



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de
emergencias en un hospital nacional Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autor: Ramón Roca, Jesús Agustín


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3809-1206>

Asesora: Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>

Lima – Perú

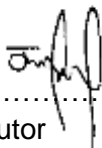
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 01/12/2026

Yo, **Ramón Roca, Jesús Agustín**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencias en un hospital nacional Lima, 2026”** Asesorado por la docente: **Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly**, DNI N° **40558938**, ORCID <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539> ,tiene un índice de similitud de **(8) (ocho) %** con código oid: **:14912:578891105** 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

Nombres y apellidos del Egresado: **Jesús Agustín, Ramón Roca**
 DNI: 71432188



.....
 Firma

Elsa Magaly Yaya Manco
 DNI: 40558938

Lima, 15 de abril del 2026

DEDICATORIA

Este estudio de investigación está dedicado a Dios, por bendecirme con la vida y la sabiduría necesarias para culminar mi formación profesional y alcanzar la especialización en Emergencias y Desastres. A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional, esfuerzo, cariño y motivación constante, fundamentales para lograr esta meta y superarme cada día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la fortaleza y sabiduría que me permitieron culminar este proyecto de investigación y alcanzar la especialidad en Emergencias y Desastres. Asimismo, expreso mi gratitud a la Universidad Privada Norbert Wiener y a los docentes de la Escuela de Enfermería, por la formación académica, conocimientos y orientación brindados, fundamentales para mi desarrollo profesional.

Asesora: Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>

JURADO

Presidente : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Secretario : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines

Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Índice

Contenido

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
1. EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento de problema	5
1.2. Formulación del problema.....	9
1.2.1. Problema General.....	9
1.2.2. Problemas específicos.....	9
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación de la investigación	11
1.4.1. Teórica.....	11
1.4.2. Metodológica.....	11
1.4.3. Practica.....	12
1.5. Delimitación de la investigación	13
1.5.1. Temporal	13
1.5.2. Espacial.....	13
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	13
2. MARCO TEORICO.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.1.1. A nivel internacional	14
2.1.2. A nivel nacional	16
2.2. Bases teóricos	20
3. METODOLOGÍA	28
3.1. Método de la investigación.....	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29

3.5.1. Población	29
3.5.2. Muestra.....	30
3.5.3. Criterios de inclusión	30
3.5.4. Criterios de exclusión.....	30
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1. Técnicas	32
3.7.2. Descripción de instrumentos	32
3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9. Aspectos éticos	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXOS	48
ANEXO 1: Matriz de consistencia	49
ANEXO 2: Instrumentos	51
ANEXO 3: Formato de consentimiento informado.....	56
ANEXO 4: Informe del asesor de Turnitin.....	58

RESUMEN

El presente proyecto tiene el **Objetivo:** determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de, Lima 2026. **Material y método:** Se realizará bajo el método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población muestral estará conformada por 90 profesionales de enfermería. La recolección de datos se efectuará mediante dos instrumentos: un cuestionario de 68 ítems para medir la sobrecarga laboral y otro de 20 ítems para evaluar el desempeño profesional. **Resultados:** Los datos se recopilarán mediante los instrumentos de investigación, se procesarán en Excel 2021 y se analizarán en SPSS versión 27. Se evaluará la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se aplicará la prueba de normalidad para determinar la prueba de correlación correspondiente. Finalmente, se realizará el análisis descriptivo y la elaboración de tablas que evidencien la relación entre las variables.

Palabras Clave: Sobrecarga laboral, desempeño profesional, servicio de emergencias.

ABSTRACT

The **objective** of this research project is to determine how workload overload is related to the professional performance of nursing staff in the Emergency Department of a National Hospital in Lima, 2026. **Materials and Methods:** The study will be conducted using the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach. It will be applied in nature, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample population will consist of 90 nursing professionals. Data collection will be carried out using two instruments: a 68-item questionnaire to measure workload overload and a 20-item questionnaire to assess professional performance. **Results:** Data will be collected through the research instruments, processed using Excel 2021, and analyzed with SPSS version 27. Instrument reliability will be evaluated using Cronbach's alpha coefficient, and a normality test will be applied to determine the appropriate correlation test. Finally, descriptive analysis and the preparation of tables will be performed to demonstrate the relationship between the variables.

Keywords: Workload overload, professional performance, emergency service.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

Conforme a las estimaciones elaboradas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las enfermeras representan solo el 1.3% de la fuerza laboral en los países con datos disponibles, con un promedio de cinco enfermeras por cada 1,000 habitantes. Esta escasez contribuye al agotamiento del personal y a una menor calidad en la atención. El trabajo excesivo, es especialmente frecuente en enfermeras de países con ingresos bajos y medio, entre ellos varias naciones africanas liderando esta problemática. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha alertado sobre el creciente éxodo de trabajadores sanitarios de países pobres a naciones más ricas, una tendencia que ya existía antes de la pandemia. La carga laboral excesiva en los profesionales de enfermería es un desafío global que impacta de forma notable en su desempeño, especialmente en las áreas de emergencia (1).

Una encuesta realizada a 8.300 enfermeras en España reveló una alarmante saturación laboral, alcanzando el 90% a nivel nacional y un 84% en Murcia, donde las enfermeras se sienten psicológicamente afectadas. Esta sobrecarga impacta negativamente el desempeño, aumentando el riesgo de errores y comprometiendo la atención en emergencias. Además, un significativo porcentaje de enfermeras considera abandonar la profesión el 49% en Murcia, 59% a nivel nacional y ha requerido bajas laborales por carga emocional el 16% en Murcia, 23% a nivel nacional (2).

Por otro lado, un estudio realizado en Jordania en 2024 mostró que la alta carga de trabajo, el agotamiento laboral y la intención de abandonar el empleo afectan negativamente el desempeño y la calidad de la atención del personal de enfermería. Aunque la satisfacción

laboral puede atenuar estos efectos, sigue siendo necesario analizar cómo estas condiciones impactan el desempeño y la calidad del cuidado en contextos de alta demanda (3).

En Italia, Un estudio de la Universidad de Génova revela que las enfermeras tienen mayor tendencia a abandonar su empleo en situaciones donde la mortalidad de los pacientes es elevada. Se encontró que un 10% más de intención de renuncia eleva la mortalidad hospitalaria en un 14% por la carga laboral excesiva, lo que además incrementa en más de un 3% el riesgo de fallecimiento en pacientes hospitalizados. Los investigadores destacan la preocupante relación entre la falta de personal, la sobrecarga y esta situación afecta directamente en su desempeño laboral (4).

En América Latina, el exceso de trabajo en el personal de enfermería representa un obstáculo que impacta significativamente su rendimiento, especialmente en los servicios de emergencia. De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), los enfermeros conforman el 56% personal que integra la fuerza laboral del sector salud en la región. No obstante, en América Latina y el Caribe, el promedio de enfermeros es de 44,3 por cada 10,000 habitantes, lo que resulta inferior a los 70,6 necesarios para alcanzar la cobertura sanitaria universal para 2030 (5).

Asimismo, Instituto Nacional de Salud menciona la insuficiencia de personal incrementa la carga laboral, generando elevados niveles de estrés y agotamiento en el personal de enfermería. Que indican que entre el 30% y el 40% de los enfermeros en la región experimentan sobrecarga laboral, lo que repercute desfavorablemente en nivel de la atención en áreas críticas como los servicios de emergencia (6).

