



DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Sobrecarga laboral y su relación en el desempeño profesional del enfermero,
Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Ricaldo Rodriguez, Anny Elma

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9644-9381>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

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: 08/11/2022

Yo, Anny Elma Ricaldo Rodriguez Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Sobrecarga laboral y su relación en el desempeño profesional del enfermero, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025" Asesorado por el docente: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio Victoria, Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código **oid: :14912:623378571** 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor
 Anny Elma Ricaldo Rodriguez
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 41121219



.....
 Firma
 Asesor: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio Victoria
 DNI: 40441142

Lima, 11 de Setiembre del 2026.

Dedicatoria

A mi familia, por su amor constante,
por enseñarme a resistir con ternura y
caminar con fe. A quienes han estado
cerca en los momentos de silencio,
cansancio o alegría: gracias por
acompañarme desde el corazón.

Agradecimiento

A mi familia, por ser el hogar que me sostiene con amor y paciencia. A mi esposo, por caminar a mi lado con confianza, a mi hija, fuente inagotable de ternura y motivación y a mis padres por todo su apoyo y amor. A la universidad, por ser espacio de que me brindo las herramientas para seguir perfeccionándome y cada persona que me acompañó en este proceso.

ÍNDICE GENERAL

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	viii
<i>Abstract</i>	ix
Introducción	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de hipótesis	18
2.3.1 Hipótesis general.....	18
2.3.2 Hipótesis específicas.....	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	20

3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	212
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica.....	25
3.7.2. Descripción.....	25
3.7.3.	
Validación.....	277
3.7.4.	
Confiabilidad.....	¡Error!
Marcador no definido.7	
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	299
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	30
4.1 Resultados.....	30
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	30
4.1.2. Prueba de hipótesis	33
4.1.3.	
Discusión.....	409
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	431
5.1 Conclusiones	41
5.2 Recomendaciones.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Instrumentos.....	53
Anexo 3: Validez del instrumento	58
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	59
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	64
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	65
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	67
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin	68

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Nivel de sobrecarga laboral profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025.....	30
Tabla 2. Nivel del desempeño profesional en el profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025.....	31
Tabla 3. Tabla cruzada de Sobrecarga Laboral y Desempeño Profesional.....	31
Tabla 4. Tabla cruzada de las dimensiones de Sobrecarga Laboral con el Desempeño Profesional.....	32
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	33
Tabla 6. Prueba de Hipótesis General.....	34
Tabla7. Significancia entre la dimensión carga física y el desempeño profesional.....	35
Tabla 8. Significancia entre la dimensión carga mental y el desempeño profesional.....	36
Tabla 9. Significancia entre la dimensión trabajo a turnos y el desempeño profesional.....	37
Tabla 10. Significancia entre los factores de la organización a turnos y el desempeño profesional.....	38

Resumen

El objetivo se centralizó en establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia. El presente trabajo se ubica dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, "Salud y Bienestar," pues busca tratar un elemento que afecta directamente la salud de quienes trabajan en el área sanitaria y que termina reflejándose en la atención que reciben los pacientes. Se aplicó metodología basada con enfoque cuantitativo, transversal, de tipo aplicada y nivel descriptivo-correlacional, sustentado en el método hipotético-deductivo. La muestra comprendió a 80 enfermeros(as), quienes respondieron el cuestionario de Sobrecarga Laboral de Hart y Staveland, validado con un coeficiente KR-20 de 0.92, y el instrumento de Desempeño Profesional propuesto por Campos Huarez Melani, el instrumento alcanzó un nivel de confiabilidad de 0.86 según el Alfa de Cronbach. Al cruzar los datos se halló una relación inversa y bastante marcada entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional, reflejada en un Rho de Spearman de -0.652 . Este hallazgo sugiere que niveles elevados de carga laboral tienden a impactar de forma adversa en el rendimiento del profesional de enfermería. Se concluyó que a mayores niveles de sobrecarga laboral se asocian con un menor desempeño profesional, afectando la eficiencia, calidad y capacidad resolutive en contextos críticos como el área de emergencia.

Palabras clave: Enfermería, Desempeño laboral, Carga de trabajo del personal.

Abstract

The objective was to establish the relationship between workload and the professional performance of nursing staff in the Emergency Department. This study aligns with Sustainable Development Goal (SDG) 3, "Good Health and Well-being," as it seeks to address a factor that directly affects the health of healthcare workers and ultimately impacts the care patients receive. A quantitative, cross-sectional, applied, and descriptive-correlational methodology was employed, based on the hypothetico-deductive method. The sample comprised 80 nurses who completed the Hart and Staveland Workload Questionnaire, validated with a KR-20 coefficient of 0.92, and the Professional Performance Instrument developed by Campos Huarez Melani, which achieved a reliability level of 0.86 according to Cronbach's Alpha. When the data were cross-referenced, a strong inverse relationship was found between workload and professional performance, reflected in a Spearman's rho of -0.652. This finding suggests that high levels of workload tend to adversely impact the performance of nursing professionals. It was concluded that higher levels of workload are associated with lower professional performance, affecting efficiency, quality, and problem-solving capacity in critical contexts such as the emergency department.

Keywords: Nursing, Job performance, Staff workload.

Introducción

El contexto hospitalario, y en específicamente el Servicio de Emergencia, representa uno de los escenarios más demandantes para el ejercicio profesional del enfermero. Las dinámicas intensas, la imprevisibilidad en la atención y el contacto constante con situaciones clínicas complejas configuran una rutina marcada por la presión continua. En este entorno, la sobrecarga laboral se ha convertido en un factor decisivo que no solo se ve afectado el bienestar corporal y mental del personal, sino que además influye de manera significativa en el nivel de su competencia profesional.

La sobrecarga no se limita al número de tareas asignadas: abarca el ritmo acelerado del trabajo, la variedad de funciones simultáneas, la insuficiencia de personal y la carga emocional derivada de atender urgencias de alta sensibilidad. Esta acumulación de exigencias puede provocar fatiga crónica, disminución de la concentración, errores en la práctica clínica y un desgaste en habilidades humanas esenciales como la empatía, la comunicación efectiva y la toma de decisiones colaborativa.

Este trabajo tiene como objetivo analizar la correlación entre la Sobrecarga laboral (SL) y el Desempeño Profesional (DP) del personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, correlacional y descriptivo, con un corte transversal, siguiendo una lógica que combina lo inductivo con lo deductivo. La muestra estuvo constituida por 80 profesionales entre enfermeros(as), permitiendo una visión amplia y representativa de la experiencia laboral en este servicio de alta exigencia.

El trabajo quedó dividido en cinco capítulos. En el primero se plantea el problema de investigación junto con los objetivos, la justificación y las limitaciones que se fueron presentando. El segundo capítulo desarrolla el sustento teórico, ahí se revisan antecedentes tanto

nacionales como internacionales y se llega a plantear las hipótesis del estudio. El tercero explica el diseño metodológico que se siguió, las técnicas usadas para recolectar y analizar los datos, cómo se validaron los instrumentos y qué criterios éticos se tuvieron en cuenta. Ya en el capítulo cuatro se muestran los resultados obtenidos y se analizan. El capítulo cinco cierra con las recomendaciones pensadas para la mejora institucional.

Este trabajo ofrece evidencia útil para fortalecer la gestión de recursos humanos en salud, reconociendo que el bienestar laboral del personal es una condición fundamental para garantizar una atención de calidad en situaciones de urgencia médica.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El profesional de salud, durante su horario laboral, enfrenta demandas tanto físicas como psicológicas, por lo que es crucial tener un ambiente de trabajo saludable que le brinde seguridad. Esto se debe a que la carga física y mental son factores de gran relevancia en el entorno laboral, una causa potencial de sobrecarga puede surgir cuando al profesional se le asignan demasiadas tareas y responsabilidades. (1)

La Organización Mundial de Salud (OMS) ha presentado una alerta sobre la importancia de tener personal de salud que debe ser de acuerdo con la cantidad de la población, se estima a nivel del orbe un déficit del personal de salud de 7,2 millones y para el 2035 se proyecta que alcanzaría los 12.9 millones. Entre los factores que condicionan el surgimiento de esta problemática se puede mencionar los sistemas de salud sin reformas actualizadas, el proceso de crecimiento económico, y el aumento sostenido de las patologías crónicas y/o discapacitantes. (2)

Asimismo, se puede detallar que en el continente africano y asiático tienen la mayor cuantía de pacientes con patologías degenerativas, y una cantidad 15 veces menor del personal de salud en comparación de América. En Europa la población que acude recibir atención

médica presenta senectud crónica. De acuerdo con las características de las poblaciones se planifican y ejecutan los lineamientos de salud. (3)

En una pesquisa en España determinó que los Licenciados de Enfermería laboran en condiciones de trabajo desfavorables que pueden causar problemas de salud a nivel físico y mental, esto se refleja en la deficiente calidad del servicio que se proporciona al cliente. Es de suma importancia el equilibrio entre la oferta y la demanda existente en los servicios de salud. Mediante la toma de decisiones por todo el equipo de trabajo. (4)

Acosta-Romo (2022) nos expresa en su pesquisa la situación en la ciudad de Colombia, su muestra fue de 108 trabajadores, determinó la sobrecarga laboral asistencial en las dimensiones de exigencia mental y exigencia física, por eso necesidad de optimar la programación del trabajador de salud dentro de las entidades de salud. (5)

A nivel nacional el enfermero profesional percibe un exceso de trabajo que aumenta progresivamente con el paso del tiempo, esto lo confirma el Colegio de Enfermeros del Perú, tenemos a Abarca donde expresa que atiende a 40 pacientes, incumpliendo la norma donde estipula que solo se debe atender 8 pacientes. Adicionalmente manifestó la deficiencia del Hospital Honorio Delgado Espinoza y Goyeneche presenta un déficit de 200 profesionales de enfermería, para completar la brecha existente. (6)

A nivel local, encontramos la pesquisa desarrollada en el Servicio de Emergencia (SE) del nosocomio Nacional Arzobispo Loayza, en el cual se evidenció que, en algunos casos, las enfermeras muestran cierta impaciencia al atender a los usuarios. Asimismo, se han registrado quejas por parte de pacientes y familiares, quienes señalan no recibir una atención oportuna ni explicaciones claras sobre los procedimientos que se les realizan. Además, manifiestan que visualizan a la enfermera realizando la jornada de trabajo de pie, y aplica

gran esfuerzo físico al movilizar y trasladar a los pacientes, causando incremento de la carga de trabajo. (7)

Situación similar presenta Quintana en su estudio en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS), donde concluye: que el 37.0% del personal no percibe exceso de trabajo, mientras que el 63.0% sí la experimenta. Además, se encontró que el 24.5% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 73.1% en un nivel regular y el 2.4% un nivel eficiente (8).

