



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Carga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro  
quirúrgico en un Hospital, Lima 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Gutierrez Peña, Rosario Isabel


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3954-9389>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Lima – Perú**

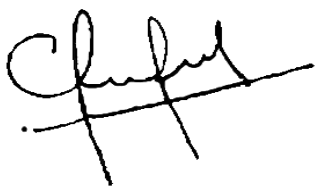
**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

Yo, **ROSARIO ISABEL GUTIERREZ PEÑA**, N° ORCID0000-0002-3954-9389, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL, LIMA 2025”**.Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131, ORCID 0000-0001-9286-4225 tiene un índice de similitud de (10) diez %, con código oid:14912:460583664verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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




.....  
 Firma de autor(a)  
 ROSARIO ISABEL GUTIERREZ PEÑA  
 DNI N° 46642482/CE N° 85426



.....  
 Firma del Asesor  
 PRETELL AGUILAR ROSA MARIA  
 DNI N° 18150131

Lima, 19 de mayo 2025

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

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

El proyecto de investigación de Lic. **ROSARIO ISABEL GUTIERREZ PEÑA** muestra un 10% de similitud total, con un 5% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- 1% se encuentra vinculada a palabras comunes en la caratula, índice, dedicatoria, títulos, resumen y abstract, hipótesis específicas, problemas específicos y objetivos específicos, actividades y presupuesto

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 5%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas

Atentamente  
 Mg. Rosa Pretell Aguilar  
 Asesora

**DEDICATORIA:**

La investigación desarrollada va dedicada a mi madre y parientes, porque son mis pilares para continuar mi desarrollo profesional.

**AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a mi asesora y colegas que me respaldaron para finalizar este trabajo de investigación, permitiéndome alcanzar mis metas.

**JURADO**

Presidente: Lucimar Josefina Barrios Cabello.

Secretaria: Sofia Del Carpio Florez.

Vocal: Jose Luis Rodriguez Villanueva.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA:</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal .....	7
1.5.2. Espacial .....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Bases Teóricas .....	11

2.3.	Formulación de hipótesis.....	19
2.3.1.	Hipótesis general.....	19
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	19
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
3.1.	Método de investigación.....	21
3.2.	Enfoque de la investigación.....	21
3.3.	Tipo de investigación.....	21
3.4.	Diseño de la investigación.....	21
3.5.	Población y muestra.....	22
3.6.	Variables y operacionalización.....	23
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1.	Técnica.....	25
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	25
3.7.3.	Validación.....	26
3.7.4.	Confiabilidad.....	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9.	Aspectos éticos.....	28
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>29</b>
4.1.	Cronograma de actividades.....	29
4.2.	Presupuesto.....	30
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>31</b>
	<b>Anexo 1: Matriz de consistencia.....</b>	<b>39</b>
	<b>Anexo 2: Instrumentos.....</b>	<b>41</b>
	<b>Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....</b>	<b>46</b>

## RESUMEN

El propósito primordial de la presente investigación es describir si se encuentra correspondencia entre carga laboral y desempeño del licenciado de enfermería en centro quirúrgico en un hospital, Lima 2025. Material y método. El estudio hace referencia a un enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, teniendo como diseño la no experimental, siendo de corte transversal, de tipo aplicada y con un nivel descriptivo, la investigación propone una población y muestra de 60 profesional enfermeros que laboran en centro quirúrgico en un Hospital, Lima-2025. Los instrumentos y las técnicas empleadas son el cuestionario y la encuesta respectivamente, para las dos variables de la aplicación se empleará el instrumento la encuesta y la herramienta un cuestionario, siendo aceptados por jueces experto y de confiabilidad alto. Procesamiento y análisis de datos. Para el procesamiento emplearemos la estadística para generar e interpretar la información.

**Palabra claves:** Carga laboral, Desempeño laboral, Profesional de enfermería.

## ABSTRACT

The primary purpose of this research is to describe whether there is a correspondence between workload and performance of the nursing graduate in a surgical center in a hospital, Lima 2025. Material and method. The study refers to a quantitative approach, with a hypothetical-deductive method, having a non-experimental design, being cross-sectional, applied type and with a descriptive level, the research proposes a population and sample of 60 nursing professionals who work in a surgical center in a Hospital, Lima-2025. The instruments and techniques used are the questionnaire and the survey respectively, for the two application variables the survey instrument and the questionnaire tool will be used, being accepted by expert judges and of high reliability. Data processing and analysis. For processing, we will use statistics to generate and interpret the information.