Por otro lado, en países como Chile la (OPS) indica que el 80% de personal

enfermería y el 67% de los técnicos cumplen jornadas de 33 horas semanales o más y por la demanda de los pacientes, lo que refleja una carga laboral significativa y una limitada flexibilidad en sus horarios. Esta realidad no solo afecta la salud y el bienestar de las enfermeras, sino que también influye negativamente en el nivel de la atención en los servicios de emergencia (7).

En Ecuador, un estudio realizado en el Hospital General Docente Ambato reveló que el 97.6% de enfermeros experimenta una satisfacción regular en sus relaciones sociales, mientras que solo el 1.8% informó una alta insatisfacción. Además, destacó factores como la carga laboral, el cumplimiento de las normas institucionales y se detectaron altos niveles de ansiedad moderada, lo que indica un impacto de salud pública que repercute tanto al personal de enfermería como a la calidad de la atención brindada (8).

Según Solís Risof y colaboradores, mencionan que en 7 regiones del Perú reportó un porcentaje de 5,5% de nivel de agotamiento de personal de enfermería; además, el 18,7% presento un riesgo elevado de despersonalización, el 10% mostro cansancio emocional y el 32,1% evidenció una baja realización de enfermeras. Este agotamiento se asoció con el desempeño laboral en establecimientos de mayor complejidad, donde la carga emocional repercute negativamente en la calidad de la atención (9).

El estudio en el Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa examinó la correlación entre carga laboral, estrés y desempeño en emergencias. Se halló que el 59% de los profesionales tenía carga laboral media, el 31% alta y el 10% baja, mientras que el estrés fue medio en el 57%, alto en el 36% y bajo en el 7%. Asimismo, estos factores afectan la toma de decisiones, el nivel de atención y la seguridad del paciente, resaltando la necesidad

de medidas para optimizar la carga laboral y reducir el estrés en enfermería (10).

La investigación se llevará a cabo en los Servicios de Emergencia de un Hospital Nacional en Lima. En el transcurso de la observación, se identificó que algunas personas atendidas percibían una deficiencia en la atención brindada por el personal de enfermería. Mencionaron que la información proporcionada no siempre era clara y, en ocasiones, no se les comunicaban los procedimientos que se les aplicaban. Por su parte, las enfermeras señalaron que, debido a la falta de tiempo, en algunas ocasiones no podían brindar explicaciones detalladas, y cuando lo hacían, la información resultaba imprecisa. Además, las exigencias físicas del trabajo, como permanecer de pie por largos periodos, movilizar pacientes y la escasez de personal, generan un alto nivel de desgaste. Por ello, es fundamental analizar cómo estas condiciones laborales inciden en la eficiencia del personal de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- b. ¿Cómo la dimensión de carga mental de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- c. ¿Cómo la dimensión de trabajo a turnos de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- d. ¿Cómo la dimensión de los factores de la organización de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

“Determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima, 2026”

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- b. Identificar cómo la dimensión de carga mental de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- c. Identificar cómo la dimensión de trabajo a turnos de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- d. Identificar cómo la dimensión de los factores de la organización de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se fundamenta teóricamente en su aporte al entendimiento de la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería, mediante el análisis de marcos conceptuales pertinentes. En este contexto, adquiere especial relevancia la Teoría del Cuidado Humanizado de Jean Watson, la cual plantea un modelo holístico del cuidado sustentado en principios éticos dirigidos a la protección y respeto de la dignidad humana. Su propuesta de cuidado transpersonal se considera esencial en entornos de alta demanda laboral, ya que facilita la construcción de vínculos genuinos entre el personal de enfermería y el paciente, mejora la calidad de la atención y contribuye al fortalecimiento emocional y vocacional del personal, promoviendo una práctica más empática, ética y sostenible.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación se basa en el método hipotético-deductivo, desde una perspectiva cuantitativa que permite validar hipótesis a través del análisis de datos numéricos. Se trata de un estudio aplicada, de diseño no experimental y corte transversal, orientada a examinar la relación entre variables sin manipularlas. Se empleará un nivel correlacional y se aplicaran instrumentos válidos y confiables para la recopilación de datos. Los resultados permitirán identificar fortalezas y áreas de mejora en el personal de enfermería, con el fin de diseñar estrategias formativas que optimicen su desempeño y la calidad del cuidado en contextos críticos.

1.4.3. Practica

Este estudio tiene relevancia práctica, ya que permitirá identificar áreas críticas en el desempeño del personal de enfermería relacionadas con la sobrecarga laboral. A través de la evaluación de las variables involucradas, se podrán diseñar e implementar estrategias de intervención específicas que potencien la eficiencia y nivel del cuidado brindado en entornos de alta exigencia. Los resultados contribuirán a la optimización de los procesos de formación y manejo del estrés, beneficiando a la institución con una gestión más eficiente del personal y la optimización de recursos. Además, favorecerá a la población al garantizar una atención más eficiente y centrada en el paciente. Los usuarios se beneficiarán de una atención de mayor calidad, con menor riesgo derivado del agotamiento del personal, y los profesionales de enfermería experimentarán un clima laboral más saludable y satisfactorio, lo que mejorará su desempeño. En consecuencia, los hallazgos de la investigación promoverán un mejor manejo del estrés y un desempeño más efectivo en situaciones críticas, redundando en beneficios tanto para los pacientes como para los profesionales.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La presente investigación se desarrollará dentro del período programado, comprendido entre los meses de febrero y abril del año 2026.

1.5.2. Espacial

El presente proyecto se llevará a cabo en el Servicio de Emergencias en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El servicio de emergencias y desastres comprende las siguientes áreas: triaje, trauma shock, tópico de enfermería, observación de medicina I y II, observación de especialidades, unidad de cuidados intermedios, tópico de cirugías y medicina.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El presente estudio incluirá a todos los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencias de un Hospital Nacional de, Lima 2026.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Noreen et al. (11), en Pakistán en el 2023. El estudio 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”. Utilizaron una metodología cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, incluyeron una población 146 enfermeras. El instrumento usado fue cuestionario sobre la carga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería. Los resultados revelaron más del 70 % de las enfermeras presentó un incremento en su desempeño ante situaciones de estrés laboral; no obstante, se evidenció una disminución en la calidad de la atención. Aun así, se observó un aumento en la rapidez de respuesta, lo que permitió una atención más oportuna a los pacientes. El estudio concluye que existe una relación positiva y directa entre la carga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería.

Curiñanco (12), en Argentina en el 2023. El estudio tuvo como objetivo “describir cómo impacta la sobrecarga laboral en el desempeño de los especialistas en enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” Utilizaron una metodología cuantitativo, observacional, descriptivo y transversal, incluyeron una población 35 personal de enfermería de niveles técnicos y licenciados. El instrumento usado fue Cuestionario sobre sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería (instrumento no estandarizado, elaborado por los autores). Los resultados revelaron la mayoría de los agentes de enfermería eran mujeres (76 %) y tenían entre 31 y 40 años (52 %), con 11 a 15 años de experiencia laboral (30 %). Durante sus turnos, permanecen en promedio 4 horas de pie en

una jornada de 6 horas, se trasladan entre servicios tres veces (74 %) y realizan esfuerzo muscular frecuente (58 %). Se concluye que la sobrecarga laboral impacta directamente en el desempeño del personal de enfermería, por lo que se puede afirmar que existe una relación entre ambas variables.