La población asignada para DIRIS Lima Este según el INEI (2023), corresponde 1'709,382 habitantes, el Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU) atendió un total de 333,530 pacientes de todos los grupos etarios durante el año 2023, con proyección de incremento anual del 2.3 % en la población atendida en el Servicio de Emergencia, esto origina la sobredemanda de pacientes por consiguiente la sobrecarga de trabajo en el profesional de enfermería, el usuario emite reclamos y se observa al enfermero con jornadas largas de pie, estresado y la atención de calidad mermada en algunas ocasiones. (9, 10,11)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU, 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU, 2025?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU, 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia.
- Identificar la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia.
- Identificar la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia.
- Identificar la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente pesquisa enriquece el campo de la gestión hospitalaria al profundizar en las condiciones de trabajo que ocasiona la sobrecarga laboral que trascienden en la calidad del servicio proporcionado por la profesional de enfermería. Además, se apoya en el marco normativo de la Ley N.º 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú), la cual reconoce la necesidad de proteger al trabajador frente a riesgos físicos y psicosociales,

alineando así la investigación con los principios de dignidad laboral y buen servicio. Los resultados obtenidos servirán de base para desarrollar y extender la cognición sobre el tema estudiado. (12)

1.4.2 Metodológica

Desde el plano metodológico, esta investigación presenta una estructura robusta y reproducible para el estudio de fenómenos psicosociales en ambientes clínicos de alta exigencia. Al aplicar un diseño aplicado, correlacional y transversal, con secuencia inductiva-deductiva, permite captar no solo las asociaciones estadísticas entre variables, sino también su contexto operativo. El uso de instrumentos validados como el Cuestionario de Sobrecarga de Hart y Staveland, y la escala de Campos Huez para desempeño profesional, refuerzan la confiabilidad de los hallazgos. Además, serán una gran contribución a otros estudios que tengan las mismas variables del estudio en diversas realidades asistenciales.

1.4.3 Práctica

La información obtenida en torno a esta problemática tiene un impacto directo en la gestión hospitalaria y en el bienestar integral de enfermería. Al evidenciar cómo la sobrecarga laboral incide negativamente en el desempeño profesional, se generan oportunidades para diseñar intervenciones institucionales orientadas a optimizar los objetivos y procedimientos de calidad dentro de la organización. Este aporte resulta especialmente valioso no solo para los equipos directivos responsables de la administración en salud, sino también para los mismos trabajadores.

1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación presentó ciertas limitaciones que fueron surgiendo en su momento durante el proceso del estudio, entre las que se pueden mencionar:

Durante el desarrollo del estudio se identificó una restricción en el acceso a literatura nacional e internacional que abordara de forma específica la relación de sobrecarga laboral y desempeño profesional del enfermero en entornos hospitalarios. Aunque existen investigaciones en otros sectores, la escasa evidencia centrada en el personal de salud dificultó la comparación y profundización teórica de los hallazgos

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Espinel, et al. (13) en 2022, efectuaron la investigación con el objetivo de evaluar “la sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en los Hospitales del Ecuador”. Diseñaron una pesquisa descriptiva, correlacional, con una muestra de 70 licenciadas de enfermería que respondieron el cuestionario *Nursing Activities Score (NAS)*. Los hallazgos demostraron que la carga laboral en el turno diurno es del 62.9% al 80% y en las guardias nocturnas son del 100 %. Especialmente en las actividades en baño del usuario y cuidados en apoyo de ventilación mecánica. Se concluyó que el profesional de salud tiene más actividades y estrés durante las guardias nocturnas lo que origina sobrecarga física, carga mental en los turnos de enfermería.

Del Valle (14) en 2021, indagó con el fin de describir cómo se relaciona la sobrecarga laboral con el tipo de cuidado que brinda el profesional de enfermería, tomando en cuenta a la totalidad de pacientes que fueron dados de alta en el Servicio de Neonatología. Se diseñó una investigación de corte descriptivo, transversal y empleó el instrumento NASA TLX y dos cuestionarios INSHT. Donde se confirman que el principal motivo de SL se debe a la alta

afluencia de pacientes y al poco número de personal que labora en los turnos de trabajo, adicionando el tratar de terminar todas las tareas asignadas y proporcionar cuidados de calidad. Al realizar las altas complejidades de las actividades propias de la atención del neonato originan en el personal de enfermería un proceso de estrés y agotamiento.

Yosiana, et al. (15) en 2020, buscaron comprobar qué efecto tiene la carga de trabajo junto con el ambiente laboral sobre el desempeño de las enfermeras, tomando también al estrés laboral como un factor que media en esta relación. Se recolectó la información en las Puskesmas de 04 comunidades, con una población de 113 enfermeras. Se empleó un cuestionario donde se cuantificaron las variables del estudio. Los hallazgos sugieren que el tiempo de experiencia laboral es de 6 a 10 años, el estudio refleja que la carga laboral es alta con el 3.56, el ambiente de trabajo es bueno. Conclusiones: El personal pudo gestionar su nivel de estrés logrando así superar los conflictos internos durante la atención al usuario.

Acosta-Romo y Maya-Pantoja (16) en el 2020, elaboraron una investigación con el propósito de determinar cómo se interrelacionan las aptitudes clínicas de los licenciados en enfermería con la carga laboral que manejan. Metodología: Se formuló un instrumento para cuantificar las competencias clínicas y el cuestionario validado y adaptado al español *Nursing Activities Score* para medir la sobrecarga laboral. Estableciendo que las actividades que más se ejecutan son administración terapéutica con el 89.2%, monitorización de los usuarios 48.6% y las tareas administrativas como coordinaciones con los servicios de apoyo al diagnóstico con el 57.6%. Se concluyó que el profesional percibe sobrecarga en el trabajo en el turno tarde con el 83.3% y la noche con el 16.7%.

Pamungkas y Airlangga (17) (2020), llevaron a cabo un estudio para determinar la consecuencia de “la sobrecarga de trabajo en el desempeño de las enfermeras directa o indirectamente”, Fue descriptivo y con una muestra de 40 profesionales en el X Hospital Surabaya. Se aplicó un

cuestionario. Hallándose los resultados sobre el análisis inferencial se obtuvo como resultado de p-valor de 0,039 es inferior a 0,05 por lo que se puede deducir que la Hipótesis I es significativa entre la sobrecarga de trabajo sobre el desempeño de la enfermera. Infiriendo que la enfermera presenta sobrecarga laboral durante su jornada laboral.

Nacionales

Delgado (18) (2024), realizó una pesquisa con el propósito de describir el nivel de relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño de acuerdo con las características profesionales, cognición formativa y la repercusión de la gestión de la jefatura de enfermería y de los licenciados que trabajan en la Microred de Salud la Victoria- Chiclayo (Lambayeque). Diseño de corte transversal, con una muestra de 68 profesionales. En los hallazgos encontrados se evidenció que un 25% del personal su desempeño como bajo, el 42.6% de los encuestados reportó un desempeño promedio, lo que implica un nivel mejorable y un 32.4% de los profesionales de enfermería su desempeño como alto. Se concluyó que existe relación entre los constructos establecidos.

Garma, et al. (19) (2021), ejecutaron la investigación para establecer la correlación que presenta la sobrecarga laboral con el ejercicio profesional de enfermería en Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (Lima). Metodología: Fue de nivel descriptivo correlacional, transversal, se estudió a una población de 56 licenciados y se emplearon 2 cuestionarios. Los hallazgos identificaron que el 46.43% del personal de enfermería percibe un exceso de trabajo en nivel moderado, el 39.29% en nivel bajo y un 14.29% en nivel alto. En cuanto al ejercicio profesional, el 50.00% se encuentra en un rango regular, el 35.71% en rango muy bueno y el 14.29% en un nivel bajo. Se infiere que existe una correlación significativa entre las 2 variables.

Medina (20) (2022), realizó la pesquisa con la finalidad de establecer correlación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital II-2 en

Chimbote. Metodológicamente se empleó el cuestionario creado por Santillán Rosales (2015) con confiabilidad de 0.78 y el cuestionario de Núñez con 0.79 de confiabilidad. Se aplicó a 115 licenciadas de enfermería. Resultados: Se encontró que el 49.6% del personal de enfermería percibe un rango medio de sobrecarga laboral, el 27.8% un nivel bajo y el 22.6% un nivel alto.. Se estableció que el desempeño laboral debe mejorar porque se encuentra directamente afectado por la sobrecarga laboral.