Keywords: Workload, Job performance, Nursing professional.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel mundial, la carga laboral en los profesionales de enfermería es un componente que influye directamente en el desempeño profesional, teniendo impacto directo con la calidad de la atención, humanización y satisfacción (1). Es importante mencionar que un estudio realizado en 191 países de todos los continentes precisa como resultado que existe una brecha de 5,3 millones de enfermeras para cubrir las necesidades a nivel mundial, ese estudio también arrojó que el 50% del personal de enfermería se encuentran insatisfecho en el contexto laboral, debido a la sobrecarga de actividades, entorno de trabajo y bajos salarios; esto constituye un indicador que hace notar que no existe suficiente profesional de enfermería y además hay una insatisfacción laboral lo que perjudica en la atención de la población (2). En razón a ello, el desempeño del enfermero se ve afectado considerablemente produciendo consecuencias como la ausencia de participación e iniciativa, trato inadecuado, inequidad, malas relaciones laborales y baja habilidad para comunicarse (3).

En relación a lo que sucede en América, en el Foro Regional de Enfermería, se puede observar una problemática parecida a lo mostrado a nivel mundial, donde los profesionales de enfermería en América representan el 56% de la fuerza laboral asistencial, lo que hace un promedio de 44,3 profesionales de enfermería por cada 10 mil habitantes, este número es inferior a lo estimado de 70,6 por cada 10.000 según lo establece las Naciones Unidas al 2030, lo que demuestra que el exceso de actividades realizadas por el personal de enfermería incide directamente con el rendimiento laboral, sumado a ello las malas condiciones laborales y remunerativas (5). Adicional a ello, la crisis por la emergencia sanitaria en estos últimos años, evidencio el alto grado de carga laboral que asumió el personal en salud, generando

agotamiento y estrés en estos profesionales, quienes siguen trabajando bajo condiciones de infraestructura hospitalaria obsoleta, falta de insumos médicos, repercutiendo de manera adversa en el desempeño profesional y calidad de servicios que ofertan a la ciudadanía (6).

Por otro lado, en el Perú, un informe publicado por el colegio de enfermeras arroja como resultado que se tiene 29 enfermeras por cada 10 mil habitantes, no cumpliendo con lo establecido por las Naciones Unidas de 70.6 por 10 mil habitantes, lo que evidencia una gran brecha de profesionales sobre todo en las zonas alejadas del país, trayendo consigo que las enfermeras tengan a su cuidado un mayor número de pacientes debido a la alta demanda (7). La consecuencia de no contar con el profesional suficiente resulta en una mayor atención por parte del personal de enfermería, impactando directamente en el rendimiento profesional debido al agotamiento, estrés y capacidad de respuesta (8).

Asimismo, en el Hospital de Lima Este Vitarte (HLE-V), actualmente cuenta con la categoría III-E, que lo convierte en un hospital de atención especializado, siendo su campo clínico de especialidad centro quirúrgico, cuenta con 6 salas de operaciones, donde aproximadamente se interviene quirúrgicamente de manera mensual a 900 pacientes (9). Se ha observado que los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico tienen una gran carga laboral debido a la alta demanda de pacientes, debido a ser especializado en centro quirúrgico, identificando que las enfermeras no logran abastecerse porque no hay el suficiente personal, además del ausentismo que existe por turno, les llevaba ocasionalmente a prolongar sus horarios de trabajo, lo que impacta directamente en el desempeño de sus funciones, además este exceso de trabajo provoca fatiga, tensión, además otros factores que afectan el rendimiento.

Se elegido la presente problemática, debido a que urge realizar un estudio que permita identificar como el desempeño de profesional en enfermería al tener un papel fundamental en las instituciones de salud está siendo afectado por el exceso de carga en las actividades, teniendo en cuenta que el rol de la profesión es crucial para satisfacer las exigencias de atención sanitaria de alta calidad, que incluya un trato cordial y que pueda cumplir con las expectativas y anhelos de los pacientes (10). Es por ello que considero importante conocer como la carga labor influye negativamente en el desempeño profesional.

Así, las capacidades físicas y mentales de las enfermeras están siendo impactadas por las excesivas cargas laborales, lo que podría crear posibles barreras en su habilidad que permitan el cumplimiento de sus funciones de forma correcta. El rendimiento laboral cotidiano puede verse afectado por problemas, lo que finalmente impacta en la atención que los pacientes reciben. En circunstancias críticas y apremiantes, estos impactos pueden intensificarse, peligro en las buenas prácticas lo que podría impactar en los resultados de los pacientes (11).