Vélez et al. (13), en Ecuador en el 2022. El estudio tuvo como objetivo “determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el rendimiento del profesional de enfermería del área respiratoria del Hospital José María Velasco Ibarra”. Utilizaron una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental, incluyeron una población de 25 enfermeros. El instrumento usado fue cuestionario de Sobrecarga Laboral elaborado por Aquije (2016) y Ojeda (2020), y segundo instrumento que permitirá evaluar el rendimiento profesional de enfermería elaborado por Navarro (2021). Los resultados revelaron que el 68% del profesional de enfermería indicó una prolongación de su jornada laboral, mientras que el 40% reportó un aumento en la carga de pacientes. Además, el 56% manifestó experimentar desgaste físico asociado a sus funciones. En relación con el rendimiento profesional, el 80% señaló que cumple sus responsabilidades dentro del tiempo estipulado, el 40% expresó satisfacción con su remuneración, y el 60% afirmó sentirse motivado por el logro de los objetivos en su ambiente laboral. Los hallazgos permiten concluir que no existe correlación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en el rendimiento de las enfermeras.

Toledo (14), en Ecuador en el 2022. El estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.” utilizaron una metodología cuantitativa y correlacional, incluyó una población 70 enfermeras. El instrumento usado fue el cuestionario de Karasek (1979) para la sobrecarga laboral y la escala de Rocca (2008) para el desempeño

profesional. Los resultados revelaron que un nivel medio de sobrecarga laboral (55,7 %) y un nivel alto de desempeño profesional (88,6 %). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería ($p = 0,001$), ya que la carga laboral influye en su eficiencia y productividad.

González et al. (15), en Argentina en el 2022. El estudio tuvo como objetivo “analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”. utilizaron una metodología descriptiva, de corte transversal, incluyeron una población de 97 enfermeros. El instrumento usado fue el cuestionario de Font-Roja para satisfacción laboral y cuestionario de Karasek para sobrecarga laboral. Los resultados revelaron que el 56,7 % del personal de enfermería estaba satisfecho, el 35,1 % insatisfecho y el 8,2 % neutro, indicando que, aunque la mayoría percibe su trabajo positivamente, una proporción significativa enfrenta sobrecarga laboral que afecta su bienestar y desempeño. se concluye que existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería; niveles mayores de sobrecarga se asocian con menor satisfacción laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Palomino (16), en Lima en el 2023. El estudio tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en un hospital nacional del seguro social”. Utilizaron una metodología cuantitativa, de tipo cuantitativo, hipotético, correlacional, incluyó una muestra de 60 licenciados en enfermería. El instrumento usado fue cuestionario para desempeño laboral de Melani Campos Huarez y Cuestionario sobrecarga laboral de Hart y Staveland. Los resultados revelaron que 40 profesionales de enfermería se perciben expuestos a un nivel moderado

de sobrecarga laboral. Del mismo modo, 37 señalaron un aumento medio en la carga física, mientras que 31 manifestaron que la carga mental se intensificó hasta alcanzar un nivel alto. En relación con el trabajo por turnos, 43 participantes consideraron que esta condición es manejable, ubicándola en un nivel medio. Por su parte, 30 enfermeros evaluaron los factores organizacionales como de alta exigencia. Los hallazgos permiten concluir que hay una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital nacional del Seguro Social.

Ramírez et al. (17), en Tumbes en el 2022. El estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II- 2-Tumbes”. utilizaron una metodología cuantitativa, correlacional, descriptivo, transversal y no experimental; incluyó una población de 33 licenciados en enfermería. El instrumento empleado fueron la escala para determinar el estrés laboral y la Guía observacional del enfermero. Los resultados revelaron que el 78.8% del profesional de enfermería del servicio de emergencia presenta un nivel medio de estrés laboral y un desempeño regular, experimentando síntomas físicos y psicológicos que afectan su motivación y calidad de trabajo. Por otro lado, el 9.1% tiene bajo estrés, pero también un desempeño regular. Los hallazgos permiten concluir que hay una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de personal de enfermería.

Díaz (18), en Lima en el 2023. El estudio tuvo como objetivo “determinar el nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales”. Utilizaron una metodología cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo; incluyó una población de 50 licenciados en enfermería. El instrumento empleado fue el cuestionario “Sobrecarga laboral”,

desarrollado por Hart y posteriormente validado por Gonzales en el año 2018 en el Perú. Los resultados revelaron el 54% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio de sobrecarga laboral. En cuanto a las dimensiones evaluadas, el 88% evidenció un nivel medio de carga física, el 74% un nivel medio de carga mental y el 88% un nivel medio en la dimensión trabajo a turnos; mientras que el 58% presentó un nivel alto en la dimensión factores organizacionales. Los hallazgos permiten concluir La mayoría de los licenciados(as) en enfermería que laboran en el servicio de emergencia presentan un nivel medio de sobrecarga laboral.

Cabrera (19), en Lima en el 2025. El estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II”. Utilizaron un estudio cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental; incluyó una población de 120 personal de enfermería. El instrumento empleado fue para la sobrecarga laboral se empleó el cuestionario de Velásquez (2022) y para el desempeño del personal de enfermería se utilizó el cuestionario de Camacho (2023). Los resultados revelaron que el 10,9% de los profesionales con sobrecarga laboral baja presentó un desempeño eficiente; el 40,2% de quienes registraron sobrecarga laboral media mostró un desempeño regular; y el 16,3% de los que presentaron sobrecarga laboral alta evidenció un desempeño deficiente. hallazgos permiten concluir que hay relación inversa y significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería, indicando que, a mayor sobrecarga laboral, menor desempeño.

De La Cruz (20), en Lima en el 2022. El estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana”. Utilizaron una metodología cuantitativa, un nivel

correlacional e hipotético deductivo; incluyó una muestra 135 licenciados en enfermería. El instrumento empleado fue para la variable sobrecarga laboral fue el cuestionario de 37 ítems por la autora nacional Sotelo y el cuestionario de 30 ítems con una escala tipo Likert de la autora Sopla para el desempeño profesional. Los resultados revelaron que el 16% del personal experimentan una sobrecarga laboral baja, el 52% la considera de nivel medio y el 32% la califica como alta. En cuanto al desempeño profesional, el 20% presenta un nivel deficiente, el 47% un nivel regular y el 33% un nivel eficiente. hallazgos permiten concluir que hay una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional, con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.710, significativo al 0.000. Esto indica que, a mayor sobrecarga laboral, el desempeño laboral del profesional disminuye.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral en enfermería hace referencia a la acumulación de tareas y responsabilidades que los profesionales deben afrontar, lo cual está vinculado a la necesidad de proporcionar cuidados de calidad a los pacientes, pero que demanda un esfuerzo significativo a nivel físico, mental y emocional. Esta situación dificulta el cumplimiento oportuno de las funciones, incrementando el riesgo de errores en la atención, complicaciones y eventos adversos en los pacientes. Asimismo, la sobrecarga laboral tiene efectos perjudiciales sobre los profesionales de enfermería, como estrés, tensión tanto física como psicológica, disminución de la motivación, trastornos psicósomáticos, y agotamiento emocional y físico, lo que incluso puede derivar en la renuncia al puesto de trabajo. Todo esto pone en peligro el bienestar de los profesionales, reduce su satisfacción laboral y afecta de manera negativa su rendimiento, generando una conexión directa con la insatisfacción en el trabajo y problemas de salud. (21).

Un estudio global publicado en *International Nursing Review* en el ámbito de la enfermería reporta altos niveles de burnout, agotamiento emocional y malestar psicológico, asociados a cargas laborales excesivas y limitado apoyo institucional. Esta problemática se relaciona con un deterioro de la seguridad del paciente, incremento de errores en la atención y disminución de la calidad del cuidado. Asimismo, estas condiciones comprometen el desempeño del personal y la sostenibilidad de los sistemas de salud. En conjunto, la evidencia resalta que la sobrecarga laboral constituye un factor crítico que afecta la salud del profesional de enfermería y la calidad y seguridad de la atención brindada (22).