De la Cruz (21) (2022), elaboró una investigación con el objetivo una pesquisa con la finalidad de especificar la correlación que existe entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería, fue descriptiva, hipotética deductiva. La muestra constaba de 100 enfermeros que respondieron 2 instrumentos. Hallándose que el 16% señala un exceso laboral bajo, el 52% medio y el 32% alto. Adicionalmente se encontró que 20.0% el ejercicio profesional bajo, 47.0% regular y el 33.0% eficaz. Se concluyó que a menor exceso laboral tendrá un mejor ejercicio profesional las enfermeras.

Calderón (22) (2021), efectuó un estudio con la finalidad de describir la correlación entre la carga y el desempeño laboral del enfermero en hospitalización de Cirugía del Hospital Militar. Se aplicó a una muestra fue de 72 profesionales aplicándose 2 encuestas validas por juicio de expertos. Hallándose en los resultados que, el 48.15% no percibe exceso de trabajo y el 51.85% si la percibe. Además, en la segunda variable el 20.37% muestra una ejecución profesional deficiente, el 53.70% moderado y el 25.93% un rango óptimo. Se infiere que el desempeño laboral es regular debido a la sobrecarga laboral.

2.2 Bases teóricas

El desempeño y la sobrecarga laboral son conceptos importantes en el campo de la psicología organizacional, la gestión de la seguridad y la gestión de recursos humanos.

Existen múltiples teorías en enfermería para fundamentar las implicancias de estas

variables, proporcionando un marco para entender cómo las enfermeras pueden mejorar su desempeño laboral y cómo pueden ser afectadas por la sobrecarga laboral. Estas teorías destacan la importancia de un enfoque holístico, la adaptación, la mitigación del estrés y el mantenimiento de recursos adecuados para mejorar el bienestar y la efectividad en el trabajo. Para la sobrecarga laboral nos apoyamos en la Teoría de Sistemas de Betty Newman y para el Desempeño Laboral la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll.

2.2.1. Sobrecarga laboral:

La teorista Betty Neuman, conceptualiza a la enfermera como una profesional que tiene una relación directa entre el trinomio: Profesional, paciente y familia, lo que ocasiona muchas veces estar inmersos en exceso de labores que pueden originar una sobrecarga de funciones que muchas veces puede conducir a deteriorar la salud física-mental. Entonces podemos definir a la sobrecarga laboral como el acúmulo de varias funciones que requieren ser atendidas durante la jornada de trabajo y que pueden causar cansancio originando disminución en la calidad de atención proporcionada al usuario. (23)

La sobrecarga laboral se ha convertido en una problemática que va incrementándose, y se acentuó durante la época de la pandemia Covid 19. Los efectos secundarios se reflejan diariamente en las atenciones de los pacientes afectando los cuidados y la seguridad de los usuarios. (24)

A nivel empresarial la SL se conceptualiza como al incremento de exigencias físicas y psicológicas a los que está sujeto el personal en su horario profesional. Cuando este exceso no es medido cabalmente, se transforma en una problemática continua entre los participantes de una entidad, originando complicaciones que perjudican directamente el rendimiento de las organizaciones. (25)

Este desafío cuando se presenta en el área de emergencia repercute directamente con la productividad individual e institucional, esto se refleja en el incumplimiento de los indicadores hospitalarios, en las observaciones y quejas de los pacientes que muchas veces llegan a manos de SuSalud, y en las complicaciones de salud a largo plazo que dejan o se presentan en los mismos trabajadores, que tienen que afrontar desde enfermedades físicas, ergonómicas y psicológicas.

El costo para afrontar estas complicaciones no se dimensiona como un programa específico, sino está dentro del paquete de las enfermedades ocupacionales.

Carga Física: Es un requerimiento de acciones físicas que son asignadas al personal durante su turno de trabajo. Estas funciones están descritas en el Reglamento de Organización y Funciones, que a todo profesional se hace de conocimiento. El cumplimiento de estas actividades puede inducir al sobreesfuerzo causando lesiones físicas en el trabajador si no se realizan con la técnica correcta. (26)

Carga Mental: Es el procesamiento mental para ejecutar de manera integral las funciones determinadas al profesional de turno y que se conceptualiza como el conglomerado de tensiones provocadas por un individuo o por las mismas exigencias del trabajo mental que tiene que aplicar.

Para la enfermera la conexión que hay entre los requerimientos del trabajo y los procedimientos intelectuales que se organizan para enfrentar estas exigencias, demuestran cual es la carga intelectual. (27)

Trabajos a turnos: Describe a labor continua por los equipos de trabajo en forma sucesiva, completando la atención las 24 horas del día sin interrupción durante todo el año. Este horario rotativo es aplicado en nuestro sistema de salud, el cual puede originar alteraciones en el estilo de vida laboral y familiar. (28)

El ser humano está preparado para laborar en turnos diurnos y descansar durante la noche, al realizar los turnos rotativos se altera el ritmo circadiano originando a largo plazo tendencia a desarrollar patologías digestivas, cardiovasculares, hormonales y a nivel mental pueden llegar a la depresión.

Las alternativas de solución pueden desprenderse del mismo personal, conocedores del ambiente natural donde realizan el trabajo, como primera instancia, seguido de la gestión jefatural del servicio y de las directivas institucionales y nacionales que ya están establecidas pero que se tendrían que adaptar a cada servicio de acuerdo con la problemática detectada previa evaluación.

Otro factor importante es la actitud positiva que se debe adoptar frente a situaciones de estrés, siendo un elemento primordial que se debe abordar mediante cursos periódicos de habilidades blandas y terapias de antiestrés.

2.2.2. Desempeño profesional:

la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll conceptualiza que la sobrecarga de trabajo se produce cuando las enfermeras reconocen una pérdida de recursos críticos, como tiempo, energía y apoyo. El desempeño Laboral se describe como la calidad del servicio prestado dentro de la jornada laboral en las organizaciones. Están incluidas las competencias formativas, las habilidades sociales, que van a reflejar su aporte positivo o negativo en los resultados finales de las organizaciones. Desde esta óptica se genera la necesidad fundamental de medirlo para mejorar la motivación y llegar a los objetivos propuestos. (29,30)

El desempeño laboral es definido por Hernández et al como el fortalecimiento de las competencias utilizando la innovación tecnológica y la adaptación con la realidad de cada

ambiente de trabajo. Favoreciendo las cualidades, aptitudes, habilidades, cognición de cada trabajador de salud. Esto se refleja en la calidad de atención al usuario. (30)

Para valorar el desempeño profesional se consideran varios factores tales como: el rendimiento y calidad a través del cumplimiento de las funciones asignadas por la institución, la ejecución del trabajo en forma oportuna y en el plazo establecido, la proactividad, y saber laborar en equipo. (31, 33)

Podemos inferir que el profesional presenta una reducción de su productividad debido a la sobrecarga que surge a una disminución de su capacidad para completar tareas de manera eficiente lo que reduce la productividad general. También se ve afectada la calidad del trabajo, el exceso de presión puede llevar a errores y omisiones y finalmente los empleados sobrecargados son más propensos a ausentarse, enfermarse o buscar nuevas oportunidades laborales, lo que aumenta la rotación de personal en el área de trabajo.

2.2.3. Enfermera profesional:

La profesional de enfermería tiene una formación sobre el cuidado del paciente, Recibe preparación técnica formal estricta. Al proporcionar estos cuidados en forma individual directa, al mismo tiempo se entrelaza con otras profesiones para administrar el tratamiento conjunto y llegar al objetivo final de restaurar la salud del paciente.

Las funciones que desempeña la profesional de enfermería abarcan desde actividades básicas hasta la prestación de cuidados altamente complejos. Para ello, resulta indispensable que cuenten con cualidades inherentes como la empatía y la tolerancia, que les permitan brindar una atención integral y humanizada. La necesidad de proporcionar cuidados de calidad motiva la exigencia de mantenerse actualizada en los diferentes temas sobre los cuidados de la salud. (32)

Logro de metas

Las metas están conceptualizadas como guías o indicadores que las personas tratan de alcanzar, en los disímiles aspectos de la vida profesional y personal, aplicando múltiples estrategias. En el centro laboral las directrices deben estar orientadas a las establecidas por el MINSA, para que las actividades del trabajador estén encaminadas a ser exitosas, en un periodo de tiempo estipulado, teniendo la característica de ser evaluado posteriormente. (34)

Competencias Profesionales

La preparación académica y la experticia engloban el concepto de conocimientos base, mientras las competencias profesionales asienten reconocer como el profesional de enfermería va a resolver los desafíos y funciones que tienen asignadas diariamente en su unidad de trabajo. (35)

Para la valoración de esta característica se tienen que diferenciar de los modelos convencionales en recursos humanos, debido a la particularidad que se requiere en la formación académica y adicionar las cualidades generalizadas como eficiencia, compromiso y lealtad. (36)

Las áreas donde se desenvuelve la profesional no solo se circunscribe a la asistencial, sino también a la administrativa, docente y de investigación. (37)

Rasgos de personalidad

Se define como un conjunto de particularidades, sentimientos, ideas, y conductas que una persona posee, son características que valen para precisarlo y valorarlo. Se aprecian los aspectos biológicos, las creencias y los valores propios. Cada ser posee disímiles rasgos de personalidad, los cuales se exteriorizan a través de las actitudes y propuestas que se

muestran durante las actividades diarias de trabajo, estos rasgos tienen relevancia en el rendimiento profesional para los procesos de estructura y funcionamiento hospitalario.

