. Metodología; método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, corte

transversal, correlacional, se analizó de manera aleatoria, contando con 100 enfermeras, empleando cuestionarios validados a nivel Nacional. resultados Se encontró que el 16% de las enfermeras percibe una sobrecarga de trabajo baja, el 52% del profesional de enfermería es medio y más del 30% alta, Así mismo, se encontró que más del 20% de enfermeras manifiesta un rendimiento deficiente, más del 45% regular y cerca del 35% alto. En última instancia, se halló que los fenómenos de la investigación manifestaron una asociación inversa con un Rho de -0.710 significativa al 0.000. Se concluye que a menor SL se evidenciará un mejor rendimiento en el trabajo de los especialistas en enfermería.

Medina. (16). En el año 2023 en Chimbote, tiene como propósito general “Establecer relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital II-2 en Chimbote”, Metodología; Investigación de tipo básica, descriptiva, correlacional y transversal, empleando cuestionarios. Se contó con 115 enfermeros. Se logró evidenciar que cerca del 50% de las enfermeras tienen una SL media, más del 27% bajo y casi un 23% alto. En cuanto al rendimiento en el trabajo, más del 65% alcanzó un nivel medio, un aproximado del 20% bajo y cerca del 16% alto. Se evidencio una asociación positiva y elevada entre el aspecto físico y la SL (0.8), en tanto la asociación entre el aspecto cognitivo y la SL fue moderada y positiva (0.6). Asimismo, la asociación entre rendimiento en el trabajo y el aspecto físico resultó negativa moderada (-0.8), y con el aspecto cognitivo, una asociación positiva leve (0.1). La conclusión entre la correlación total entre sobrecarga y desempeño fue débilmente negativa (-0.8).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

Alude al exceso de tareas o demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos, generando una tensión considerable que puede llevar al agotamiento emocional y potenciar la fatiga tanto física como mental de los especialistas. Este fenómeno puede dividirse en dos tipos: la sobrecarga cuantitativa, que implica un exceso en la cantidad de actividades que deben realizarse durante la jornada laboral, y la sobrecarga cualitativa, que se refiere a las demandas excesivas en términos de competencias, habilidades y conocimientos que se exigen al trabajador (17).

Asimismo, se trata de una formulación especulativa que refleja el gasto que supone un operario humano con el fin lograr un nivel particular de desempeño. El incremento en las horas de trabajo, los horarios variables de trabajo y la presión del supervisor para lograr la competitividad y los objetivos generan que el nivel de la demanda exceda los recursos de una persona, ya que hay demasiadas tareas que requieren atención y otros factores en el entorno de la mismo (18).

Es la carga laboral desproporcionada que se delega a un empleado, lo cual genera un desempeño deficiente en las tareas ejecutadas cotidianamente. Este fenómeno se vincula con las exigencias psicofísicas impuestas a los trabajadores en sus actividades diarias, sin considerar plenamente sus competencias y restricciones individuales. Esto tiene consecuencias tanto psicológica como físicas en los trabajadores, los cuales presentan en su mayoría malos hábitos, bajo desempeño laboral, falta de interés, entre otros (19).

Además, se considera que todas las tareas en una organización implican un nivel de actividad física que activa el sistema musculoesquelético. Para facilitar el transporte de oxígeno y de los elementos descompuestos por el tejido muscular durante la actividad física, el aparato respiratorio y circulatorio deben ajustarse a las contracciones musculares. Por lo tanto, la respuesta de estos sistemas está directamente relacionada con la cantidad de trabajo realizado.

Técnicamente, el trabajo se puede definir como el esfuerzo físico requerido y las respuestas fisiológicas asociadas a ese esfuerzo (20).

Por otro lado, se ha demostrado que la carga de trabajo de los enfermeros genera estrés y afecta la seguridad del paciente. Los efectos directos de esta carga en la atención al paciente pueden manifestarse en la falta de tiempo para llevar a cabo tareas cruciales, lo que puede resultar en complicaciones, resultados adversos y un aumento en la mortalidad (21).

2.2.1.1. Dimensiones de la sobrecarga laboral

Carga física: Es una de las demandas físicas que se le imponen al individuo en el transcurso de su etapa de vida laboral. Las cuales están inscritas en las funciones y responsabilidades del trabajador, y a la vez exigen de un continuo esfuerzo pudiendo dañar el cuerpo del trabajador si no se aplican las técnicas y herramientas adecuadas (22).

Algo que se debe de destacar es que las realizaciones de las actividades físicas suelen consumir una alta cantidad de energía con lo cual el ritmo cardíaco y respiratorio suelen acelerarse, por ello es necesario considerar las consecuencias que pueden surgir por las constantes tensiones musculares (23).

Estas demandas pueden representar un riesgo para el bienestar del colaborador, ya que la exposición continua al esfuerzo físico excesivo y a posturas inadecuadas al manipular cargas manualmente, favorece el desgaste físico y la fatiga del operador, quien podría sufrir lesiones y desarrollar trastornos musculoesqueléticos en el lapso de sus actividades laborales. Reportándose como causa de enfermedades laborales con una alta incidencia; dando lugar al ausentismo laboral del profesional (24).

Carga mental: Se necesita esfuerzos intelectuales en la realización de tareas, los expertos de Enfermería principalmente analizan la tarea para luego realizar sus labores de forma óptimas e idónea; no obstante, en la optimización de la labor el personal de Enfermería no tiene que hacer tareas que representen sobrecargas laborales (25).

Asimismo, se caracteriza como la suma de exigencias psicológicas, cognitivas o analíticas que los trabajadores deben enfrentar durante su jornada laboral. Este tipo de carga puede incluir procesos de toma de decisiones, concentración constante, resolución de problemas y el manejo simultáneo de diversas tareas, lo que puede generar fatiga mental y afectar el rendimiento y bienestar del trabajador a lo largo del tiempo (26).