2.2.1.1. Teoría sobre Sobrecarga laboral

Según la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, plantea que la enfermería debe ser un acto relacional basado en la empatía, la compasión y el compromiso moral hacia el bienestar del paciente. Sin embargo, la sobrecarga laboral limita la capacidad de las enfermeras para establecer conexiones auténticas con los pacientes, comprometiendo la calidad del cuidado y afectando negativamente el bienestar emocional del profesional. La alta demanda laboral interfiere con la aplicación de los principios de cuidado humanizado, reduciendo la práctica del cuidado a una tarea mecánica y despersonalizada (23).

2.2.1.2. Dimensiones de la sobrecarga laboral

A. Dimensión 1: Carga física

La carga física en enfermería se entiende como el conjunto de exigencias corporales que enfrenta el personal durante su jornada laboral. Estas demandas incluyen levantar y movilizar pacientes, mantener posturas prolongadas y realizar movimientos repetitivos. Cuando estas tareas se ejecutan sin medidas ergonómicas adecuadas, pueden generar fatiga, dolor muscular y aumentar el riesgo de trastornos musculoesqueléticos, afectando la salud del trabajador y su rendimiento profesional (24).

B. Dimensión 2: Carga mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que los riesgos psicosociales como la sobrecarga de tareas, los turnos largos y la falta de control sobre el trabajo pueden afectar negativamente la salud mental en los profesionales de la salud. En enfermería, estas condiciones aumentan el riesgo de fatiga mental, estrés y trastornos emocionales, lo que impacta tanto en la salud integral del personal como en la calidad de la atención. La carga mental en enfermería se abarca a las exigencias cognitivas y emocionales que

enfrentan los profesionales, sobre todo en escenarios de elevada presión como los servicios de emergencia (25).

C. Dimensión 3: Trabajo a turnos

El trabajo por turnos rotatorios en enfermería supone una carga significativa tanto en el ámbito laboral como en el personal, afectando negativamente la salud global del profesional. Estas jornadas, que en muchos casos exceden las 12 horas, están asociadas a un mayor riesgo de agotamiento físico y emocional, manifestado en síntomas como estrés, ansiedad, trastornos del sueño y fatiga crónica. Estas condiciones disminuyen la capacidad de concentración y aumentan la posibilidad de errores durante la práctica asistencial. Asimismo, este tipo de organización horaria interfiere con la vida familiar y social, dificultando el equilibrio entre la labor profesional y la vida personal. También se han observado alteraciones en los hábitos alimenticios, presencia de molestias gastrointestinales y el uso frecuente de medicamentos para conciliar el sueño, lo cual refleja el impacto negativo que este sistema de turnos puede tener sobre la calidad de vida del profesional de enfermería (26).

D. Dimensión 4: Los factores de la organización

Los factores organizacionales se refieren a los aspectos estructurales y administrativos que inciden de manera directa en el rendimiento del personal y en su salud física y emocional. Estos comprenden elementos como la carga de trabajo, la planificación de turnos, la cantidad de personal disponible, la calidad del ambiente laboral, el tipo de liderazgo, la comunicación institucional y la disponibilidad de insumos. Cuando estos factores no se gestionan adecuadamente, pueden originar situaciones de sobrecarga laboral, estrés, desmotivación, alta rotación de personal y fallos en la atención al

paciente. En cambio, una organización eficiente, con condiciones laborales saludables, promueve un mejor desempeño profesional, mayor seguridad en la atención y una atención de mayor calidad (27).

2.2.2. Desempeño del profesional de enfermería

El desempeño en enfermería comprende la aplicación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la atención directa al paciente, con el fin de ofrecer un cuidado seguro, oportuno y de calidad. Este desempeño se ve influenciado por factores personales y organizacionales, como la formación continua, la carga laboral, el liderazgo, el ambiente de trabajo y el apoyo institucional. Cuando estas condiciones son favorables, se promueven intervenciones eficaces, se reducen los errores y mejora la satisfacción tanto del paciente como del profesional. Sin embargo, la sobrecarga laboral, el estrés, la falta de reconocimiento y recursos limitados pueden deteriorar el rendimiento del personal y afectar negativamente su bienestar (28).

Por otro lado, Ghasemi, Hakimeh y Mehrdoost señalan que durante la pandemia de COVID-19 muchas enfermeras presentaron burnout laboral, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y sensación de bajo logro personal, lo cual afectó negativamente su desempeño profesional, reduciendo la eficiencia y la calidad del cuidado. El desempeño de enfermería está influenciado por factores individuales y organizacionales, y la implementación de estrategias orientadas al bienestar, la motivación y las condiciones laborales adecuadas es fundamental para optimizar la atención y garantizar la calidad del cuidado en los servicios de salud (29).

2.2.2.1. Teoría sobre desempeño del profesional de enfermería

El desempeño del profesional de enfermería se puede entender a través de la teoría "De

principiante a experta", formulada por Patricia Benner. Esta teoría sostiene que las habilidades clínicas y el juicio profesional se perfeccionan a lo largo del tiempo mediante la experiencia, complementando la formación académica inicial. Benner describe cinco niveles de desarrollo: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto, cada uno reflejando una mejora progresiva en la capacidad para tomar decisiones, realizar análisis y proporcionar intervenciones clínicas. Además, esta teoría destaca la relevancia de factores como el entorno laboral, el apoyo organizacional y la reflexión continua, los cuales facilitan el crecimiento profesional. Así, proporciona un marco teórico completo para analizar el desempeño de las enfermeras y promover su desarrollo en entornos de salud dinámicos y exigentes (30).

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería

A. Dimensión 1: Logro de metas

El logro de metas en el desempeño del profesional de enfermería se entiende como el cumplimiento de los objetivos de atención al paciente y las responsabilidades dentro del equipo de salud, utilizando conocimientos, habilidades y valores éticos para garantizar calidad y seguridad. Factores como una organización adecuada del trabajo, el apoyo institucional y la formación continua son clave para alcanzar estos objetivos. Además, el proceso de alcanzar metas debe ser organizado, estableciendo metas claras, alcanzables y con planes de acción detallados. El uso de herramientas de planificación y la evaluación de resultados son fundamentales para mantener el enfoque y la motivación, lo que contribuye a mejorar tanto el desempeño profesional como los resultados en salud (31).

B. Dimensión 2: Competencia profesional

Las competencias profesionales en enfermería comprenden un conjunto de capacidades

esenciales para garantizar una atención integral, segura y de calidad. Estas incluyen la habilidad para emitir juicios y tomar decisiones clínicas basadas en valoraciones completas y evidencia científica, lo que requiere una formación continua para mantener la competencia. Asimismo, implica el dominio de procedimientos técnicos con precisión y responsabilidad, enfocándose en la seguridad tanto del paciente como del profesional. También se destacan las competencias cognitivas, que exigen mantenerse actualizado frente a los avances tecnológicos y científicos, asegurando su aplicación ética y respetuosa de los derechos humanos. En cuanto a la comunicación, se valora la capacidad de establecer un diálogo efectivo, brindar soporte emocional y gestionar adecuadamente la información, respetando la confidencialidad. Finalmente, el liderazgo, la gestión eficiente y el trabajo colaborativo son esenciales para coordinar equipos, optimizar recursos y garantizar cuidados eficaces a individuos, familias y comunidades (32).