La sobrecarga profesional tiene un gran impacto en el desempeño laboral. Si se presentan escenarios controlados, puede haber algunos beneficios temporales al personal, los efectos negativos si no se solucionan afectan tanto la salud de los empleados como la eficiencia organizacional. Por eso es necesario aplicar estrategias de gestión y apoyo adecuadas para mitigar estos efectos y promover un entorno laborable productivo y saludable. (38)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- **Hi:** Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- **Hi.1:** Existe una relación significativa entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.
- **Hi.2:** Existe una relación significativa entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.
- **Hi.3:** Existe una relación significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.
- **Hi.4:** Existe una relación significativa entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En este trabajo se utilizó el método hipotético-deductivo, donde las afirmaciones que se tenían sobre la sobrecarga laboral se usaron como punto de partida para plantear las hipótesis, que después se fueron sometiendo a verificación, y de ahí se derivaron las conclusiones a las que se llegó (39).

3.2. Enfoque investigativo

Ñaupas et al. (40) definen la investigación cuantitativa como aquella orientada a la medición de variables mediante instrumentos estadísticos, que permite describir sus características a partir de datos numéricos objetivos. El enfoque fue cuantitativo ya que se describieron las características de las variables que se manejaron en la pesquisa, las mismas que fueron medidas.

3.3. Tipo de investigación

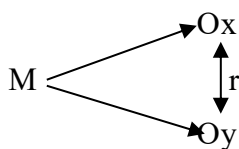
En cuanto al tipo, la investigación fue aplicada, pues el problema que se planteó ya es conocido, por lo que se pasó a analizar la información que se había recopilado para de ahí sacar los resultados. Es de nivel descriptivo en virtud de que conceptualizan los eventos ejecutados para la compilación de la información. De corte transversal porque se recolectó la información una sola vez y en los meses de Enero hasta Julio del 2025. (41)

Alcance: Para poder visualizar qué tanto se asociaban las dos variables analizadas se utilizó el estudio de tipo correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se manejó bajo un diseño no experimental de corte transversal, donde los eventos se observaron tal cual se daban en su ambiente natural, sin que mediara ninguna manipulación de por medio (42)

En este sentido la investigación responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Profesional de enfermería

O_x = Sobrecarga laboral

O_y = Desempeño laboral

r = relación entre las variables (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: En cuanto a la población, esta estuvo conformada en un inicio por 100 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión y no presentaron criterios de exclusión.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad de los profesionales durante el periodo de recolección de datos. De los 20 profesionales que no

formaron parte de la muestra final, la mayoría se encontraba desempeñando funciones administrativas, con licencia médica u otra restricción laboral durante el periodo de recolección, o no cumplía con el tiempo mínimo de un año de servicio en el área de estudio, criterios que se detallan a continuación.

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que se encontrara desempeñando funciones dentro del área de emergencia del HNHU.
- Personal de salud que acepte participar activamente en el estudio.
- Tiempo laboral mayor a 1 año en el área de estudio.
- Participa personal nombrado, contratado y terceros.

Criterios de exclusión

- Enfermero que desempeñe función administrativa.
- Enfermero que participe en otra pesquisa similar para evitar el sesgo de experiencia previa.
- Personal que se encuentre con licencia médica u otra restricción que le restrinja la participación en la pesquisa.

3.6. Variables y operacionalización

Según Hernández-Sampieri, una variable se define como “una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (44).

Variable 1: Sobrecarga Laboral: Se entiende como la acumulación de demandas físicas, mentales y organizativas que exceden la capacidad operativa del profesional de enfermería, afectando su bienestar y eficiencia. (45).

Variable 2: Desempeño Profesional: Conjunto de habilidades, conductas y resultados que reflejan el cumplimiento eficaz de las funciones asignadas al profesional de enfermería en un entorno clínico. (46).

3.6.1 Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Sobrecarga Laboral	La sobrecarga laboral se define como el acúmulo de varias funciones que requieren ser atendidas durante la jornada de trabajo y que pueden causar cansancio originando disminución en la calidad de atención proporcionada al usuario.	Para su medición se empleó el Cuestionario “Sobrecarga Laboral de Hart y Staveland”, instrumento que consta de las dimensiones de sobrecarga física con 16 ítems, la sobrecarga mental con 15 ítems, con trabajos a turnos con 13 ítems y los factores de la organización: 24 ítems. Para finalmente dar la puntuación y escala con respuestas dicotómicas Si=1; no=0. Para luego ser transformada en una escala de bajo, medio y alto.	<p>Sobrecarga física</p> <p>Sobrecarga mental</p> <p>Trabajos a turnos</p> <p>Factores de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desplazamiento • Esfuerzo muscular –Postura • Pausas • Atención • Tratamiento de información • Ritmo de trabajo • Experiencia • Calendario • Refrigerio adecuado • Limitaciones • Evaluación de la salud • Respeto del ciclo del sueño • Protección y seguridad • Turnos • Estabilidad • Preparación • Tareas • Relaciones interpersonales • Informes • Toma de decisiones • Iniciativa 	Ordinal	<p>Alta</p> <p>46-68</p> <p>Media</p> <p>23-45</p> <p>Baja</p> <p>0-22</p>

Cabe precisar que el instrumento de Sobrecarga Laboral presenta ítems de respuesta dicotómica (Sí/No), lo cual en un primer análisis podría sugerir un nivel de medición nominal. Sin embargo, la variable de estudio no se mide a nivel de ítem individual, sino a través del puntaje total resultante de la sumatoria de los 68 ítems, categorizado en tres niveles jerárquicamente ordenados: Baja, Media y Alta, según el baremo del instrumento. Por ello, la escala de medición de la variable Sobrecarga Laboral, tal como fue operacionalizada, corresponde al nivel ordinal, pues la dicotomía atañe únicamente al formato de respuesta del ítem y no al nivel de medición de la variable analizada. Esta lógica resulta equivalente a la de un instrumento tipo Likert, donde cada ítem es categórico, pero el puntaje sumado se interpreta de forma ordinal.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En esta pesquisa se aplicó la técnica de la encuesta, dirigida al personal de enfermería que forma parte del estudio, para recopilar la información en el área de estudio, empleando como instrumento un cuestionario estructurado para cada variable.

3.7.2. Descripción

A continuación se presenta la ficha técnica de los instrumentos que fueron aplicados en el trabajo. De acuerdo con Hernández (44) una pesquisa tiene que recurrir a las diferentes técnicas metodológicas para establecer los objetivos y corroborar las hipótesis planteadas por la autora.

Variable 1: Se empleó el Cuestionario “Sobrecarga laboral de Hart y Staveland”, fue utilizada y convalidada en la investigación de la Bachiller de enfermería Gonzales Salazar Edith Margoth en el Perú 2017. (47)

Nombre del Instrumento	Cuestionario para la evaluación de la Sobrecarga Laboral
Autor y año	Hart y Staveland (1988)
Adaptación y año	Gonzales Salazar (2017)
Forma de administración	Individual
Tiempo de aplicación	20 minutos
Sujetos de aplicación	Se consideraron 60 profesionales de enfermería que laboran en las salas de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional 2 de Mayo
Dimensiones que evalúa	Sobrecarga física: 16 ítems Sobrecarga mental: 15 ítems Trabajos a turnos: 13 ítems Factores de la organización: 24 ítems
Puntuación y escala valorativa	1. Baja 2. Media 3. Alta
Niveles y rangos	Baja: 0-22; Media: 23-45 y Alta 46-68 puntos
Fuente: Gonzales Salazar, Lima (2017)	

Variable 2: Se utilizó el Cuestionario de Desempeño laboral, elaborado por Campos Huarez Melani, instrumento que ya había sido aplicado y validado antes en la pesquisa de la Licenciada Palomino Quispe Vilma Yobana, en el Perú, en el año 2023 (48)

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral
Autor y año	Campos Huarez Melani (2018)
Adaptación y año	Palomino Quispe (2023)
Administración	Individual

Tiempo de aplicación	15 minutos
Sujetos de aplicación	71 profesionales de enfermería de las salas de Emergencia de un Hospital de EsSalud
Dimensiones que evalúa	Logro de metas (7 ítems) Competencias (7 ítems) Rasgos de personalidad (6 ítems)
Puntuación y escala valorativa	1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente
Niveles y rangos	Deficiente: 20-71; Regular: 72-80 y Eficiente 81-100 puntos

Fuente: Palomino Quispe, Lima (2023)

3.7.3. Validación

A continuación, se explica cómo quedaron validados los instrumentos que se manejaron en el estudio, esto siguiendo lo que exige la Escuela de Posgrado, buscando que dichos instrumentos fueran representativos y estuvieran acordes a la población que se tomó para este proyecto.

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron los siguientes: el “Cuestionario de Sobrecarga Laboral de Hart y Staveland “ (Hart & Staveland, 1988, adaptado por Gonzales Salazar, 2017) y el “Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral” (Campos Huarez Melani, 2018, adaptado por Palomino Quispe, 2023). Ambos instrumentos cuentan con antecedentes de validación en investigaciones previas realizadas

en contextos hospitalarios peruanos, asegurando así su pertinencia para evaluar las variables en estudio.

La validación de contenido se realizó mediante la aplicación del coeficiente V de Aiken, contando con la participación de cinco jueces expertos, quienes evaluaron cada ítem en función de los criterios de pertinencia, claridad y relevancia. Los resultados evidenciaron un valor de $V = 1.00$ en todas las dimensiones, lo que confirma un alto nivel de validez de contenido del instrumento, lo que refleja un nivel de consenso absoluto entre los evaluadores y confirma la validez del contenido propuesto en el instrumento.

3.7.4. Confiabilidad

Para los instrumentos una prueba piloto con 30 profesionales a fin de verificar su aplicabilidad y comprensión. En el caso de los instrumentos empleados en la presente pesquisa, la confiabilidad se evaluó mediante procedimientos de fiabilidad estadística.