2.2.2. Desempeño del personal de enfermería

Representa un análisis del desempeño del empleado basada en los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se lleva a cabo durante un período de tiempo en el que las acciones y comportamientos de las personas son críticos para la productividad general de la organización (27). También se toma en cuenta el comportamiento del empleado, tanto profesional como técnico, así como su capacidad para mantener relaciones positivas con los compañeros, lo cual es crucial para su salud mental y para fomentar un buen ambiente laboral. (28) .

Se considera el comportamiento del empleado, tanto profesional como técnico, así como su habilidad para mantener relaciones positivas con los compañeros, lo cual es esencial para su salud mental y para crear un buen ambiente laboral. (29). Es importante destacar que la enfermería es una profesión centrada en la atención médica, que abarca acciones que van más allá de lo personal. Su enfoque se centra en las interacciones entre individuos para preservar la salud, ayudar a comprender la enfermedad y el dolor, y fomentar el autocontrol y la autoconciencia en las personas. (30).

Las enfermeras son miembros fundamentales de un equipo de salud interdisciplinario y asumen una función vital en el impulso del bienestar y la mitigación de afecciones. Sus funciones incluyen tareas clínicas, administrativas, educativas y de investigación. (31).

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño del personal de enfermería

Desempeño de tareas: El desempeño en las tareas contribuye directamente al logro de los objetivos de la firma, involucra el desarrollo de actividades y el cumplimiento de responsabilidades señaladas en la descripción del puesto; en él se evalúa la calidad y cantidad de trabajo, su velocidad y precisión, y la diversidad de tareas desempeñadas (32).

Desempeño contextual: El desempeño contextual implica acciones voluntarias que apoyan el entorno en el que tiene lugar el desempeño de la tarea; es un comportamiento de los empleados que refuerza el funcionamiento de la organización, sin influir necesariamente de forma directa en su productividad (33).

Desempeño contraproducente: Las conductas laborales contraproducentes (CLC) son aquellas acciones que perjudican tanto el rendimiento individual como el funcionamiento general de la organización. Estas conductas pueden manifestarse de diversas formas, desde la disminución intencional del desempeño hasta comportamientos que generan conflictos o afectan el clima laboral. Aunque se han estudiado principalmente en entornos de trabajo tradicionales, su impacto es significativo en cualquier tipo de organización, ya que contribuyen al deterioro de la productividad y la eficiencia (34).

2.2.3 Teorías de enfermería

Modelo de Callista Roy Adaptation model (RAM)

Propone que algunas conductas favorecen el bienestar del individuo, dado que están fundamentadas en objetivos y contribuyen a la subsistencia, procreación y control. Se enfoca en las propuestas humanas y las figuras ejemplares, con un énfasis particular en familias, individuos saludables, grupos y la sociedad en general. Según Callista Roy, el individuo se adapta al entorno; es decir, los humanos perciben a las personas como individuos, en lugar de considerarlas simplemente como parte de grupos que incluyen familias, comunidades, instituciones y la sociedad en su conjunto. (35).

Por otro lado, se enfoca en la capacidad del ser humano para adaptarse a los estímulos del entorno, considerando tanto factores internos como externos. En el contexto de la enfermería, este modelo puede aplicarse para comprender cómo el impacto de la carga excesiva de trabajo condiciona en el desempeño del personal sanitario. La sobrecarga, tanto cuantitativa como cualitativa, actúa como un estímulo estresante que requiere de mecanismos de adaptación por parte del personal de enfermería.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se empleó el método hipotético deductivo, método que consiste en observar primero las características generales del fenómeno antes de profundizar en los resultados finales y obtener conclusiones específicas (37).

3.2. Enfoque investigativo

Se aplicó el enfoque cuantitativo, este enfoque se basa en el uso de mediciones ordinales y análisis estadísticos para identificar tendencias (38).

3.3. Tipo de investigación

El trabajo es de tipo aplicada porque su finalidad es contribuir activamente a la resolución del problema observado a través de la aplicación del conocimiento (39).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, dado que se ejecutó en momento y lugar específicos sin manipular las variables de estudio solo observándolas en un contexto real (40). Además, el estudio presenta un nivel correlacional porque tiene el fin de medir el nivel de relación entre las variables de estudio (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Total, de individuos o conjunto de ellos que presentan o podrían presentar el rasgo característico que se desea estudiar (42) La población estuvo conformada por 120 personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.

Muestra

Es el conjunto o una fracción representativa la cual se toma de la población, para estudiar un fenómeno medible y común que experimenten (43). Con el propósito de establecer el número muestral de la indagación, se empleó la ecuación estadística aplicable a poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- N : Población (120)
 Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
 P : Probabilidad de éxito (0.5)
 Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
 E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{120 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(120-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 92$$

De igual manera, se integró por 92 individuos, pertenecientes al personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.

Muestreo

Este estudio propuso un muestreo probabilístico aleatorio simple, es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo y que por lo tanto están incluidos en el marco muestral tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra (44).