La ocurrencia de accidentes, riesgos en los errores en la ejecución de funciones, check list inadecuados, son algunas de las consecuencias que trae consigo la carga laboral en el área de centro quirúrgico del Hospital Lima Este, debido al cansancio físico y mental, estrés, repercutiendo negativamente en una atención de calidad (12).

Por todo lo expuesto en los párrafos precedentes, el presente proyecto de investigación pretender aportar un estudio que permite identificar como la carga laboral está afectando negativamente el actuar profesional de los licenciados enfermería del centro quirúrgico en el Hospital de Lima Este, esto permitirá adoptar estratégicas que permitan solucionar los problemas planteado en el presente estudio.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?
2. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?
3. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?
4. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión factores de la organización y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.
2. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.
3. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.
4. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión factores de la organización y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

Este proyecto se sustenta en el ámbito teórico, ya que la carga en el trabajo identifica un peligro inminente que impacta en el desempeño profesional del enfermero en un centro quirúrgico. Por lo tanto, resulta crucial buscar soluciones e identificar los elementos asociados a los motivos que resultan que el personal de enfermería presente estos excesos de trabajo. Más aún si consideramos que esto podría impactar no solo en el rendimiento laboral, sino también en prestar una buena atención.

Referente a la variable carga laboral, el trabajo se sustenta en el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa(ERI) formulada por Siegrist, que sostiene que las tensiones en el trabajo surgen de la inadecuada relación entre un alto grado de cargas laborales que el empleado enfrenta y las escasas gratificaciones, ya sean materiales o psicosociales, que el empleado percibe.

Asimismo, para el variable desempeño el modelo de equidad propuesto por Adams argumenta que el desempeño en el trabajo está fuertemente vinculado con las valoraciones que los trabajadores tienen acerca del trato que perciben en su ambiente laboral. Cuando los empleados se sienten apreciados y reconocidos, esto se refleja en una mayor fidelidad, buen ánimo y rendimiento dentro de la entidad.

#### **1.4.2. Metodológica**

Respecto al sustento metodológico, el proyecto tiene sustento en la significación del enfermero en las intervenciones en sala de operaciones. Por esta razón, se utilizarán herramientas de estudio que se ajustan a los niveles del rigor científico, siendo este estudio de enfoque cuantitativo correlacional de diseño no experimental, asimismo, los instrumentos de medición cuentan con la validación y confiabilidad comprobada, todo ello permitirá conocer la relación entre carga laboral y desempeño profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

#### **1.4.3. Práctica**

En relación al sustento práctico, se mostrarán los hallazgos de las dos variables de la investigación, ofreciendo un estudio que le permita a la jefatura de enfermería plantear estrategias como la dotación adecuada del personal por turno de trabajo, programas de incentivos laboral, pausas activas, encuestas de satisfacción que permitan abordar la problemática de la carga de trabajo teniendo como finalidad incrementar el actuar profesional de los enfermeros en centro quirúrgico, esto permitirá tener una mejor atención y beneficiara directamente a los pacientes quirúrgicos.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La investigación a desarrollar será en febrero y abril del 2025.

### **1.5.2. Espacial**

El espacio de investigación se realizará en centro quirúrgico del Hospital de Lima Este Vitarte

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Licenciados(as) de enfermería.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Quijada et.al (13) en su investigación en el 2021, en Venezuela preciso como objetivo “Identificar el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería”. En referencia al método cuantitativo de nivel correlacional-descriptivo y transversal, de una población de 50 enfermeros se tomó muestra de 36, los instrumentos los instrumentos fueron validados mediante NASA-TLX. Lo obtenido indican una demanda de trabajo de medida central a alto de las cuatro tareas analizadas, siendo el subdimensión rendimiento la que más impactó en todos los casos, seguida por la implicancia mental y la implicancia transitoria. Se concluye que el equipo de enfermería presenta una sobrecarga de trabajo, afectada por barreras de desempeño.