Instrumento	Kuder-Richardson 20 (KR-20),	Grado de fiabilidad
Sobrecarga laboral	0,92	Muy alta

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de fiabilidad
Desempeño laboral	0.86	Muy alta

Se evidencia que en ambos instrumentos presentan muy alta confiabilidad. El cuestionario de sobrecarga laboral obtuvo un KR-20 de 0.92, y el de desempeño laboral un α de Cronbach de 0.86, valores que respaldan su consistencia interna para su adecuada aplicación.

El baremo se estableció utilizando la distribución por percentiles, con el propósito de clasificar los resultados obtenidos en niveles interpretativos. Para la primera variable, los rangos se definieron como alto, medio y bajo, en el caso de la segunda variable, se identificaron tres niveles de desempeño: eficiente, regular y deficiente.

El instrumento correspondiente a la primera variable está compuesto por un total de 68 ítems, cuyas respuestas son de tipo dicotómico (Sí / No), lo que permite una evaluación precisa de la presencia o ausencia de cada indicador. Por su parte, el instrumento elaborado para la segunda variable estuvo conformado por 20 ítems, organizados en una escala tipo Likert, cuyas opciones de respuesta oscilaron desde “*nunca*” hasta “*siempre*”. Esta estructura permitió valorar la frecuencia percibida de los comportamientos objeto de evaluación.

La recolección de datos se realizó entre los meses de enero a julio de 2025, con el propósito de asegurar una intervención voluntaria y anónima, se proporcionó primeramente a las participantes un formulario de consentimiento escrito. Luego, se distribuyeron los cuestionarios de modalidad presencial, en gestión conjunta con los líderes de los diferentes grupos de trabajo en rotación, quienes colaboraron en la entrega de los instrumentos a sus compañeras. Esta dinámica permitió que cada participante contara con el tiempo necesario para responder en un entorno sereno y sin interferencias laborales, lo cual contribuyó a la veracidad y calidad de las respuestas recopiladas

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para redactar el proyecto y armar los documentos necesarios se recurrió al programa Word. La base de datos, en cambio, se construyó en Excel, de donde también salieron las tablas de frecuencia y los gráficos que se presentan. El análisis estadístico, tanto el descriptivo como el inferencial, se hizo con el programa SPSS.

3.9. Aspectos éticos

La presente pesquisa se rigió por las normas éticas internacionales y nacionales aplicables a estudios con seres humanos, así como por los lineamientos vigentes centrados en la bioseguridad. Se preparó y envió el expediente correspondiente a cada una de las instancias que participaron en la recolección de los datos. El estudio siguió el enfoque metodológico que le correspondía de acuerdo con sus propias características, y para recolectar la información se contó con una herramienta ya validada y confiable, gracias a la cual se pudo llegar a los objetivos trazados. A los participantes se les garantizó el anonimato y sus datos personales quedaron protegidos bajo lo que dispone la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y a cada uno se le entregó además un consentimiento informado donde dejaba constancia de que su participación era voluntaria. Dicho documento incluyó los objetivos y procedimientos de la investigación de forma clara y accesible. (49,50)

El estudio contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, conforme se evidencia en el Anexo 5.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Nivel de sobrecarga laboral profesional del enfermero del servicio de emergencia.

Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alta	38	47.5%
Media	30	37.5%
Baja	12	15%
Total	80	100%

Analizando la tabla se evidencia que la distribución de niveles muestra que el 47.5 % de las participantes se ubicaron en el nivel alto (n=38), lo que indica un desempeño destacado y constituye el grupo más representativo de la muestra; el 37.5 % alcanzó el nivel medio (n=30), evidenciando un desempeño aceptable con posibilidades de mejora; y el 15.0 % restante se situó en el nivel bajo (n=12), reflejando la menor frecuencia y señalando una posible área crítica que requiere atención específica.

Tabla 2. Nivel del desempeño profesional en el profesional del enfermero del servicio de emergencia. Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025

Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Eficiente	20	25%
Regular	38	47,5%
Deficiente	22	27,5%
Total	80	100%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la tabla se revela que el 25 % de las enfermeras evaluadas alcanzaron un nivel eficiente en su desempeño profesional (n=20), mientras que el 47.5 % se ubicó en el nivel regular (n=38), constituyendo el grupo predominante de la muestra. Por otro lado, el 27.5 % mostró un desempeño deficiente (n=22), evidenciando un porcentaje significativo que demanda atención específica. Esta distribución permite establecer una visión diagnóstica sobre el estado actual de la competencia profesional de enfermería en la sala de emergencia.

Tabla 3. Tabla cruzada de Sobrecarga Laboral y Desempeño Profesional

		Desempeño Profesional			
	Nivel	Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Sobrecarga Laboral	Alta	9,5	18,1	10,4	38
		9,5%	18,10 %	10,40 %	
	Medio	7,5	14,2	8,3	30
		7,50 %	14,20 %	8,30 %	
	Baja	3	5,7	3,3	12
		3,0 %	5,70 %	3,30 %	
Total		20	38	22	80
		25 %	47,5 %	27,5 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que los licenciados con sobrecarga laboral alta presentaron los porcentajes más bajos tanto en desempeño eficiente (9.5 %) como regular (18.1 %), lo que sugiere que mayores niveles de carga desfavorecen el rendimiento profesional. En el grupo con sobrecarga media se observaron proporciones intermedias en las tres categorías de desempeño: 7.5 % eficiente, 14.2 % regular y 8.3 % deficiente, lo que podría reflejar una etapa de transición o inestabilidad en el desempeño. Por su parte, en los profesionales que presentaron un nivel bajo de sobrecarga laboral, el 3,0 % mostró un desempeño eficiente, el 5,7 % un desempeño regular y el 3,3 % un desempeño deficiente. Estos porcentajes representan las menores proporciones de la tabla debido a que este grupo estuvo conformado por un menor número de participantes (n=12), por lo que no deben interpretarse como evidencia de un menor desempeño asociado a una baja sobrecarga laboral. Esta distribución permite identificar una tendencia inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional, en donde el incremento de las demandas físicas, mentales u organizacionales se relaciona con una disminución en la eficiencia. Los hallazgos constituyen una base empírica sólida para el desarrollo de análisis inferenciales y la contrastación de hipótesis planteadas en el estudio.

Tabla 4. Tabla cruzada de las dimensiones de Sobrecarga Laboral con el Desempeño Profesional

		Desempeño Profesional			
	Nivel	Eficiente	Regular	Deficiente	
Sobrecarga laboral	Carga física	4	18	14	36
		4,0%	18,10 %	14,00 %	
	Carga mental	3	20	17	40
		3,0%	20,20 %	17,00 %	
	Trabajo a turnos	4	21	15	40
		4,0%	21,00 %	15,00 %	
	Factores organizacionales	3	18	13	34
		3,0%	18,00 %	13,00 %	
Total		20	38	22	80
		25 %	47,5 %	27.5 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla evidencia cómo todas las dimensiones de la sobrecarga laboral se relacionan de forma consistente con un mayor número de profesionales ubicados en los niveles regular y deficiente de desempeño. Particularmente: La carga física concentró el mayor número de ítems con nivel de desempeño regular (18.10 %) y deficiente (14 %), lo que sugiere que el esfuerzo físico constante podría afectar la calidad del trabajo profesional. Por su parte, la carga mental presentó una distribución similar, con 20.20 % de desempeño regular y 17 % deficiente, indicando que la saturación cognitiva también influye negativamente en la eficiencia laboral.

El componente de trabajo a turnos mostró los mayores porcentajes en desempeño regular (21.0 %) y deficiente (15 %), lo cual refleja que la rotación horaria frecuente puede interferir en la consistencia y efectividad del desempeño. Los factores organizacionales también exhibieron niveles elevados de desempeño regular (18 %) y deficiente (13 %), lo que podría atribuirse a deficiencias en la gestión interna o clima laboral.

4.1.2. Análisis Inferenciales (Prueba de hipótesis)

Tabla 5. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,259	80	,001
Desempeño Profesional	,226	80	,001

Nota: Datos analizados en SPSS versión 26

Como se observa, el p-valor obtenido para ambas variables fue 0,001, el cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que indica que las variables no siguen una distribución normal. En consecuencia, se aplicaron pruebas estadísticas no paramétricas.

Hipótesis General

Ho: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, HNHU,2025.

Ha: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, HNHU,2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 6. Prueba de Hipótesis General

Variables	Rho de Spearman	N	p-valor
Sobrecarga laboral			
vs desempeño	-0.652	80	0.000
profesional			

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados demuestran el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = -0.652$ indica una correlación negativa moderadamente fuerte entre ambas variables y el p-valor = 0.00, siendo menor al nivel de significancia convencional de 0.05, lo que dice es que esta correlación resulta estadísticamente significativa.

Toma de decisión:

Por esto se rechaza la hipótesis nula, ya que el p-valor está por debajo de 0.05.

Conclusión estadística:

Hay una correlación inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables. Por tanto, a mayor sobrecarga laboral, menor es el desempeño profesional del personal.

Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la carga física y el desempeño profesional de los enfermeros del Servicio de Emergencia del HNHU.

Hi.1: Existe una relación significativa entre la carga física y el desempeño profesional de los enfermeros del Servicio de Emergencia del HNHU.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 7. Significancia entre la dimensión carga física y el desempeño profesional

Variables	Rho de Spearman	N	p-valor
Carga física vs Desempeño profesional	-0.538	80	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Se identificó una correlación negativa significativa entre la carga física y el desempeño profesional, con un coeficiente de Spearman de -0.538 y un p-valor de 0.00. Al ser el p-valor menor que el nivel de significancia de 0.05

Toma de decisión:

Se rechaza también la hipótesis nula porque de nuevo el p-valor queda por debajo de 0.05.