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que sean licenciados
- Además, que acepten firmar el consentimiento informado.
- De igual manera, que cuenten con más de tres meses en el servicio de Cirugía II

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se nieguen firmar el consentimiento informado.
- Por otro lado, que se encuentre en periodo de permiso laboral.
- Asimismo, que mantenga un vínculo contractual de carácter temporal.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Sobrecarga laboral	se refiere al exceso de tareas o demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos, generando un estrés significativo que puede conducir al desgaste psicológico y aumentar el cansancio físico y mental de los profesionales (21).	Se mide con un cuestionario estructurado que evalúa la carga física y mental, fue validado por Velásquez en el año 2022 en Perú. Consta de 20 ítems con una escala dicotómica de respuestas Si (1) No (0). Consta de 2 dimensiones y valorado en 3 niveles. (15).	Carga física Carga mental	-Demanda física -Fatiga física -Demanda mental. -Fatiga mental.	Ordinal	Alta (14-20) Media (7-13) Baja (00-6)
V2: Desempeño del personal de enfermería	Es una evaluación del desempeño del empleado basada en los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se lleva a cabo durante un periodo de tiempo en el que las acciones y comportamientos de las personas son críticos para la productividad general de la organización (31).	Se mide con un cuestionario estructurado que evalúa el desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño contraproducente. Se utilizará un cuestionario de la autora Camacho en el año 2023 Consta de 18 ítems con una escala de Likert que va del 1 al 5. Consta con 3 dimensiones y valorado en 3 niveles. (16).	Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño contraproducente	-Planificación -Orientación a resultados -Iniciativa y mejora continua -Participación activa -Creación caos -Comunicación negativa	Ordinal	Eficiente (66 - 90) Regular (42 - 65) Deficiente (18- 41).

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta, se realiza por vía de un cuestionario a una cohorte de sujetos. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos (45).

3.7.2 Descripción

a) Instrumento para medir la variable sobrecarga aboral:

El instrumento que se utilizó para medir el “sobrecarga laboral”, será un cuestionario de Velásquez (46) del año 2022 en Perú, que consta de 20 preguntas en una escala dicotómica con respuestas de: Si (1), No (0); en 2 dimensiones: carga física (10 ítems), y carga mental (10 ítems).

La variable se trabajará con los siguientes niveles y rangos:

Alta (14-20)

Media (7-13)

Baja (00-6)

b) Instrumento para medir la variable desempeño del personal de enfermería:

Para medir el “desempeño del personal de enfermería”, se utilizó un cuestionario de la autora Camacho (47) en Perú del año 2023 contiene 18 elementos divididos en 3 dimensiones: Desempeño de tareas (6 ítems), desempeño contextual (6 ítems) y desempeño contraproducente (6 ítems) Para la calificación de la respuesta se empleó la escala Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la categorización de la variable, se utilizó los siguientes niveles:

Eficiente (66 - 90),

Regular (42 - 65),

Eficiente (18– 41).

3.7.3. Validación

a) Validación del instrumento que mide la variable sobrecarga laboral

El cuestionario mediante 3 expertos de grado de magister fue validado y mediante la v de Aiken con un 0.89 de validez (46).

b) Validación de la variable desempeño del personal de enfermería

El cuestionario mediante 3 expertos de grado de magister fue validado y mediante la v de Aiken con un 0.98 de validez (47).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad del instrumento que mide la variable sobrecarga laboral

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.927 de Kr20 considerada una confiabilidad alta (46).

b) Confiabilidad de la variable desempeño del personal de enfermería

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.791 de Alfa Cronbach, considerada una confiabilidad alta (47).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procedimiento de análisis se inició con la sistematización de las evidencias en un repositorio elaborado en Excel, previa obtención de las autorizaciones respectivas. Posteriormente, se recurrió al SPSS 25.0 para el procesamiento y la interpretación de los hallazgos. Esta herramienta generó indicadores de índole descriptiva, expresados mediante cuadros y representaciones gráficas, así como inferencial, destinados a contrastar las conjeturas

formuladas. A fin de examinar el vínculo entre los fenómenos, se empleó Rho de Spearman, lo que facilitó estimar la magnitud de la asociación hallada.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del trabajo consideró los siguientes principios bioéticos (56):

Principio de autonomía

Los participantes de la investigación gozaron de autonomía en el desarrollo de esta indagación, lo cual fue respaldado mediante la firma del documento de autorización.

Principio de beneficencia

Los hallazgos de la disertación fueron dados a conocer a la muestra con la finalidad de optimizar las circunstancias y favorecer el progreso integral, tanto individual como laboral, de los especialistas en enfermería.

Principio de no maleficencia

Se informó a los colaboradores que su involucración no implicaba amenaza alguna para su integridad física.

Principio de justicia

Los colaboradores fueron atendidos de forma equitativa, con consideración y trato amable en todo instante.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

En correspondencia con el OG: Determinar la asociación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Tabla 1.

Nivel de V1 y V2

			Desempeño del personal de enfermería			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Sobrecarga laboral	Baja	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	4,3%	10,9%	15,2%
	Media	Recuento	11	37	8	56
		% del total	12,0%	40,2%	8,7%	60,9%
	Alta	Recuento	15	7	0	22
		% del total	16,3%	7,6%	0,0%	23,9%
Total	Recuento		26	48	18	92
	% del total		28,3%	52,2%	19,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se halló que los que reportan una sobrecarga laboral baja, manifiestan un desempeño eficiente en un 10,9% mayoritariamente. Quienes registran sobrecarga laboral media, ostentan un desempeño regular en un 40,2% predominantemente. En última instancia, los que reportan una sobrecarga laboral alta, exhiben un desempeño deficiente en un 16,3% en su mayoría.

Respondiendo el OE1: Identificar la asociación entre la carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Tabla 2.

Nivel de carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

		Desempeño del personal de enfermería				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Carga física	Baja	F	2	3	14	19
		%	2,2%	3,3%	15,2%	20,7%
	Media	F	12	38	2	52
		%	13,0%	41,3%	2,2%	56,5%
	Alta	F	12	7	2	21
		%	13,0%	7,6%	2,2%	22,8%
Total		F	26	48	18	92
		%	28,3%	52,2%	19,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se halló que los que reportan una carga física baja, manifiestan un desempeño eficiente en un 15,2% en su mayoría. Los que presentan una carga física media, manifiestan un desempeño regular en un 41,3% predominantemente. En última instancia, los que reportan una carga física alta, exhiben un desempeño deficiente en un 13,0% en su mayoría.