C. Dimensión 3: Rasgos de personalidad

En el ámbito de la enfermería, los rasgos de personalidad resultan determinantes para el desempeño profesional, dado que inciden directamente en la calidad de la atención, la eficacia de la comunicación y la colaboración en el equipo de salud. Rasgos como la empatía y la compasión resultan fundamentales para identificar y atender adecuadamente las necesidades emocionales de los pacientes. De igual forma, la responsabilidad y la integridad garantizan el cumplimiento ético y comprometido de las funciones asignadas. La resiliencia y el autocontrol permiten afrontar entornos de alta exigencia sin perder la estabilidad emocional. Además, cualidades como la paciencia, la tolerancia, la capacidad para tomar decisiones con seguridad, la actitud proactiva y la apertura al aprendizaje constante fortalecen la práctica profesional. En conjunto, estos rasgos promueven un

desempeño eficiente y una atención humanizada, segura y respetuosa de la dignidad del paciente (33).

2.2. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima, 2026.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de carga física con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de carga mental con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de trabajo a turnos con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de los factores de la organización con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se aplicará el método hipotético-deductivo, el cual permitirá verificar o refutar hipótesis mediante la observación y el análisis de datos, con el objetivo de explicar los hechos observados de manera lógica y sistemática (34).

3.2. Enfoque de la investigación

En esta investigación se utilizará un enfoque cuantitativo, que consistirá en un proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos numéricos, con el objetivo de responder preguntas de investigación específicas y contrastar hipótesis. Este enfoque se basará en la obtención de datos objetivos y cuantificables, los cuales serán analizados mediante técnicas estadísticas (35).

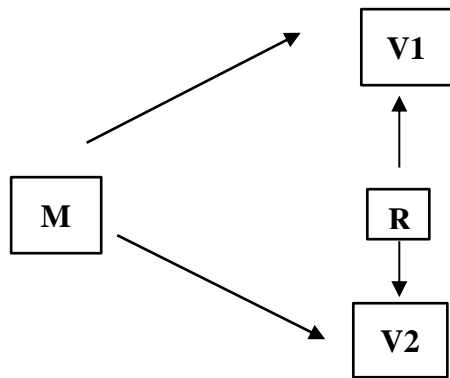
3.3. Tipo de investigación

En esta investigación se empleará un estudio de tipo aplicada, cuyo objetivo principal es resolver un problema específico en un periodo de tiempo corto. Está orientada hacia la implementación inmediata de acciones concretas para abordar dicho problema, priorizando la intervención práctica sobre el desarrollo teórico, y utilizando actividades precisas y efectivas para resolver la situación planteada (36).

3.4. Diseño de la investigación

En esta investigación se empleará un diseño metodológico no experimental, el cual se caracteriza por observar los fenómenos tal como ocurren, sin intervención ni manipulación intencional de las variables. Además, En este estudio se empleará un enfoque de corte transversal, mediante el cual se recopilarán datos en un único momento, con el propósito de describir las variables y analizar su relación en un período determinado.

Asimismo, en este estudio se empleó un nivel de investigación correlacional, orientado a analizar las relaciones entre variables sin intervención directa, con el fin de establecer el grado de asociación entre las mismas (37). El diseño se estructurará de la siguiente manera:



M: Muestra

V1: Sobrecarga laboral

V2: Desempeño del profesional

R: Correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población se refiere al conjunto completo de unidades de análisis que componen el fenómeno de estudio. Estas unidades deben ser cuantificadas en el contexto de la investigación, y están constituidas por un número de entidades que comparten una característica particular. Se denomina población debido a que abarca en su totalidad el fenómeno que se investiga. (38). Asimismo, la población objeto de esta investigación incluirá a 90 profesionales de enfermería que laborarán en el Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional en Lima.

3.5.2. Muestra

La muestra constituye un subconjunto de elementos extraídos de la población total, empleado para llevar a cabo el estudio. Su selección se fundamenta en las características específicas de la población y, por lo general, incluye una fracción o porción de ella (39). Por tanto, se realizará un estudio por conveniencia y no probabilística por intencional que estará conformado por 90 profesionales de enfermería que se desempeñan en el Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional en Lima.

3.5.3. Criterios de inclusión

- Licenciados(as) en enfermería que se encuentren laborando en el Servicio de Emergencias de un hospital nacional de Lima.
- Profesionales de enfermería con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en dicho servicio.
- Profesionales de enfermería que acepten y firmen voluntariamente el consentimiento informado.

3.5.4. Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no laboren en el Servicio de Emergencias de un hospital nacional de Lima.
- Profesionales de enfermería con una antigüedad laboral menor a 6 meses en dicho servicio.
- Profesionales de enfermería que se rehúsan a firmar el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
V1: Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral en enfermería hace referencia a la acumulación de tareas y responsabilidades que los profesionales deben afrontar, lo cual está vinculado a la necesidad de proporcionar cuidados de calidad a los pacientes, pero que demanda un esfuerzo significativo a nivel físico, mental y emocional. (21).	La sobrecarga laboral se evaluará a través de cuatro dimensiones, integradas por un total de 68 ítems. Cada pregunta será calificada utilizando una escala dicotómica, donde la respuesta “Sí” obtiene un puntaje de 1 y la respuesta “No” un puntaje de 0.	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posición. ▪ Movimiento. ▪ Actividad muscular 	Ordinal	<p>Bajo</p> <p>(0-22)</p> <p>Medio</p> <p>(23- 45)</p> <p>Alto</p> <p>(46-68)</p>
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención ▪ Descansos ▪ Cadencia laboral ▪ Tratamiento información ▪ Experiencia 		
			Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horarios ▪ Programación ▪ Estabilidad ▪ Refrigerio adecuado ▪ Evaluación salud ▪ Consideración descanso ▪ Resguardo laboral ▪ Restricciones ▪ Labores 		
			Los factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación. ▪ Proactividad. ▪ Reportes ▪ Toma decisiones ▪ Interacción personal 		
V2: desempeño del profesional de enfermería	El desempeño en enfermería comprende la aplicación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la atención directa al paciente, con el fin de ofrecer un cuidado seguro, oportuno y de calidad. Este desempeño se ve influenciado por factores personales y organizacionales, como la formación continua, la carga laboral, el liderazgo, el ambiente de trabajo y el apoyo institucional (27).	La medición del desempeño del profesional de enfermería se organiza en tres dimensiones, las cuales comprenden un total de 20 ítems. Cada pregunta será evaluada mediante una escala de Likert de 1 a 5 puntos.	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de logro ▪ Productividad ▪ Impacto logrado 	Ordinal	<p>Deficiente (20- 71)</p> <p>Regular (72-80)</p> <p>Eficiente (81-100)</p>
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de deberes ▪ Proactividad ▪ Adhesión a las metas organizacionales ▪ habilidades y destrezas 		
			Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autodominio ▪ Interacción social 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

En la presente investigación se empleará la encuesta como técnica de recolección de datos de enfoque cuantitativo, debido a su eficacia para obtener información estructurada directamente de los participantes. Se empleará un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, diseñado con el propósito de medir de manera específica las variables en estudio: sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería. La aplicación de este instrumento permitirá recopilar datos de forma ordenada, objetiva y fiable, facilitando su procesamiento estadístico y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la investigación (40).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Sobrecarga laboral

Para la variable independiente, se empleará el “Cuestionario de Sobrecarga Laboral de Hart y Staveland”, el cual fue aplicado y validado en Perú en el año 2017, en el estudio llevado a cabo por la Lic. Edith Margot Gonzales Salazar. (41). Este instrumento está compuesto por 4 dimensiones y un total de 68 ítems, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Dimensiones de Sobrecarga laboral	ítems	criterios de calificación	La escala de medición es de 0 a 68 puntos
Carga Física	1 -16	Si (1) punto	Bajo (0- 22)
Carga mental	17 - 31	No (0) punto	Medio (23- 45)
Trabajo a turnos	31 - 44		Alto (46-68)
Factores de la organización	44 - 68		