Conclusión estadística:

Confirma que existe una relación inversa, estadísticamente significativa, entre ambas variables.

Es decir, un incremento en la carga física se asocia con una disminución en el desempeño profesional.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la carga mental y el desempeño profesional el enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

Hi.2: Existe una relación significativa entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 8. Significancia entre la dimensión carga mental y el desempeño profesional

Variables	Rho de Spearman	N	p-valor
Carga mental vs Desempeño profesional	-0.610	80	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Al interpretar los datos, se muestra una correlación negativa significativa entre la carga mental y el desempeño profesional, con un coeficiente de Spearman de -0.610 y un valor p de 0.00 . Dado que el p -valor es inferior al nivel de significancia establecido (0.05).

Toma de decisión:

Se rechaza la hipótesis nula una vez más, porque el p -valor sigue siendo menor a 0.05 .

Conclusión estadística:

Existe relación inversa y significativa entre lo que se percibe como sobrecarga mental y el desempeño que muestra el profesional.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

Hi.3: Existe una relación significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 9. Significancia entre la dimensión en el trabajo a turnos y el desempeño profesional

Variables	Rho de Spearman	N	p-valor
Trabajo a turnos vs Desempeño profesional	-0.423	80	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los datos, se muestra una correlación negativa significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional, con un coeficiente de Spearman de -0.423 y un valor p de 0.00 .

Toma de decisión:

Si p-valor es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Conclusión estadística:

La relación entre el trabajo a turnos y el desempeño es inversa y estadísticamente significativa, aunque más débil que en las hipótesis anteriores. No obstante, este resultado es relevante, ya que los turnos prolongados o rotativos suelen alterar el ritmo circadiano y la recuperación del personal, afectando su rendimiento general.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_0 : No Existe una relación significativa entre la dimensión factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

$H_{i.4}$: Existe una relación significativa entre la dimensión factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 10. Significancia entre los factores de la organización y el desempeño profesional

Variables	Rho de Spearman	N	p-valor
Factores de la organización vs Desempeño profesional	-0.475	80	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Al interpretar los resultados, se muestra una relación inversa significativa entre los factores de la organización y el DP, con un coeficiente de Spearman de -0.475 y obtuvo un valor p: 0.00 indicando que esta asociación es estadísticamente significativa.

Toma de decisión:

Como $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

Existe relación inversa estadísticamente significativa entre los factores de la organización y el desempeño profesional. Esto significa que las condiciones internas del hospital (clima organizacional, liderazgo, comunicación, recursos) influyen directamente en cómo el personal ejecuta sus tareas. Una estructura organizativa desfavorable puede limitar el potencial del profesional, incluso si cuenta con habilidades técnicas suficientes.

Los resultados permitieron identificar los niveles predominantes de sobrecarga laboral y desempeño profesional en sus respectivas dimensiones, aportando evidencia empírica que respalda el análisis inferencial y la verificación de hipótesis.

4.1.3. Discusión de resultados

Los resultados corresponden a la muestra estudiada, debido al empleo de un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que su interpretación debe circunscribirse a dicha población.

Los hallazgos derivados de este estudio reflejan una correlación inversa y que presenta significación estadística entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia. El valor de Rho de Spearman (-0.652 , $p=0.000$) respalda la hipótesis general, indicando que conforme aumenta la sobrecarga laboral (en cualquiera de sus dimensiones), el nivel de desempeño tiende a disminuir. Este hallazgo es coherente con la naturaleza del servicio de emergencia, caracterizado por alta demanda asistencial, presión continua, turnos rotativos, esfuerzo físico y exigencias cognitivas permanentes.

Estos hallazgos guardan relación con lo reportado por Calderón (2021) quien identificó que el 51.85 % del personal de enfermería percibía carga laboral, mientras que el desempeño profesional se ubicó principalmente en nivel regular con 53.70 %. Este resultado guarda relación con la presente investigación, al evidenciar que la presencia de carga laboral puede asociarse con un desempeño profesional no óptimo en el personal de enfermería (22).

En nuestra investigación, la dimensión carga mental fue la que mostró mayor impacto negativo ($Rho = -0.610$), lo cual se alinea con la teoría de conservación de recursos de Hobfoll y con lo reportado por Chacón Varillas (2022), quien concluyó que el estrés psicológico sostenido afecta directamente el compromiso laboral y la motivación del profesional de enfermería (51).

Respecto a la carga física, se halló una correlación negativa moderada ($Rho = -0.538$), similar a lo encontrado por Pamungkas et al. (2022), quienes identificaron que la carga física y la carga mental tuvieron un efecto negativo sobre el desempeño de enfermería, evidenciando que el incremento de las exigencias laborales puede disminuir el rendimiento profesional. (52).

El trabajo a turnos, por su parte, también evidenció una relación negativa significativa ($Rho = -0.423$), reforzando lo informado por Chang y Li (2022), quienes encontraron que los cambios rotativos frecuentes afectan los ritmos biológicos, reducen el sueño reparador y generan fatiga acumulativa (53).

Finalmente, la dimensión de factores organizacionales mostró un impacto negativo relevante ($Rho = -0.475$), en concordancia con el estudio de Castro y Aguilar (2022), donde se demostró que un clima laboral autoritario, la falta de reconocimiento institucional y la escasa comunicación bidireccional condicionaban negativamente la actitud y desempeño del personal (54).

Por otro lado, solo el 25% del personal evaluado mostró un desempeño eficiente, siendo la mayoría clasificada como regular (47.5%) o deficiente (27.5%). Este patrón sugiere que los

profesionales operan bajo condiciones laborales exigentes que sobrepasan su capacidad de respuesta óptima, lo cual coincide con lo planteado por Subih et al. (2023), quien advierte que el desgaste progresivo, también conocido como “fatiga por compasión”, es frecuente en servicios de emergencia con alta presión y pocos recursos (55).

En conjunto, estos resultados no solo confirman los hallazgos de estudios previos, sino que reafirman la necesidad de una intervención multidimensional en el ámbito organizacional, psicológico y estructural del entorno hospitalario para optimizar las condiciones de trabajo y preservar el bienestar y desempeño del personal de salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se encontró que la sobrecarga laboral se relaciona de forma inversa con el desempeño del personal de enfermería que trabaja en el Servicio de Emergencia del HNHU 2025, relación que además resultó ser significativa desde el punto de vista estadístico, con $Rho = -0.652$ y $p = 0.00$. Por lo que se concluye que, a mayor sobrecarga laboral, menor desempeño profesional.
2. Existe relación inversa significativa entre la carga física y el desempeño profesional, con $Rho = -0.538$ y $p = 0.00$. Es decir, un incremento en la carga física se relaciona con una reducción del rendimiento profesional
3. Existe una vinculación inversa significativa entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero, sostenido por un coeficiente de Spearman de -0.610 y un valor p de 0.000 .
4. Al cruzar el trabajo a turnos con el desempeño del enfermero, apareció una relación inversa que fue significativa, el coeficiente de Spearman se ubicó en -0.423 y el valor p llegó a 0.00 .
5. Existe relación inversa significativa entre los factores de la organización y el desempeño profesional, con $Rho = -0.475$ y $p = 0.00$.

5.2 Recomendaciones

1. Redistribuir diariamente al personal de enfermería según la demanda de pacientes, complejidad de casos y carga asistencial del Servicio de Emergencia.
2. Rotar las actividades de mayor esfuerzo físico, como movilización, traslado de pacientes y procedimientos que tomen mucho tiempo, para evitar la sobrecarga en un mismo grupo de profesionales.

3. Realizar coordinaciones breves al inicio de cada turno para asignar funciones, priorizar casos críticos y organizar mejor la atención.
4. Programar los turnos evitando la acumulación de guardias nocturnas consecutivas y garantizando periodos adecuados de descanso.
5. Fortalecer la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y la participación del personal en la solución de dificultades del Servicio de Emergencia.

REFERENCIAS

1. Gómez ED, Granada RM, García PN. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena. Colombia [Internet]. Cartagena: Universidad de Cartagena; 2021 [citado 2024 ene 20]. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/14686>
2. Organización Mundial de la Salud. La escasez de personal sanitario en el mundo alcanzará los 12.9 millones en las próximas décadas [Internet]. Washington D.C.: OMS; 2018 [citado 2023 jun 22]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9147:2013-global-health-workforce-s
3. Zoio G, Cavada A, Sarmento R, Dal M. Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. Ciênc Saúde Coletiva. 2021;22(7):2237–2246. Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n7/es_1413-8123-csc-22-07-2237.pdf
4. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Rev Med Segur Trab. 2016;62(245):201–210. Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf

5. Acosta-Romo MF, Castro-Bastidas DA, Bravo-Riaño DF. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investig Enferm Imagen Desarro.* 2022;24(1). Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
6. Indacochea BÁ, Porraspita DA, Ganchozo BI. El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Rev Didasc.* 2018;9(2). Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
7. Zambrano NYG, Vivanco MV. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2023 jun 22]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
8. Quintana Atencio D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Col)* [Internet]. 2020 [citado 2025 nov 12];20(1):123-32. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
9. Organización Internacional del Trabajo. C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) [Internet]. Ginebra: OIT; 1977 [citado 2025 oct 27]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC149
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Población total estimada y proyectada al 30 de junio, por año, según sexo y grupo de edad, 2000–2025 [Internet]. Lima: INEI; 2025 [citado 2025 abr 1]. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/population-estimates-and-projections/>