Respondiendo al OE2: Identificar la asociación entre la carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Tabla 3.

Nivel de carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

			Desempeño del personal de enfermería			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Carga mental	Baja	F	2	8	13	23
		%	2,2%	8,7%	14,1%	25,0%
	Media	F	7	31	3	41
		%	7,6%	33,7%	3,3%	44,6%
	Alta	F	17	9	2	28
		%	18,5%	9,8%	2,2%	30,4%
Total	F		26	48	18	92
	%		28,3%	52,2%	19,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la carga mental y el desempeño del personal de enfermería, se halló que los que reportan una carga mental baja, manifiesta un desempeño eficiente en un 14,1% en su mayoría. Los que presentan una carga mental media, manifiestan un desempeño regular en un 33,7% predominantemente. En última instancia, los que reportan una carga mental alta, exhiben un desempeño deficiente en un 18,5% en su mayoría.

Tabla 4.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,316	92	,000	,776	92	,000
Carga física	,285	92	,000	,795	92	,000
Carga mental	,225	92	,000	,808	92	,000
Desempeño del personal de enfermería	,268	92	,000	,802	92	,000
Desempeño de tareas	,246	92	,000	,808	92	,000
Desempeño contextual	,303	92	,000	,784	92	,000
Desempeño contraproducente	,376	92	,000	,689	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los hallazgos, considerando la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a cohortes superiores a 50 casos, se evidencia que las variables y dimensiones analizadas no siguen un patrón estadístico normal, puesto que los índices de relevancia son inferiores a 0.05. En consecuencia, todos los elementos deben analizarse mediante pruebas estadísticas no paramétricas, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el más pertinente según las características de la disertación.

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Hi: Existe asociación estadísticamente significativa entre la V1 y V2

Ho: No existe asociación estadísticamente significativa entre la V1 y V2

Tabla 5

Análisis estadístico de Spearman entre la V1 y V2.

			Sobrecarga laboral	Desempeño del personal de enfermería
Rho	Sobrecarga laboral	Coeficiente de asociación	1,000	-,617**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal de enfermería	Coeficiente de asociación	-,617**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

** . La asociación resulta estadísticamente relevante al grado de 0,01

En la tabla 5 se aprecia un coeficiente de asociación de -0.617, catalogado como negativo y de magnitud moderada, con un p valor de 0.000, inferior al umbral de 0.01. Por ende, se descarta la Ho y se ratifica la Hi, concluyéndose que los elementos examinados mantienen un vínculo inverso.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe asociación significativa entre la carga física y la V2

Ho: No existe una asociación significativa entre la carga física y la V2

Tabla 6

Análisis estadístico de Spearman entre la dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

			Carga física	Desempeño del personal de enfermería
Rho	Carga física	Coeficiente de asociación	1,000	-,516**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal de enfermería	Coeficiente de asociación	-,516**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

** . La asociación resulta estadísticamente relevante al grado de 0,01

En la tabla 6 se aprecia un coeficiente de asociación de -0.516, catalogado como negativo y de magnitud moderada, con un p valor de 0.000, inferior al umbral de 0.01. Por ende, se descarta la Ho y se ratifica la Hi, concluyéndose que los elementos examinados mantienen un vínculo inverso.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe asociación significativa entre la carga mental y la V2

Ho: No existe una asociación significativa entre la carga mental y la V2

Tabla 7

Análisis estadístico de Spearman entre la dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

			Carga mental	Desempeño del personal de enfermería
Rho	Carga mental	Coeficiente de asociación	1,000	-,543**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal de enfermería	Coeficiente de asociación	-,543**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

** . La asociación resulta estadísticamente relevante al grado de 0,01

En la tabla 7 se aprecia un coeficiente de asociación de -0.543, catalogado como negativo y de magnitud moderada, con un p valor de 0.000, inferior al umbral de 0.01. Por ende, se descarta la Ho y se ratifica la Hi, concluyéndose que los elementos examinados mantienen un vínculo inverso.

4.1.3. Discusión de resultados

Los hallazgos de acuerdo al objetivo general evidencian la existencia de una asociación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024. De acuerdo con Alcántara (14), en Trujillo, se identificó que una mayor sobrecarga de trabajo (ST) estaba asociada con un menor desempeño laboral (DL), observándose una correlación positiva fuerte entre estos factores. Asimismo, el análisis de regresión logística confirmó la significancia estadística de esta asociación, lo que refuerza la idea de que el exceso de carga laboral impacta negativamente en el rendimiento del personal de salud. Estos resultados respaldan la premisa de que altos niveles de estrés y agotamiento pueden disminuir la eficiencia y la calidad del trabajo de los profesionales de enfermería.

Por otro lado, el estudio de De la Cruz (15) en Lima también evidenció que más del 30% del personal de enfermería experimentaba una sobrecarga laboral alta, y al mismo tiempo, más del 20% presentó un rendimiento deficiente. La correlación negativa significativa obtenida en este estudio ($Rho = -0.710$) sugiere que, a medida que la carga aumenta, el rendimiento en el trabajo disminuye. Esto coincide con la presente investigación, ya que el exceso de responsabilidades y la presión constante pueden afectar negativamente en el equipo para llevar a cabo sus funciones de forma óptima, impactando tanto en la calidad del servicio como en el bienestar del trabajador.