Primadhani et.al (14) en su estudio en el año 2020, en Indonesia tiene como objetivo de “Establecer el efecto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de enfermería directa o indirectamente”. Estudio cuantitativo de enfoque transversal, constituida por 40 licenciadas enfermería de hospitalización, teniendo un cuestionario en ambas variables de estudio. Los hallazgos indicaron que existió un impacto negativo considerable de la demanda laboral con el rendimiento, de manera continua e indirecta. Se concluyó que el exceso laboral impacta en forma perjudicial y relevante al rendimiento del servidor de enfermería.

Pourteimour et al. (15), realizó un estudio en el año 2021, en Irán donde realizaron una investigación que tiene por objetivo “Evaluar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño laboral de enfermeras que brindan atención a pacientes con COVID-19 y explicar los factores que predicen su desempeño”. Con relación al método fue un estudio cuantitativo,

transversal y descriptivo. La población fue de servidoras enfermeras (139) de UCI, centro quirúrgico y salas emergencia en dos nosocomios (Irán), emplearon la correlación carga de trabajo (NASA) y con referente al desempeño utilizaron al autor Paterson. La investigación arrojó que el 71,95% y 96,4% de las enfermeras tenían altos niveles de carga laboral y desempeño laboral, respectivamente. Asimismo, las variables de estudio tuvieron una correlación positiva significativa. Se concluyó que la carga laboral de las profesionales enfermeras incremento en la epidemia COVID-19, por lo que debería implementarse estrategias que mejoren la distribución en las actividades del trabajo y de esa manera mejora el desempeño laboral de las enfermeras.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Calderón (16) efectuó un estudio en el año 2021, en Perú cuyo objetivo era “Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Cirugía, de un hospital público. Estudio de análisis de metodología básica, con un diseño no experimental y de correlación. La muestra estuvo compuesta por 72 profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía; el método empleado fue la encuesta, con dos cuestionarios como instrumentos utilizados para la recopilación de datos. Los resultados evidenciaron que el 48% no tiene carga de trabajo y el 52% tiene carga de trabajo. Además, se determinó que el 20% exhibe un rendimiento profesional en un nivel deficiente, el 54% en un nivel regular y el 26 en un nivel eficiente. Se concluyó que, de acuerdo con la correlación de Spearman de -0.688, este resultado se clasifica como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$ , inferior a 0.05.

Manrique y Matos (17) realizaron una investigación en el año 2023, en Perú cuyo objetivo era “Determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2023”. El estudio adoptó una metodología correlacional, no experimental, cuantitativa y transversal, con una muestra de 51 enfermeras obtenidas mediante un muestreo estratificado simple. Los hallazgos señalan que existe un 88% de sobrecarga laboral, mientras que un 55% señala un rendimiento laboral óptimo de los profesionales de enfermería. Los resultados indicaron un vínculo directo relevante entre la sobrecarga laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería ( $\rho = 0.14$ ,  $p=0.93$ ), en relación a las dimensiones del rendimiento laboral, Resultados ( $\rho = 0.15$ ,  $p=0.23$ , Responsabilidad ( $\rho = 0.2$ ,  $p=0.1$ ), Se concluyó que hay una correlación directa e inversa entre la sobrecarga de trabajo y el rendimiento laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

Flores (17) ejecutaron un estudio en el año 2023, en Perú cuyo objetivo era “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima”. El estudio es de naturaleza cuantitativa, descriptiva y correlacional de tipo transversal, que facilitará la respuesta a la hipótesis propuesta. Además, como población, se realizará un trabajo con 80 participantes del equipo de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima. Para evaluar las dos variables, se emplearán dos cuestionarios en forma de encuestas, los cuales han sido validados por juicios de expertos. Los resultados indicaron relación directa entre las variables de estudio. Se concluyó que mientras el profesional de enfermería siga con altas cargas de trabajo el desempeño profesional no será el óptimo.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Carga Laboral**

#### **2.2.1.1 Conceptualización**

Hernández entiende por carga laboral a la suma de esfuerzos corporales y mentales que el servidor está obligado a realizar durante un tiempo de trabajo. Esto significa que se distingue la situación en la que están presentes los factores físico y psíquico en cada trabajador, y en función de esto, se valora el esfuerzo realizado (18).

Por otro lado, Cruz indica que la carga laboral comprende la relación que se da entre el grado de demanda de la tarea y el nivel de movilización de las habilidades y actitudes del individuo para llevar a cabo su labor en el momento oportuno. Se distingue en términos cuantitativos: se refiere al número de tareas a llevar a cabo en un periodo específico y, cualitativos: relacionados con la dificultad del ámbito de la actividad y los insumos requeridos para su ejecución (19).