11. Hospital Nacional Hipólito Unanue. Oficina de relaciones públicas [Internet]. Lima: HNHU; 2023. Disponible en: <https://www.gob.pe/hnhu>
12. Congreso de la República del Perú. Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Lima: Congreso de la República; 2011 [citado 2025 jul 13]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
13. Espinel GJT, Rojas González LR, Santos Zambrano E, Solórzano HM, Pérez Cardoso CN, Martínez Moreira J. Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. Rev Cienc Salud. 2022;6(2). Disponible en: <https://doi.org/10.33936/qkrcs.v6i2.4757>
14. Del Valle Solórzano KS. La sobrecarga laboral de personal de enfermería que influye en la atención de pacientes. Rev San Gregorio. 2021;47(1). Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
15. Yosiana A, Hermawati A, Mas'ud MH. Análisis de la carga de trabajo y el clima laboral de la enfermera, desempeño con el estrés laboral como variable de mediación. J Socioecon Dev. 2020;3(1). Disponible en: <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>
16. Acosta-Romo MF, Maya-Pantoja GJ. Competencias clínicas y carga laboral de enfermería en unidades de cuidado intensivo adultos. Rev Cienc Ciudad. 2020;17(2). Disponible en: <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
17. Pamungkas AP, Airlangga ARS. Efecto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de las enfermeras con agotamiento como variable interviniente en el Hospital X Surabaya. Rev Negocios Finan. 2020;5(2). Disponible en: <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1788>
18. Delgado CGV. Sobrecarga laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la Microred de Salud La Victoria-Chiclayo [tesis de licenciatura en Internet]. Chiclayo:

- Universidad Señor de Sipán; 2024 [citado 2024 ene 12]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/14160>
19. Garma ZNY, Vivanco MV, Pérez Gómez JY. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2023 sep 22]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
 20. Medina PMG. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2023 ago 12]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf
 21. De la Cruz Castillo SE. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado 2023 ago 21]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7839>
 22. Calderón Salas DG. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2023 ago 16]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1899>
 23. Redacción Digital. Sobrecarga laboral: ¿Qué es la carga de trabajo y cómo medirla? Rev Empresarial Laboral [Internet]. 2021;6(2) [citado 2023 ago 21]. Disponible en: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/sobrecarga-laboral-que-es-la-carga-de-trabajo-y-como-medirla>

24. Azevedo AV, Tonietto TA, Boniatti MM. Nursing workload on the day of discharge from the intensive care unit is associated with readmission. *Intensive Crit Care Nurs.* 2022 Apr;69:103162.
25. López C. Respuesta del organismo a la actividad física [Internet]. Fundación Española del Corazón; [citado 2023 feb 19]. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/ejercicio/conceptos-generales/3152-respuesta-delorganismo-a-la-actividad-fisica.html>
26. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM). Prevención de riesgos específicos en centros educativos: carga física [Internet]. [citado 2023 oct 2]. Disponible en: [https://www.carm.es/web/integra.servlets.blob/carga_fisica.pdf?archivo=carga_fisica.pdf&tabla=archivos&campoclave=idarchivo&valorclave=18306&campoimagen=archivo&idtip o=60&rastr o=c797\\$m3920,3945](https://www.carm.es/web/integra.servlets.blob/carga_fisica.pdf?archivo=carga_fisica.pdf&tabla=archivos&campoclave=idarchivo&valorclave=18306&campoimagen=archivo&idtip o=60&rastr o=c797$m3920,3945)
27. Arquer MI. NTP 534: Carga mental de trabajo: factores [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2021 [citado 2023 sep 22]. Disponible en: https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20534%20-%20Carga%20mental%20de%20trabajo%20factores.pdf
28. Inchingolo AD, Inchingolo AM, Fatone MC, Ferrante L, Casamassima L, Trilli I, et al. Guidelines for reducing the adverse effects of shift work on nursing staff: a systematic review. *Healthcare (Basel).* 2025;13(17):2148. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/13/17/2148>
29. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol.* 1989;44(3):513–24.
30. Hernández-Pérez LM, Moreno-Monsiváis MG, Cheverría Rivera S. Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería, en un hospital público de tercer nivel en

- Guanajuato, México. Horiz Sanitario [Internet]. 2022 [citado 2024 ago 10];21(2):240-8. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hs.a21n2.4681>
31. Bizneo. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo [Internet]. 2023 [citado 2023 sep 26]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
 32. Triana-Restrepo MC. La empatía en la relación enfermera-paciente. Av Enferm. 2017;35(2):123–6. Disponible en: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002017000200121
 33. Vallejo-Rosero CA, Quesada-Paz MM, Londoño-Puentes JC, López-Contreras JR. Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. J Econ Soc Sci Res [Internet]. 2024 [citado 2025 mar 05];4(2):114-39. Disponible en: <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/97>
 34. Rivera-Rojas F, Valencia-Contrera M, Villa-Velásquez J, et al. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. Rev Enferm Ref [Internet]. 2023 [citado 2026 may 29];VI(2):e29335. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3882/388278248063/388278248063.pdf>
 35. Barañano E. Competencias profesionales: qué son y cuáles son las más demandadas [Internet]. Grupo Castilla; [citado 2024 ene 12].
 36. Jesus JA, Balsanelli AP. Relación entre las competencias profesionales de los enfermeros en emergencias y el producto del cuidado de enfermería. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2023 [citado 20 de diciembre de 2025];31:e3939. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6585.3939>
 37. Montenegro-Cuaran BR, Yépez-Vásquez DA, Vera-Gómez FR, Escobar-Baldeón CA. Contribución de la enfermería al desarrollo de políticas públicas en salud: análisis desde la

- evidencia científica. Rev Esprint Investig [Internet]. 2025 [citado 17 de enero de 2026];4(2):273-87. Disponible en:
<https://rei.esprint.tech/index.php/esprint-investigacion/article/download/162/310/519>.
38. 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. 2022;30(4):901-912. Disponible en: <https://europepmc.org/article/MED/35293044>
 39. Chumpitaz Ipanaque JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017 [citado 2023 sep 26]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>
 40. Ñaupas Paitán H, Mejía Mejía E, Trujillo Román IR, Romero Delgado HE, Medina Bárcena W, Novoa Ramírez E. Metodología de la investigación total: cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis. 6.^a ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2023.
 41. Lerma González, H. Metodología de la investigación : propuesta, anteproyecto y proyecto. 6a ed. Bogotá : Ecoe Ediciones, 2022.
 42. Guillén Aparicio PE. Metodología de la Investigación [Internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; [citado 19 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenidoweb/mil-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>
 43. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6.^a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014.
 44. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MP. Metodología de la investigación. 6.^a ed. México: McGraw-Hill; 2018.

45. Hart SG, Staveland LE. Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research. En: Hancock PA, Meshkati N, editores. Human Mental Workload. Amsterdam: North-Holland/Elsevier; 1988. p. 139-183. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623869>
46. Karasek RA, Theorell T. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books; 1990.
47. Gonzales Salazar EM. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 2025 sep 18]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>
48. Palomino Quispe VY. Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado 14 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8916>
49. Campos Huarez MA. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 16 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
50. Congreso de la República del Perú. Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales [Internet]. Diario Oficial El Peruano; 2011 jul 3 [citado 13 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/243470-29733>
51. Chacon Varillas R. Relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital II, Lima - 2022 [tesis]. Lima: Universidad Privada

- Norbert Wiener; 2022 [citado 2025 abr 10]. Disponible en: Repositorio Norbert Wiener, en *hdl.handle.net/20.500.13053/7621*.
52. Pamungkas RA, Ruga FBP, Kusumapradja R. Impact of physical workload and mental workload on nurse performance: a path analysis. *Int J Nurs Health Serv*. 2022;5(2):219–25. doi:10.35654/ijnhs.v5i2.604. Disponible en: *doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.604*.
 53. Chang WP, Li HB. Influence of shift work on rest-activity rhythms, sleep quality, and fatigue of female nurses. *Chronobiol Int*. 2022;39(4):557–68. doi:10.1080/07420528.2021.2005082. Disponible en: *doi.org/10.1080/07420528.2021.2005082*.
 54. Castro D, Aguilar R. Factores organizacionales y desempeño laboral en servicios hospitalarios. *Rev Salud Pública*. 2022;14(3):15–20. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146252>
 55. Subih M, Salem H, Al Omari D. Evaluation of compassion fatigue and compassion satisfaction among emergency nurses in Jordan: a cross-sectional study. *Int Emerg Nurs*. 2023;66:101232. doi:10.1016/j.ienj.2022.101232. Disponible en: *doi.org/10.1016/j.ienj.2022.101232*.

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Sobrecarga laboral y su relación en el desempeño profesional del enfermero, Servicio de Emergencia, HNHU, 2025 .