Finalmente, Medina (16) en Chimbote obtuvo resultados similares al identificar una correlación negativa entre la sobrecarga laboral y el rendimiento laboral, aunque con una intensidad menor (-0.8). Además, el estudio mostró que la

sobrecarga laboral afectaba principalmente el aspecto físico de las enfermeras, mientras que el impacto sobre el aspecto cognitivo fue más moderado. Esto sugiere que el agotamiento físico derivado de largas jornadas y altas exigencias puede influir más directamente en el desempeño laboral. Estos hallazgos coinciden con los del presente estudio, reafirmando la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo del personal de enfermería para optimizar su desempeño y bienestar.

Conforme al OE1 se constató que hay un vínculo inverso entre la carga física y el desempeño del personal. Esto concuerda con la investigación de Naveed et al. (12) en Pakistán, donde se observó que más del 70% de las enfermeras presentaban un desempeño bajo debido a la alta carga laboral, que fue reportada como frecuente en un 55% de los casos. A pesar de que lograron reducir los tiempos de atención a los pacientes, esto comprometió la calidad del servicio, lo que indica que un mayor nivel de sobrecarga afecta negativamente el rendimiento y la atención brindada.

Por otro lado, los resultados obtenidos por Toledo (13) en Ecuador evidencian una asociación directa entre la sobrecarga laboral y el rendimiento profesional. A diferencia de lo encontrado en el presente estudio y en la investigación de Naveed et al. (12), en este caso se identificó que un 55.71% del personal experimentaba una sobrecarga laboral de nivel medio, mientras que el 88.57% presentaba un alto desempeño profesional. Esto sugiere que otros factores, como la gestión organizacional y el desarrollo de estrategias de trabajo eficiente, pueden mitigar el impacto negativo de la sobrecarga laboral sobre el desempeño, lo que resalta la necesidad de estructurar procesos claros que regulen la carga de trabajo.

En general, los estudios revisados muestran perspectivas contrastantes sobre asociación entre el exceso de trabajo y el rendimiento del personal asistencial.

Mientras que en algunos contextos la alta carga de trabajo compromete directamente la calidad del servicio, en otros, una mejor organización de los recursos y el tiempo permite mantener un buen rendimiento. Estos resultados refuerzan la importancia de establecer estrategias adecuadas de gestión laboral para optimizar el desempeño del personal sin afectar su bienestar físico y mental.

De acuerdo al OE2 se evidenció que hay una asociación inversa entre la carga mental y el desempeño del personal. Esto se encuentra en concordancia con la investigación de Alcántara (14) en Trujillo, donde se evidenció que un alto nivel de estrés laboral (ST) estaba asociado con un menor desempeño laboral (DL). Se encontró que el 64.3% de las enfermeras experimentaban un estrés laboral alto, de las cuales el 60% presentó un desempeño bajo. La correlación de Spearman ($Rho = 0.879$, $p < 0.01$) evidenció una fuerte relación positiva entre el estrés laboral y la disminución del desempeño, indicando que la elevada exigencia mental repercute de manera desfavorable en la excelencia del desempeño de los especialistas en enfermería.

Asimismo, Medina (16) en Chimbote obtuvo resultados que refuerzan esta asociación, aunque con algunas diferencias en la intensidad de las relaciones encontradas. En su estudio, el 49.6% de las enfermeras experimentaba una sobrecarga laboral de nivel medio, mientras que más del 65% alcanzó un nivel de desempeño laboral también medio. Se evidenció que el impacto del aspecto físico de la sobrecarga laboral sobre el desempeño fue negativo y moderado (-0.8), mientras que el aspecto cognitivo mostró una correlación positiva leve (0.1). Estos resultados sugieren que, si bien la carga mental afecta el desempeño, otros factores pueden intervenir en la manera en que los profesionales afrontan su labor.

En general, la evidencia señala que una mayor carga mental en el personal de enfermería tiende a reducir el rendimiento laboral, afectando la toma de decisiones, la atención al paciente y la satisfacción en el trabajo. La diferencia en los resultados de los estudios revisados sugiere que la forma en que se gestiona el estrés y la carga cognitiva puede modular su impacto en el desempeño, resaltando la necesidad de estrategias que promuevan la salud mental y el bienestar en el entorno hospitalario.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera:** Se constató la existencia de una asociación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024, con una significancia del 0.000.
- Segunda:** Existe relación inversa entre la dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II, con una significancia del 0.000.
- Tercera:** Existe relación inversa entre la dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II, con una significancia del 0.000.

5.2 Recomendaciones

- Primera** Es fundamental implementar estrategias que optimicen la distribución del trabajo y reduzcan la carga excesiva. La administración hospitalaria debe garantizar una asignación equitativa de responsabilidades, evitando la sobrecarga en ciertos turnos o áreas específicas. Asimismo, se recomienda establecer espacios de comunicación efectiva entre los profesionales de enfermería y la dirección, permitiendo identificar factores que afectan su desempeño y proponiendo soluciones concretas. Además, es crucial fortalecer programas de bienestar laboral que incluyan pausas activas, apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés.
- Segunda** En cuanto a la sobrecarga física, es importante optimizar los horarios de trabajo, asegurando tiempos adecuados de descanso para evitar el agotamiento. También se debe proporcionar formación en ergonomía y técnicas de movilización segura de pacientes, reduciendo el impacto de las tareas físicamente exigentes. La dotación de equipos y herramientas tecnológicas que faciliten las labores de enfermería es otra medida clave para disminuir la carga física.
- Tercera** Por otro lado, para abordar la sobrecarga mental, es esencial mejorar la gestión del estrés y fortalecer la resiliencia del personal mediante programas de mindfulness y técnicas de relajación. La organización del trabajo debe optimizarse para reducir la presión en la toma de decisiones y evitar situaciones de incertidumbre. Asimismo, fomentar una cultura de apoyo y reconocimiento dentro del equipo de enfermería contribuirá a un ambiente laboral más saludable, promoviendo la colaboración y el bienestar emocional