Instrumento 2: Desempeño del personal de enfermería

La variable desempeño profesional se evaluará mediante el cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por la autora Melani Campos Huárez, aplicado en Perú en el año 2017, Este instrumento fue diseñado con el propósito de recolectar información de manera sistemática y detallada sobre los principales aspectos que componen el desempeño profesional (42). El instrumento está constituido por tres dimensiones, que en conjunto comprenden un total de 20 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Dimensiones de desempeño del profesional de enfermería	ítems	criterios de calificación	La escala de medición es de 20 a 100 puntos
Logro de metas	1 - 7	Nunca (1)	Deficiente (20- 71) Regular (72-80) Eficiente (81-100)
Competencias	8 - 14	Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4)	
Rasgos de personalidad	15 -20	Siempre (5)	

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Sobrecarga laboral

La validez del instrumento para la variable sobrecarga laboral fue determinada previamente mediante juicio de expertos, conformado por tres especialistas, quienes otorgaron un 100% de aprobación y concordancia, confirmando así su pertinencia y adecuación para evaluar dicha variable.

Instrumento 2: Desempeño del personal de enfermería

La validez de la variable el desempeño laboral fue determinada por medio de juicio de expertos, constituido por tres especialistas, quienes coincidieron en un 100% en que los ítems eran

adecuados y representativos de la variable. Esta validación se respaldó en los certificados de validez correspondientes.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Sobrecarga laboral

La confiabilidad del instrumento empleado para medir la variable Sobrecarga Laboral se determinó utilizando el coeficiente de confiabilidad Kuder-Richardson 20 (KR-20), obteniéndose un valor de 0.92. Este resultado indica que el instrumento presenta una alta confiabilidad para medir dicha variable.

Instrumento 2: Desempeño del personal de enfermería

La confiabilidad del instrumento utilizado para medir el Desempeño Laboral fue evaluada mediante una prueba piloto con 15 profesional de enfermería, mediante aplicación de coeficiente Alfa de Cronbach, considerando que las variables presentan escala ordinal. El resultado obtenido fue de 0.820, lo que indica una confiabilidad muy alta, lo que confirma que el instrumento es altamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimientos administrativos

El proyecto de tesis será sometido a la evaluación del Comité de Ética, con el propósito de obtener la aprobación correspondiente antes de su ejecución. De manera posterior, se solicitará al director de enfermería de la UPNW la carta de autorización que permita desarrollar el estudio en el Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional en Lima. Del mismo modo, se tramitará la autorización institucional del servicio de emergencias del hospital para la realización de la investigación.

Asimismo, se recabará el consentimiento formal del jefe del Servicio de Emergencias, quien autorizará el desarrollo del estudio en las áreas designadas. Finalmente, se gestionará la autorización del personal profesional de enfermería participante y se coordinarán los acuerdos

necesarios para la recolección de la información, asegurando el respeto de las normas éticas y legales vigentes.

Aplicación de los instrumentos:

La recolección de información sobre la sobrecarga laboral del profesional de enfermería se realizará mediante un procedimiento sistemático. En primer lugar, se informará a los profesionales de enfermería acerca del propósito de la investigación y de la importancia de su participación. Posteriormente, cada participante firmará el consentimiento informado de manera voluntaria. A continuación, se brindará una explicación detallada del instrumento conformado por 68 preguntas, elaborado en base a la escala de Likert, indicando que las respuestas deberán ser marcadas con un aspa (X). Finalmente, se verificará que las hojas de evaluación se encuentren completas y que todas las preguntas hayan sido respondidas de forma correcta.

De igual manera, la recolección de información sobre el desempeño del profesional de enfermería se realizará mediante la explicación previa de los procedimientos del estudio, destacando su importancia y el impacto potencial de los resultados. Asimismo, se brindarán indicaciones claras sobre el uso del instrumento compuesto por 20 preguntas basadas en la escala de Likert, señalando la forma correcta de responder. Posteriormente, se revisarán las hojas de evaluación para verificar que todas las preguntas hayan sido respondidas de manera completa y correcta. Finalmente, se expresará un agradecimiento formal a los profesionales de enfermería por su tiempo y colaboración en el desarrollo de la investigación.

Métodos de análisis estadístico:

El procesamiento y análisis de los datos se realizará mediante la elaboración de una base de datos en Excel 2021, donde se registrarán los resultados de las variables de estudio, organizados por dimensiones y codificados numéricamente. Posteriormente, la información será trasladada al

programa estadístico SPSS versión 27 para su análisis. Se aplicará la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el propósito de evaluar la fiabilidad del instrumento. Asimismo, se efectuará la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos y, en función de los resultados, se aplicará la prueba de correlación correspondiente para contrastar la hipótesis planteada. Finalmente, se realizará el análisis descriptivo y la elaboración de tablas cruzadas que evidencien la relación entre las variables, cuyos resultados serán interpretados y presentados en tablas para su análisis final.

3.9. Aspectos éticos

Tendrá como principios éticos:

Autonomía:

Se garantizará el respeto al principio de autonomía a través de la adquisición del consentimiento informado de los profesionales de enfermería. Previo a su participación, se les brindará una explicación detallada, tanto oral como escrita, sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos del estudio. Solo aquellos que expresen su conformidad de manera libre y voluntaria serán incluidos en la investigación, asegurando así su derecho a decidir y su participación consciente y ética.

No maleficencia:

Durante el desarrollo del estudio, se garantizará el cumplimiento del principio de no maleficencia, asegurando que los profesionales de enfermería no sufran ningún tipo de daño psicológico, físico o moral. Se recabará el consentimiento informado de forma voluntaria, respetando su decisión y derecho a participar o no. Asimismo, se resguardará la privacidad de los participantes y se garantizará la confidencialidad de la información recolectada, asegurando en todo momento el respeto de su integridad personal y profesional.

Justicia:

Durante el desarrollo del estudio, se asegurará que se respete el principio ético de trato justo y equitativo, sin discriminación por factores como origen, orientación sexual, raza u otras características. En todo momento, se protegerán los derechos de los profesionales de enfermería, tomando en cuenta sus circunstancias y garantizando un trato respetuoso y justo para todos.