Por su parte, la carga de trabajo la define como aquella actividad que se lleva a cabo de forma que supera la capacidad de recuperación de la persona; esta situación puede suponer un peligro, dado que algunos seres humanos pueden demandar mucho de su cuerpo y tener problemas para recuperarse. Por lo tanto, una serie de signos puede afectar al empleado tanto física como mentalmente, entre ellos la reducción de la habilidad para concentrarse y la somnolencia (20).

Asimismo, se define la carga de trabajo como un conjunto de requisitos a los que se enfrenta un/a empleado/a durante su horario de trabajo debido a las responsabilidades asignadas. Estas exigencias pueden requerir un trabajo de índole tanto física como psicológica. En este contexto, se subraya que la carga laboral no solo tiene relación con el

trabajo físico, sino también con las demandas mentales, la exposición a condiciones adversas en el ambiente laboral, la complejidad o número de actividades otorgadas, los sistemas de trabajo, técnicas y equipos empleados, entre otros (21).

### **2.2.1.2. Teorías de Carga Laboral**

#### **- Modelo Demanda-control-apoyo**

Robert Karasek presento este modelo la cual se aplica a diversas variables relacionadas con la salud (el cansancio, el bienestar mental, la crisis depresiva y la salud cardiovascular). Nos detalla el estrés habitual provocado por la carga de trabajo vinculada a las exigencias psicológicas laborales y su manejo. Cuando hay una demanda incrementada de actividades, es necesario llevar a cabo las tareas con mayor rapidez. Por otro lado, nos habla del control laboral y de cómo trabajar mediante dos elementos, potenciando nuestras propias capacidades y siendo capaces de tomar decisiones en el campo laboral. Cuando el apoyo social es insuficiente, puede convertirse en un componente de riesgo, lo que incrementa la tensión (iso-strain), mientras que cuando existe apoyo laboral, se realiza el trabajo colaborativo (22).

#### **- Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa(ERI)**

Bajo este enfoque, la teoría conocida como Desbalance Esfuerzo-Recompensa (ERI), formulada por Siegrist, sostiene que el estrés en el trabajo surge de la inadecuada relación entre un alto grado de cargas laborales que el empleado enfrenta y las escasas gratificaciones, ya sean materiales o psicosociales, que el empleado percibe. Esta ausencia de igualdad, sumada al elevado costo y la poca ganancia generará intensas emociones

negativas con repercusiones perjudiciales a largo plazo en la salud del empleado, como, por ejemplo, una mala autopercepción de la salud, el surgimiento de enfermedades coronarias, incremento en los niveles de ansiedad y depresiones, y trastornos mentales a nivel general. Sin embargo, en esta conexión entre desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y agotamiento, debemos tener en cuenta la presencia de otras variables que median o moderan la organización, como el respaldo social o la apreciación de igualdad (23).

#### Teoría de las demandas y los recursos laborales (DRL)

Teoría que respalda la variable carga de trabajo, que describe las exigencias laborales como elementos sociales, psicológicos y físicos y/o de organización, que demandan del empleado o empleada un esfuerzo mental y/o físico, en correspondencia con los recursos laborales que les brindan, lo que implica la consecución de los objetivos propuestos, fomentando el desarrollo y crecimiento personal. Según el modelo de demandas y recursos laborales, toma en cuenta las exigencias laborales, emocional, la sobrecarga de trabajo, las relaciones laborales, el ambiente físico adverso. Entre los recursos laborales se incluyen la autonomía, las oportunidades de crecimiento que posibilitan a los empleados lograr sus metas. Este modelo ofrece ventajas como proporcionar a los empleados estrategias eficientes y formar a los que trabajan. Es crucial otorgar herramientas psicológicas a los empleados que les permita desarrollar sus actividades de manera eficiente (24).

#### **2.2.1.4. Dimensiones de Carga Laboral.**

##### **Dimensión 1: Carga física**

Se definió como un conjunto de demandas fisiológicas que las personas manifiestan en el transcurso de su horario de trabajo, vinculadas a las posiciones de fuerza, manejo de cargas o movimientos esforzados del cuerpo. De igual manera, se fundamenta en el esfuerzo muscular que podría exceder las habilidades físicas de las personas, amenazando así su salud. (25). Por otro lado, se define como acciones a nivel físico que un individuo lleva a cabo de acuerdo a su labor. Se requiere la actividad física y el esfuerzo muscular. Cuando se menciona un trabajo principalmente muscular, se utiliza el término carga física, que se refiere al conjunto de exigencias físicas a las que se enfrenta la persona durante su horario laboral (26).