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2024. [citado el 19 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(4):901–12. Disponible en:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13598>
3. Alzoubi M, Al K, Oweidat I, Alrahbeni T, Alnaeem M, Alabdullah A, et al. Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychol* [Internet]. 2024;12(1). Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
4. Organización Panamericana de la Salud. Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros 2024 [Internet]. [citado el 21 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2024>
5. López G, Bañuelos Y, Ortiz M, Castillo L, Bañuelos P. Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2024 [citado el 21 de noviembre de 2024];5(4):3793–807. Disponible en:
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2529>
6. Tituana E, Rojas H, Almache V. Relación entre Factores de Carga Laboral y Accidentes Ocupacionales del Personal de Enfermería. *Ciencia Latina* [Internet]. 2024 [citado el 21

- de noviembre de 2024];8(1):11517–36. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10458>
7. Carbajal M, Almeyda E, Munayco L, Villa R, Vera R, Del Pino D, et al. Sobrecarga laboral en la satisfacción del personal de enfermería. 2024 [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://centrodeinvestigacionescic.com.co/biblioteca/index.php/cici/catalog/book/42>
 8. Ministerio de Salud. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 19]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/cap02.pdf
 9. Parra Y. Sobrecarga laboral y disminución en su autocuidado de las enfermeras del hospital Carlos Alberto "Peschiera Carrillo – Incor, Essalud durante la pandemia Covid – 19, Lima, 2020. Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5320>
 10. Saire S. Sobrecarga de trabajo y los riesgos laborales de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nacional Lima, 2024. Universidad Norbert Wiener; 2024. [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11391>
 11. Curiñanco MA. Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en marzo 2023. Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud; 2024. [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17836>
 12. Naveed A, Farooq Z, Tariq M, Siddique A, Altaf H, Noreen N, et al. Impact of work overload on nurses performance in A tertiary care hospital Lahore. Ann Punjab Med Coll

- [Internet]. 2023 [citado el 20 de octubre de 2024];17(2):254–7. Disponible en:
<https://apmcfmu.com/index.php/apmc/article/view/1358>
13. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 20 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
 14. Alcántara H. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal en un centro de salud nivel I-4 de Trujillo, 2024. Universidad César Vallejo; 2024. [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151800/Alcantara_MHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. De la Cruz S. Sobrecarga y desempeño del personal de enfermera de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Universidad Norbert Wiener; 2022. [citado el 24 de noviembre de 2024] Disponible en:
[file:///C:/Users/Jean/Downloads/T061_41745802_T%20\(12\).pdf](file:///C:/Users/Jean/Downloads/T061_41745802_T%20(12).pdf)
 16. Medina M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. Universidad César Vallejo; 2023. [citado el 20 de octubre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111093>
 17. Nieto M. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad César Vallejo; 2019. 2021 [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075>
 18. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>

19. Castillejo M. Relación entre la sobrecarga laboral y estrés laboral en trabajadores varones de una empresa multiservicios de Lima Metropolitana. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. Universidad San Ignacio de Loyola; 2022. [citado el 19 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/3d5de646-db55-4555-b775-7d935132da5c>
20. 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 el 19 de octubre de 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
21. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. [Internet] 2016 [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
22. Niculca P, Rico D. Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática. Nure Investig [Internet]. 2018 [citado el 19 de octubre de 2024]; 15:5. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1306>
23. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
24. Palomino V. Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023. Universidad Norbert Wiener; 2023. [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8916>

25. Moquillaza M. Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8198>
26. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Ene [Internet]. 2019 [citado el 19 de octubre de 2024];13(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
27. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AM_E.pdf?sequence=1
28. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de Servicios de la Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. 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 mención: gerencia en los servicios de salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 19 de octubre de 2024] Disponible en:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
31. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ Salud [Internet]. 2018 [citado el 19 de octubre de 2024];20(2):171. Disponible en:
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>
32. Cavazos J, Máynez AI. Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. Estud Gerenc [Internet]. 2023 [citado el 19 de octubre de 2024];39(168):314–26. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232023000300314
33. Budhiraja S. Can continuous learning amplify employees’ change-efficacy and contextual performance? Evidence from post-merger Indian organization. Int J Manpow [Internet]. 2021;42(6):1144–58. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/ijm-05-2020-0208>
34. Antonio M, Nava R. Validación de la escala de conductas laborales contraproducentes de entornos virtuales en México, 2022. Rev Gest Las Pers Tecnol [Internet]. 2023 [citado el 19 de octubre de 2024];16(48):21. Disponible en:
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6499>
35. Mesquita E, Lopes M de O, Carvalho A, Teixeira F, Barbosa I. Teorías de enfermería: importancia de la correcta aplicación de los conceptos. Enferm Glob [Internet]. 2009 [citado el 19 de octubre de 2024];(17):0–0. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300017

36. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010 [citado el 19 de octubre de 2024];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
37. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado 19 de octubre de 2024]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
38. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
39. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 5 de octubre de 2024]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
40. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. *Rev medica Sanitas* [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
41. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
42. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
43. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.

44. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
45. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado 19 de octubre de 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
46. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado 19 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84432>
47. Camacho P. Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023. Universidad César Vallejo; 2023. [citado 19 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131473>
48. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado 19 de octubre de 2024] Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024”.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.</p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.</p> <p>Hipótesis Específica Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.</p>	<p>V1: Sobrecarga laboral Carga física Carga mental</p> <p>V2: Desempeño del personal de enfermería</p> <p>Dimensiones Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño contraproducente</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Método y diseño de Investigación Método hipotético -Deductivo Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Población 120 personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024</p> <p>muestra 92 personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024</p> <p>Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario</p>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

Datos Sociodemográficos

EDAD

- a) 18-25
- b) 26-33
- c) 34 a más años

ESTADO CIVIL

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Conviviente
- d) Divorciada

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

INTRODUCCIÓN: Estimado Licenciado(a), el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la sobrecarga laboral de enfermería en su institución, la información brindada es de carácter confidencial, anónimo y sólo con fines estrictos de la investigación, por lo que pedimos que sea lo más sincero(a) posible. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de proposiciones, marque con un aspa (x) en los espacios según corresponda.