Beneficencia:

El estudio buscará proporcionar un beneficio significativo a los profesionales de enfermería al evaluar la incidencia de la sobrecarga laboral en su bienestar y desempeño. Los resultados permitirán identificar áreas de mejora y proponer intervenciones orientadas a fortalecer su salud física y mental, contribuyendo a la prevención de riesgos laborales y a la mejora de la calidad de vida y del desempeño profesional en el ámbito hospitalario.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025						2026			
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A
Formulación del título	■									
Elaboración de los problemas y de los objetivos de la investigación.	■	■								
Redacción de la justificación y establecimiento de los límites del estudio.		■	■							
Elaboración de los antecedentes del estudio.			■	■						
Desarrollo de las bases teóricas y las hipótesis.				■	■					
Revisión bibliográfica				■	■	■	■	■	■	
Desarrollo de diseño del método y el enfoque de la investigación.				■	■					
Selección y desarrollo del tipo y el diseño de estudio.				■	■					
Redacción de la población, muestra y método de muestreo.				■	■					
Formulación de las variables y estructuración de su operacionalización.				■	■	■				
Descripción de las técnicas y diseño de los instrumentos.					■	■				
Determinación técnicas descripción de instrumentos, validación y confiabilidad.					■	■				
Formulación del plan de procesamiento, análisis e interpretación de los datos.						■	■			
Desarrollo de las consideraciones éticas de la investigación.						■	■			
Formulación del cronograma de actividades y estimación del presupuesto.							■	■		
Desarrollo de anexos.								■	■	
Revisión y corrección del trabajo final									■	■
Elaboración y presentación del trabajo final									■	■

4.2. Presupuesto

MATERIALES		2026		
	Unidad de medida	cantidad	Costo unitario	Total
Equipos				
Un laptop y software	unidad	1	s/ 2 000.00	s/ 2 000.00
USB	unidad	1	s/ 40.00	s/ 40.00
Materiales de escritorio				
Lapiceros	Docena	12	s/ 10.00	s/ 10.00
Hojas bond	millar	1000	s/ 16.00	s/ 16.00
Engrapador	unidad	1	s/ 7.00	s/ 7.00
Grapas	millar	1000	s/ 12.00	s/ 12.00
Corrector	unidad	1	s/ 3.00	s/ 3.00
Material Bibliográfico				
Libros	unidad	2	s/ 40.00	s/ 30.00
Fotocopias	docena	120	s/ 20.00	s/ 20.00
Otros				
Pasajes	mensual	6	s/ 60.00	s/ 360.00
luz	mensual	6	s/ 80.00	s/ 480.00
Servicio de internet	mensual	6	s/ 90.00	s/ 540.00
VALOR TOTAL				s/ 3 518.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Limani D. Enfermeras: ¿sobrecargadas de trabajo, mal pagadas e infravaloradas? [Internet]. ILOSTAT. 2023. [citado 5 de julio de 2025]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/nurses-and-midwives-overworked-underpaid-undervalued/>
2. Pérez P. El 84% de las enfermeras de la Región de Murcia sufre estrés y ansiedad por la presión asistencial. [Internet]. Cadena SER. 2024. [citado 5 de julio de 2025]. Disponible en: https://cadenaser.com/murcia/2024/11/11/el-84-de-las-enfermeras-de-la-region-de-murcia-sufre-estres-y-ansiedad-por-la-presion-asistencial-radio-murcia/?utm_source
3. Majdi A, Khalid A, Islam O, Tahani A, et al. Papel moderador de las relaciones entre cargas de trabajo, agotamiento laboral, intención de rotación y calidad de la atención sanitaria entre enfermeras. BMC Psychology. [Internet]. 2024;12(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
4. Universidad de Génova: la mortalidad aumenta incluso con el personal sobrecargado. [Internet]. Nurse24.it. 19 de abril del 2024. [citado 9 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.nurse24.it/specializzazioni/ricerca/piu-morti-in-ospedali-se-infermieri-pensano-di-lasciare-lavoro.html>
5. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia. [Internet]. Paho.org. 12 de mayo de 2023. [citado 9 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria->

[es-fundamental-para-responder-mejor?utm_source](#)

6. Martínez L. Factores que Inciden el Desarrollo de estrés en Personal de Blanco en América Latina. [Internet]. Revistavitalia.org. 2022. [citado 15 de julio de 2025]. Disponible en: https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/32/56?utm_source
7. Organización Panamericana de la Salud. Primera Encuesta Nacional de Enfermería es presentada en Chile por Centro Colaborador de OPS/OMS. [Internet]. Paho.org. 29 de enero de 2024. [citado 15 de julio de 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/29-1-2024-primera-encuesta-nacional-enfermeria-es-presentada-chile-por-centro-colaborador?utm_source
8. Lascano V, Salcedo N, Vega V, Rodríguez A. Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. salud y vida. [Internet]. 2022; 6 (3), 1-9. [citado 24 de julio de 2025]. Disponible en: <http://file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-RelacionEntreCargaLaboralYNivelDeAnsiedadEnPersona-8966324.pdf>
9. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An Fac Med (Lima Peru : 1990). [Internet]. 2023. [citado 25 de julio de 2025];78(3):270. Disponible en: https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/230?utm_source
10. Beltrán M. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. [Internet]. 21 de julio de 2023.

[citado 29 de julio de 2025]; 4(2):1-13. Disponible en:
<https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948>

11. Noreen N, Naveed A, Farooq Z, Tariq M, et al. Impacto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de las enfermeras en un hospital de atención terciaria de Lahore. *Ann Punjab Med Coll* 37 [Internet]. 2023. [citado el 5 de agosto de 2025];17(2):254–7. Disponible en: <https://apmcfmu.com/index.php/apmc/article/view/1358>
12. 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. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada]. Argentina: Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud; 2024. Disponible en: <https://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17836>
13. Castañeda C, Vélez C. Influencia de la Sobrecarga Laboral en el rendimiento de Enfermería durante la pandemia del COVID 19. [Tesis para optar el título de Magister en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador con Sede en Santo Domingo;2021. Disponible en: https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta_eda-velez.
14. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
15. González J, Mariel S. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en

- un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir. [Internet]. 2022. [citado el 17 de agosto de 2025]; (38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008
16. Palomino V. Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023. [Tesis para optar el grado académico en Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82de5487-0018-4c64-9ec9-7139bd4f3d3a/content>
17. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Vista de Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes. RECIAMUC. [Internet]. 2022 [citado el 27 de agosto de 2025]; 6(1):1–14. Disponible en: <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
18. Diaz E. Nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2023. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12154>
19. Cabrera J. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de Cirugía II del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada]. Lima: Universidad privada Norbert Wiener; 2025.

Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1df31f85-b7a4-497c-ac61-9a69edb8d40b/content>

20. De La Cruz S. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada]. Lima: Universidad privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: [file:///C:/Users/pc/Downloads/T061_41745802_T%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/T061_41745802_T%20(4).pdf)
21. Roberto. Enfermería: preocupa la sobrecarga de pacientes en ámbitos asistenciales. [Internet]. Océano Medicina; 2023. [citado el 13 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://pe.oceanomedicina.com/nota/enfermeria-es/enfermeria-preocupa-la-sobrecarga-de-pacientes-en-ambitos-asistenciales/>
22. Charleston S. Un nuevo estudio mundial confirma la crisis del agotamiento de las enfermeras. [Internet]. SE Healthcare; 2025. [citado el 13 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://sehealthcaresolutions.com/news/new-global-study-confirms-nurse-burnout-crisis-patient-safety-and-healthcare-sustainability-at-risk>
23. Hasty M. Teoría de enfermería de Jean Watson.[Internet]. IntelyCare. 2024. [citado el 13 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.intelycare.com/career-advice/jean-watson-nursing-theory-what-it-means-for-todays-nurses/>
24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. CARGA FÍSICA DE TRABAJO. [Internet]. Insst.es. 2025. [citado el 18 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+5.+Carga+f%C3%ADsica+de+trabajo.pdf>