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuáles la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025? ➤ ¿Cuáles la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025? ➤ ¿Cuáles la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025? ➤ ¿Cuáles la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025? 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar la relación que existe entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia. ➤ Identificar la relación que existe entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia. ➤ Identificar la relación que existe entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia. ➤ Identificar la relación que existe entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia. 	<p>Hipótesis General Ho: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025. Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas H1.1: Existe relación significativa entre la carga física y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue. H1.2: Existe relación significativa entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue. H1.3: Existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue. H1.4: Existe relación significativa entre los factores de la organización y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sobrecarga física ➤ Sobrecarga mental ➤ Trabajos a turnos ➤ Factores de la organización <p>Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Logro de metas ➤ Competencias ➤ Rasgos de personalidad 	<p>Tipo de Investigación Aplicada Método: Hipotético deductivo Diseño de la investigación correlacional</p> <p>Población: 100 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del HNHU. Muestra: 80 profesionales de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión y no presentaron criterios de exclusión.</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: La técnica utilizada fue la encuesta y para medir la primera se empleó el Cuestionario “Sobrecarga laboral de Hart y Staveland” y para la segunda variable el Cuestionario de Desempeño laboral de la autora Campos Huarez Melani.</p>

ANEXO 2:

Variable 1: Instrumentos para la recolección de Sobrecarga Laboral

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y 68 preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

Datos generale

EDAD: 20-30 años () 30-40 años () 40-50 años () 50 a más años ()

SEXO: F () M () ESTADO CIVIL: Soltero () Casado ()
Conviviente ()

TIPO DE CONTRATACIÓN: Nombrado () CAS () Tercero ()

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN: 1 a 5 años () 6 a 10 años ()
11 a 15 años () 16 a mas años ()

“Cuestionario para la 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.		
N°	Carga Mental	SI	NO
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.		
N°	Trabajo a Turnos	SI	NO
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.		

Nº	Trabajo a Turnos	SI	NO
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.		
Nº	Factores de la Organización	SI	NO
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.		

Variable 2: Instrumentos para la recolección de Cuestionario para Desempeño

Laboral

Nº	Logros 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 mi 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					
Nº	Competencias	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupó 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					
Nº	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.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Validez por Juicio de 5 Expertos por el coeficiente de V de Aiken.

Variable	Dimensión	N° de Ítems	Respuestas Favorables ("Sí")	Total de Jueces	Coeficiente V de Aiken
1. Sobrecarga Laboral	Sobrecarga física	16	5	5	1.00
	Sobrecarga mental	15	5	5	1.00
	Trabajo a turnos	13	5	5	1.00
	Factores de organización	24	5	5	1.00
Subtotal Variable 1		68	5	5	1.00
2. Desempeño Laboral	Logro de metas	7	5	5	1.00
	Competencias	7	5	5	1.00
	Rasgos de personalidad	6	5	5	1.00
Subtotal Variable 2		20	5	5	1.00
PUNTAJE FINAL	Total de Ítems evaluados	88	5	5	1.00

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO I

$$KR-20 = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Donde:

KR-20 = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.92
k= Número de ítems del instrumento	68
$\sum p_i q_i$ = Sumatoria del producto de las proporciones p_i y q_i .	5.3862
S^2_t = Varianza total de los puntajes del instrumento	60.9155

$$KR-20 = \frac{68}{67} [1 - 0.088424]$$

$$KR-20 = 1.014925 \times 0.911576$$

$$KR-20 = 0.92518$$

Por lo tanto:

$$KR-20 = 0.925 \approx 0.92$$

La confiabilidad del instrumento de Sobrecarga Laboral fue determinada mediante el coeficiente Kuder-Richardson 20 (KR-20), debido a que sus ítems presentan respuestas dicotómicas, codificadas como Sí = 1 y No = 0. Para el cálculo se consideró $k = 68$, $\sum p_i q_i = 5.3862$ y $S^2_t = 60.9155$. Al reemplazar los valores en la fórmula, se obtuvo $KR-20 = 0.925$, equivalente a 0.92, lo que evidencia una confiabilidad muy alta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO II

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.86
k= Número de ítems del instrumento	20
$\sum S_i^2$ = Sumatoria de los ítems de la varianza	2.8288
S_T^2 = Varianza total del instrumento	16.2488

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{2.8288}{16.2488} \right] = 0.86$$

PRUEBA PILOTO

INSTRUMENTO I:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1	INST. 01	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
2	ENF.1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1		
3	ENF.2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1		
4	ENF.3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5	ENF.4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	ENF.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
7	ENF.6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8	ENF.7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1		
9	ENF.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1		
10	ENF.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11	ENF.10	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
12	ENF.11	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	ENF.12	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
14	ENF.13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	ENF.14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
16	ENF.15	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1		
17	ENF.16	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1		
18	ENF.17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
19	ENF.18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1		
20	ENF.19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
21	ENF.20	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1		
22	ENF.21	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1		
23	ENF.22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
24	ENF.23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
25	ENF.24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
26	ENF.25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
27	ENF.26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
28	ENF.27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
29	ENF.28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
30	ENF.29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
31	ENF.30	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	
32	ARIANZ	0.14368	0.03333	0.03333	0.03333	0.03333	0.03333	0.18506	0.03333	0.03333	0.06437	0.03333	0.03333	0.03333	0.03333	0.03333	0.16552	0.03333	0.06437	0.18506	0.24828	0.18506	0.11954	0.11954	0.03333	0.03333	0.18506	0.03333	0.06437	0.18506	0.03333	0.0	

STRUMENTO II:

51																						
52	INST. 02	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
53	ENF.1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	92
54	ENF.2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
55	ENF.3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
56	ENF.4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
57	ENF.5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	90
58	ENF.6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	92
59	ENF.7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
60	ENF.8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
61	ENF.9	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	89
62	ENF.10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
63	ENF.11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
64	ENF.12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
65	ENF.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
66	ENF.14	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	88
67	ENF.15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
68	ENF.16	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	87
69	ENF.17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87
70	ENF.18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
71	ENF.19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	93
72	ENF.20	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
73	ENF.21	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	85
74	ENF.22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
75	ENF.23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
76	ENF.24	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	86
77	ENF.25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
78	ENF.26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	95
79	ENF.27	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	3	5	4	89
80	ENF.28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
81	ENF.29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	92
82	ENF.30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
83	ARIANZA	0.062222	0.115556	0.248889	0.09	0.245556	0.062222	0.138889	0.232222	0.062222	0.09	0.205556	0.032222	0.24	0.09	0.115556	0.138889	0.115556	0.182222	0.245556	0.115556	

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 15 de mayo de 2025

Investigador(a)
Anny Elma Ricardo Rodríguez
Exp. N°: 0734-2025

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 su relación en el desempeño profesional del enfermero, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unzué, 2025" con fecha 16/04/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Anny Elma Ricardo Rodríguez

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.
4. La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angélica Karina Múscara Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de proyecto de investigación : “Sobrecarga laboral y su relación en el desempeño profesional del enfermero, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025”

Investigadores : Anny Elma Ricaldo Rodriguez

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Sobrecarga laboral y su relación en el desempeño profesional del enfermero, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2025” de fecha 15/04/25 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es que con La información obtenida sobre la problemática existente de la sobrecarga laboral en el enfermero y observar si está relacionado con el desempeño laboral del profesional aportará información sobre las dificultades que ocurren durante su labor diaria, los resultados se entregarán al Hospital Nacional Hipólito Unanue. Su ejecución ayudará / permitirá ayudar a analizar y detallar los problemas a resolver, así se contribuirá en la mejora de los objetivos y procedimientos de calidad de la institución.

Duración del estudio (meses): 7 meses

Nº esperado de participantes: 80

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Enfermero que labore en la sala de emergencia en el nosocomio Nacional Hipólito Unanue.
- Personal de salud que accedan a intervenir en el estudio.
- Tiempo laboral mayor a 1 año en el área de estudio.
- Participa personal nombrado, contratado y terceros.

Criterios de exclusión

- Enfermero que realice labor administrativa.
- Enfermero que participe en otra pesquisa similar para evitar sesgos.
- Personal que se encuentre con Descanso Médico o alguna otra restricción

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- La encuesta puede demorar unos 15 minutos
- Los resultados se le entregaran a usted en forma individual
- Se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente porque le permitirá reflexionar sobre su propia experiencia laboral, identificar factores que contribuyen a la sobrecarga y cómo estos impactan en su desempeño profesional.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Yo guardare la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Anny Elma Ricaldo Rodriguez*, cel. 985396136 y correo electrónico del investigador principal annyricaldo@hotmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____(Firma)_____
_____(Firma)_____

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:**

DNI: 41121219

Fecha: (15/04/2025)

_____(Firma)_____

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

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

	PERÚ Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Hipólito Unanue	OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
---	------------------------------------	---	-----------------------------------	--

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El Agustino, 24 de julio de 2025

CARTA N°345 - 2025-DG-OADI-N° 068 / HNHU

Licenciada
ANNY ELMA RICALDO RODRÍGUEZ
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto : Aprobación de Proyecto de Tesis
Referencia : Carta N°096-2025-CIEI-HNHU
(Expediente N°25-032697 -001)

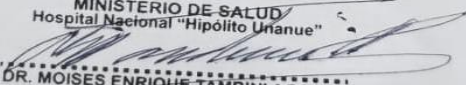
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y considerando que, a través del documento de la referencia, El Comité Institucional de Ética en Investigación informa que en sesión ordinaria de fecha jueves 24 de julio del año 2025, según consta en el Libro de Actas N°10, acordó por unanimidad **APROBAR** el Proyecto de Tesis titulado: **"SOBRECARGA LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ENFERMERO, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, 2025"**

Por lo tanto, visto el expediente presentado, esta Dirección General **AUTORIZA** la ejecución del Proyecto de Investigación, recomendando que el periodo de vigencia de esta aprobación se considera por un año, el mismo que caducará el 24 de julio del año 2026.

Sin otro particular, me despido de usted,

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Hipólito Unanue"
DR. MOISES ENRIQUE TAMBINI ACOSTA
Director General (e)
CMP: 16412


META/RGM/jsm
c.c. OADI-HNHU
c.c. Archivo


www.hnhu.gob.pe
Av. César Vallejo 1390
El Agustino
Telf. 3625700, 3627777


Con PUNTE
Perú

16% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 14%  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

- 14%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 14%  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	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	1%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-20	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-03	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-17	<1%
9	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-20	<1%