N°	Ítems	SI (1)	No (0)
DIMENSIÓN FÍSICA			
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.		
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.		
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.		
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.		
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.		
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.		
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular		
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.		
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.		
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.		

DIMENSIÓN MENTAL			
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.		
12	El trabajo genera satisfacción laboral.		
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.		
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.		
15	Emocionalmente es agotador el trabajo		
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.		
17	Genera frustración el trabajo.		
18	Después de la jornada laboral causa sueño.		
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.		
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa		

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84432>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

1 Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

N		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	Busca diversas formas para planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo					
2	La planificación de sus actividades considera que es óptima					
3	Siempre ha tenido en mente los resultados que tiene que lograr en su trabajo					
4	Tiene la capacidad de separar los temas laborales de los personales					
5	Tiene la capacidad de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo					
6	Su colaboración con los demás es muy productiva					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
7	Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a mejorar la atención en el servicio.					
8	Empieza nuevas tareas por sí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas					
9	Ha dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
10	Ha trabajado para mantener al día mis competencias laborales					
11	Ha desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
12	Ha buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13	Participa activamente en las reuniones que se programan en el servicio					
DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE						
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo					
15	Ha empeorado los problemas del trabajo					
16	Se ha centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos					
17	Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio, para la atención segura y rápida del paciente					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131473>

Anexo 3: Validez del instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA PARA MEDIR LA CARGA LABORAL**



N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA ¹				RELEVANCIA ²				CLARIDAD ³				SUGERENCIAS
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA														
DEMANDA FÍSICA														
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.				X				X					X
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.				X				X					X
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.				X				X					X
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.				X				X					X
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.				X				X					X
FATIGA FÍSICA														
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.				X				X					X
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular.				X				X					X
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.				X				X					X
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.				X				X					X
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL														
DEMANDA MENTAL														
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.				X				X					X
12	El trabajo genera satisfacción laboral.				X				X					X
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.				X				X					X
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.				X				X					X
FATIGA MENTAL														
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.				X				X					X
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.				X				X					X
17	Genera frustración el trabajo.				X				X					X
18	Después de la jornada laboral causa sueño.				X				X					X
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.				X				X					X
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.				X				X					X

Valoración :

1= Muy en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= De acuerdo
4= Muy de acuerdo

Observaciones
(precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mónica Soledad María Fernández DNI: 9.296.385
Especialidad: Cuidados Intensivos Neonatales
Nacional - Gestión de los Servicios de la Salud

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA LABORAL
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA PARA MEDIR LA CARGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA ¹				RELEVANCIA ²				CLARIDAD ³				SUFICIENCIA ⁴
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA														
DEMANDA FÍSICA														
1	Durante el turno de trabajo, normalmente hay un periodo de descanso o pausa.			X			X			X				
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.			X			X			X				
3	El tiempo para realizar su trabajo es suficiente.			X			X			X				
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado.			X			X						X	
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación.		X				X					X		
FATIGA FÍSICA														
6	Trabaja continuamente en una postura forzada.			X			X						X	
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular.			X			X						X	
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular.			X			X					X		
9	Frecuentemente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg.			X			X					X		
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo.			X			X					X		
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL														
DEMANDA MENTAL														
11	La información que se maneja en el trabajo es sencilla.			X			X					X		
12	El trabajo genera satisfacción laboral.			X			X					X		
13	El trabajo es equilibrado y armonioso.			X			X					X		
14	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo.			X			X					X		
FATIGA MENTAL														
15	Emocionalmente es agotador el trabajo.			X			X					X		
16	Durante el trabajo hay dificultad de concentración.			X			X					X		
17	Genera frustración el trabajo.			X			X					X		
18	Después de la jornada laboral causa sueño.			X			X					X		
19	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos.			X			X					X		
20	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa.			X			X					X		

Valoración :

- 1= Muy en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= De acuerdo
4= Muy de acuerdo

Observaciones

(precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CRUZ BLAZARDO SEVANDO ROBELO DNI: 77839912

PEDIATRA, MAESTRÍA EN PEDIATRÍA - DOCTORADO EN MEDICINA, ESPECIAL MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DOCENCIA VIRTUAL INVESTIGADOR INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN DONATA, DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS Y FISIOTERAPIA - UPCH. DPTO. INFORMATICA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Validez del desempeño laboral

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el desempeño de tareas en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Busca diversas formas para planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo	4	4	4	
	La planificación de sus actividades considera que es óptima	4	4	4	
Orientación a resultados	Siempre ha tenido en mente los resultados que tiene que lograr en su trabajo	4	4	4	
	Tiene la capacidad de separar los temas laborales de los personales	4	4	4	
	Tiene la capacidad de realizar un buen trabajo con	4	4	4	

Activa:
Ver a/c

	el mínimo tiempo y esfuerzo				
	Su colaboración con los demás es muy productiva	4	4	4	