25. La Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. OMS. 2024. [citado el 18 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
26. Universidad Internacional de La Rioja. Los turnos rotatorios en enfermería. [Internet]. Unir.net. 2025. [citado el 24 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.unir.net/revista/salud/turnos-rotatorios-enfermeria/>
27. Medina S. El papel crucial de la enfermería del trabajo en la salud laboral [Internet]. US Nurses; 2025. [citado el 25 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://usnurses.org/blog/enfermeria-del-trabajo/>
28. Arimon P. Identidad profesional y desempeño: el complejo desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. *Enferm Clin.* [Internet]. 2024;34(6):427–8. [citado el 30 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1130862124001475>
29. Zahra k, Hakimehd, Hooman M, Farivar F. En la línea de fuego: una revisión sistemática y un metaanálisis del agotamiento laboral en enfermeras. [Internet]. Cornell university; 2023. [citado el 25 de setiembre de 2025]. Disponible en: <http://arxiv.org/abs/2312.14853>
30. Tyson K. Patricia Benner: Teoría de enfermería. [Internet]. IntelyCare; 2024. [citado el 4 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.intelycare.com/career-advice/patricia-benner-nursing-theory-guide-for-todays-nurses/>
31. White A. El uso de objetivos SMART en enfermería. [Internet]. Nursing CE Central. 2022. [citado el 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://nursingcecentral.com/the-use-of-smart-goals-in-nursing/>

32. Consejo general de colegios oficiales de enfermería de España. Perfil del profesional de enfermería. [Internet]. Consejogeneralenfermeria.org. 2025. [citado el 11 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/primer-ciclo/perfil-del-profesional>
33. Marqués F. 10 cualidades de una enfermera para ser buen profesional. [Internet]. Clinic-cloud.com. Doctoralia. 2024. [citado el 13 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://clinic-cloud.com/blog/cualidades-de-una-enfermera-enfermero>
34. Suarez E. Método Hipotético Deductivo: Conceptos y Ejemplos Clave para Estudiar [Internet]. Experto Universitario. 2025. [citado el 21 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-hipotetico-deductivo/>
35. Bonifaz J. La Investigación Cuantitativa [Internet]. Centro-virtual.com. 2024. [citado el 23 de octubre de 2025]. Disponible en: https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
36. Duoc B. Biblioteca: Investigación Aplicada, Innovación y Transferencia: Definición y propósito de la Investigación Aplicada. 2021. [citado el 28 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>
37. Hernández R. Collado L. Diseños no experimentales de investigación [Internet]. Edu.mx. 2024. [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap.7_disenos_no_experimentales.pdf
38. Moreno E. la población en una investigación. [Internet]. México: Blogspot.com; 21 de

- marzo de 2021. [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html?showComment=1564423634181>
39. Godoy F. la muestra estadística. [Internet]. Colombia: Tesis y Másters; 2022. [citado el 15 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://tesisymasters.com.co/muestra/>
40. Fernández I. Qué es una encuesta [Internet]. We are testers. 2023 [citado el 15 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.wearetesters.com/investigacion-de-mercados/que-es-una-encuesta/>
41. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis para optar el grado académico en Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
42. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: universidad cesar vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima 2026?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cómo la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?</p> <p>b. ¿Cómo la dimensión de carga mental de la sobrecarga laboral se relaciona con el</p>	<p>Objetivo General “Determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima 2026”</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Identificar cómo la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.</p> <p>b. Identificar cómo la dimensión de carga mental de la sobrecarga</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima 2026.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de Lima 2026.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HiE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de carga física con el</p>	<p>Sobrecarga laboral</p> <p>Carga física Carga mental Trabajo a turnos Los factores de la organización</p> <p>desempeño del profesional de enfermería</p> <p>Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Método de la investigación hipotético deductivo</p> <p>diseño de la investigación no experimental, de corte transversal, nivel o alcance correlacional.</p> <p>Población La población de estudio de la presente investigación estará integrada por 90 profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional de Lima.</p> <p>Muestra estará conformado por 90 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencias de un Hospital</p>

- desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- HiE2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de carga mental con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- c. ¿Cómo la dimensión de trabajo a turnos de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- c. Identificar cómo la dimensión de trabajo a turnos de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- HiE3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de trabajo a turnos con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- d. ¿Cómo la dimensión de los factores de la organización de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias?
- d. Identificar cómo la dimensión de los factores de la organización de la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.
- HiE4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión de los factores de la organización con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias.

ANEXO 2: Instrumentos

Variable: Sobrecarga laboral

N°	ITEMS	SI	NO
Carga Física			
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Sí se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación descargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
Carga Mental			
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error Sin que provoque daños sobre otras personas.		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		

25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
Trabajo a Turnos			
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche. Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
Factores de la Organización			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué Sirve su trabajo en el conjunto final.		

51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un Sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando Situaciones de acoso.		
67	Sí la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un Sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

Si (1) punto y No (0) punto

LA ESCALA DE MEDICIÓN

Bajo (0-22)

Medio (23- 45)

Alto (46-68)

Variable 2: Desempeño profesional

LOGRO DE METAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					54
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- A Veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

LA ESCALA DE MEDICIÓN

Deficiente (20- 71)

Regular (72-80)

Eficiente (81-100)

ANEXO 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Ramón Roca Jesús Agustín
Título : “Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencias en un hospital nacional Lima, 2026”

Propósito del estudio

Se le invita a participar en un estudio titulado: *Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencias en un hospital nacional, Lima, 2026*. Este estudio es realizado por el investigador Ramón Roca Jesús Agustín, de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo del estudio es determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencias en un Hospital Nacional de, Lima 2026”. Los resultados del estudio permitirán reconocer los factores que inciden en el desempeño laboral y aportar propuestas orientadas a optimizar las condiciones laborales y la calidad de la atención brindada.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leerá detalladamente la hoja de consentimiento informado y confirmará su voluntad de participación.
- Firmará el consentimiento informado.
- Responderán los dos instrumentos que conforma cuestionario de preguntas sobre su experiencia laboral, el cual puede tomar de 20 a 30 minutos.
- Se recopilarán datos relacionados con su carga laboral y desempeño en el servicio de emergencias.

Riesgo

Su participación no implicará ningún riesgo físico ni psicológico, ya que las actividades del estudio solo consisten en la recopilación de información mediante un cuestionario. En ningún momento se realizará ninguna intervención invasiva.

Beneficios

Participar en este estudio le permitirá conocer los factores que afectan su desempeño debido a la sobrecarga laboral y contribuirá a identificar posibles mejoras en las condiciones de trabajo dentro del servicio de emergencias. Los resultados también podrían servir para proponer estrategias de intervención para reducir la sobrecarga laboral y mejorar la calidad del cuidado a los pacientes.

Costo e Incentivos

No se requerirá ningún pago por su participación ni se otorgarán incentivos económicos; la participación será completamente voluntaria y no implicará gastos adicionales para usted.

Confidencialidad

La información que proporcione será tratada con total confidencialidad. Se asignarán códigos numéricos a sus respuestas para proteger su identidad. Los resultados del estudio se presentarán de forma agregada, sin identificar a los participantes individualmente.

Derechos del Participante

Usted tiene el derecho de retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto le cause perjuicios. Además, puede optar por no responder cualquier pregunta o parte del cuestionario si lo considera necesario. Si tiene preguntas o inquietudes sobre el estudio, puede ponerse en contacto con el investigador Ramón Roca Jesús Agustín al número 902 905 553, o con el comité ético de la Universidad Privada Norbert Wiener a través al correo electrónico comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Declaro que acepto participar voluntariamente en este estudio, y comprendo que puedo retirarme en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión. También entiendo que, aunque decida participar, puedo dejar de formar parte del estudio en cualquier fase sin que ello implique ningún inconveniente. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

ANEXO 4: Informe del asesor de Turnitin






8% 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

- 7%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Submitted on 1693193314794	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-09	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-08	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-15	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-16	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2021-01-04	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2026-01-23	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%




8% 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

- 7%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

- 7% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 7% 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	3%
2	Trabajos entregados	Submitted on 1693193314794	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-09	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-08	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-15	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-16	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2021-01-04	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2026-01-23	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%
11	Internet	efesalud.com	<1%