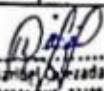
- **Segunda dimensión: Desempeño contextual**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide el desempeño contextual en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de responsabilidad	Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a mejorar la atención en el servicio.	4	4	4	
Iniciativa y mejora continua	Empieza nuevas tareas por sí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas	4	4	4	
	Ha dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	Ha trabajado para mantener al día mis competencias laborales	4	4	4	
	Ha desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas	4	4	4	
	Ha buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	4	4	4	
Participación activa	Participa activamente en las reuniones que se programan en el servicio.)	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Desempeño contraproducente**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide el desempeño contraproducente en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación caos	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	4	4	4	
	He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Comunicación negativa	Se ha centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	4	4	4	
	Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio, para la atención segura y rápida del	4	4	4	

paciente	4	4	4	
He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	


 Mg. M. del Socorro Fustamante
 CEP 87941 AHE 23200 RMM 001454
 R. A. 000819

DNI:46504196

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable Sobrecarga laboral

PREGUNTAS o ÍTEMS																				PUNTAJE TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	13	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	18	
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
4	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	13	
5	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
6	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	
7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	
8	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	15	
9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
10	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	15	
11	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	11	
12	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	15	
13	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	7	
14	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	9	
15	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
16	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	12	
17	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	9	
18	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	6	
19	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	7	
20	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	5	
TOTAL	12	10	9	12	13	12	9	11	12	9	10	9	12	12	14	15	8	13	10	13	21.987	varianza del

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Variable Desempeño del personal de enfermería

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	47,80	181,326	,550	,863
Item02	48,05	187,208	,365	,871
Item03	47,75	191,987	,364	,870
Item04	47,65	179,818	,617	,860
Item05	48,30	190,853	,283	,874
Item06	48,05	183,945	,474	,866
Item07	48,00	190,737	,320	,872
Item08	47,80	181,537	,487	,866
Item09	48,30	187,379	,494	,865
Item10	47,20	188,063	,450	,867
Item11	47,80	181,958	,489	,865
Item12	47,60	184,147	,505	,865
Item13	47,90	184,726	,494	,865
Item14	47,45	177,629	,652	,859
Item15	47,65	178,450	,556	,862
Item16	48,25	187,145	,443	,867
Item17	48,30	179,905	,564	,862
Item18	48,05	176,997	,703	,857

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD

CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 20 de febrero de 2025

Investigador(a)

Jessica Dolores Cabrera Cruces

Exp. N°:0021-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- **Protocolo titulado: “SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CIRUGIA II DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO,2024.”** con fecha **18/12/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) **Jessica Dolores Cabrera Cruces.**

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- 1. La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
- 2. Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
- 3. Si aplica, la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Av. Arequipa 440 – Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. **981-000-698**
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

Título del proyecto: “Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2024.”.

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Participantes: 120 personal de enfermería del servicio de Cirugía II.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente

del Comité de Ética de la ubicada en la 4, correo electrónico:
.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y que en última instancia respondo la encuesta. Aceptando la participación voluntaria en esta investigación, al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 25 de Marzo de 2025

CARTA N° 0129-2025-GYT-UPNW-CP

MG. GLORIA BRAÑEZ MENDOZA
Jefe del servicio de enfermería del área de cirugía II
Hospital Nacional Alberto sabogal Sologuren
Jr. colina 1081 – Bellavista – Callao.

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** al BACHILLERER de la carrera profesional de Enfermería; **JESSICA DOLORES CABRERA CRUCES**, con código de matrícula N° **a2019100016**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en **120 enfermeras con una muestra de 92 enfermeras del área de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.**

Toda la información que soliciten las tesis **JESSICA DOLORES CABRERA CRUCES** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"SOBRECARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA II DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO, 2024"** dirigido por el asesor de tesis, Dr. Jose Gregorio Molina para la obtención del título profesional de Licenciada en Enfermería.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Eduardo Falcón Puicón
Jefe de Grados y Títulos
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

CM

Anexo 8: Aprobación para aplicar el instrumento



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"
"Ponle Punche y ganamos todos"

MEMORANDO N°195-CIEI- OlyD-GRPS-ESSALUD-2025

PARA: Inv. JESSICA CABRERA CRUCES
Investigador principal

DE: Dra. CARLA PATRICIA POSTIGO OVIEDO
Presidenta del CIEI

ASUNTO: SOLICITUD DE APROBACIÓN DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: Protocolo de investigación: "Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao, 2024".

FECHA: Callao, 17 de julio de 2025

Por medio de la presente me es grato saludarle cordialmente y a su vez informarle que, el Comité Institucional de Ética en Investigación, en sesión presencial de día jueves 17 de julio de 2025, **APROBÓ POR UNANIMIDAD** el protocolo de investigación denominado:

- ***Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2024.***³⁶

Tener presente que, el investigador a cargo del estudio aprobado por este comité de ética, se compromete a remitir el Informe Final una vez culminado la recolección de información y/o ejecución del mismo.

Por último, se hace de su conocimiento que, como parte de las funciones del Comité Institucional de Ética en Investigación, se programará supervisión presencial y/o virtual de su estudio, el mismo que se le informará con 15 días de anticipación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN HOSPITAL NACIONAL
"ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN"
DRA. CARLA PATRICIA POSTIGO OVIEDO
PRESIDENTA

CPPO/jmgh
NIT: 684-2025-210

³⁶ Se deja constancia que el proyecto de investigación ha sido aprobado para optar el título de Licenciada en Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

turnitin Página 2 de 01 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega: 1481261534307

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

13 % Fuentes de Internet

3 % 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 permitan distinguir 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.

turnitin Página 2 de 01 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega: 1481261534307

Evidencias fotográficas










15% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 3% 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	7%
2	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
3	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-04	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-03	<1%
6	Trabajos entregados	Submitted on 1693193314794	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-10	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-20	<1%
9	Publicación	Mamani Martinez, Oscar William. "Clima organizacional y su relación con la satisf...	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-10-14	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-17	<1%