##### **Dimensión 2: Carga mental**

Se define como el grupo de necesidades cognitivas e intelectuales a las que el empleado está expuesto en el transcurso de su horario de trabajo, siendo estos requerimientos cognitivos e intelectuales esenciales para desempeñar su labor y está determinada por las interacciones laborales que imponen requisitos, la duración del horario laboral, la cantidad de tiempos de descanso, todo esto provoca dificultades de sueño, disminución de apetito, depresión, ansiedad, inquietudes y problemas para concentrarse en el trabajador sanitario (27).

La carga mental también consiste hace referencia al volumen y la clase de contenidos que se debe abordar en un cargo laboral. Hace referencia a las capacidades

mentales que el empleado debe emplear durante la realización de su trabajo, es decir, el empleo intelectual supone que el cerebro percibe estímulos a los que debe responder (28).

#### Dimensión 3: Trabajo a turnos

Son tareas son llevadas a cabo por empleados que laboran en los mismos puestos laborales, ya que deben proporcionar servicios en diferentes horarios, más allá de los turnos asignados en el servicio y en lapsos de tiempo planificados en días, semanas o meses. Esta tarea abarca un gran impacto en la vida laboral y personal de los empleados, contituyendose un elemento que se intensifica con la ausencia de constancia en el entorno familiar y repercusiones en la salud del empleado (29).

#### Dimensión 4: Factores de la organización

Lo constituyen las diversas perspectivas de la institución, que incluyen la jerarquía de los cargos y de los responsables de la administración de personal quienes otorgan las responsabilidades, así como el fomento de vínculos sólidos en el interior de la institución, entre otros. De igual manera se refiere al proceso de combinar recursos humanos y herramientas tecnológicas con los medios y materiales requeridos para la producción de bienes y/o servicios, empleando técnicas y procedimientos que promuevan un trabajo armónico y lógico y aseguren el grado de confianza y salud (30).

## **2.2.2. Desempeño Profesional**

### **2.2.2.1. Conceptualización**

El desempeño profesional incluye las acciones y conductas perceptibles en los empleados, subrayando que la productividad constituye el eje central de cualquier organización. El desempeño de los trabajadores se basa en la efectividad y eficiencia con la que llevan a cabo su labor. A fin de que una compañía prospere, es vital que el desempeño profesional en el trabajo sea positivo, dado que la productividad se fundamenta en la conducta de los trabajadores en relación con su rendimiento dentro de la institución (31).

Por otro lado, el desempeño profesional se comprende como una integración de iniciativas y conductas que los servidores manifiestan en relación con distintos objetivos de la organización. Este rendimiento se evalúa, en cierta medida, por la habilidad de los trabajadores para aportar a dichos objetivos. El proceso de desempeño profesional se ve afectado por las emociones y pensamientos de una persona, lo cual repercute en sus acciones para lograr objetivos a través de capacidades y dedicación (32).

Asimismo, es importante precisar que el rendimiento laboral está directamente ligado con el desempeño notándose en los resultados del trabajo realizado por los servidores e iniciativas para alcanzar objetivos establecidos por la entidad. Este rendimiento se puede medir con facilidad mediante indicadores y resultados que la organización anticipa conseguir. La habilidad de los trabajadores para satisfacer las expectativas y aportar a las metas de la organización es esencial para el triunfo de cualquier compañía (33).

### **2.2.1.2. Teorías del desempeño profesional**

#### **- Modelo de la equidad**

La teoría de equidad formulada por John Stacey argumenta que el desempeño profesional en el trabajo está fuertemente vinculado con las valoraciones que los trabajadores tienen acerca de la atención que perciben en su ambiente laboral. Cuando los servidores se sienten apreciados y reconocidos, esto se refleja en una mayor fidelidad, buen ánimo y rendimiento en el interior de la institución. No obstante, es crucial subrayar que esta sensación puede estar más relacionada con la condición mental de los trabajadores que con un contexto objetivo (34).

#### **- Modelo de las expectativas**

Esta teoría formulada por Víctor H. Vroom se centra en las percepciones de satisfacción de los empleados acerca del trabajo que llevan a cabo, insinuando que un incremento en la satisfacción lleva a un desempeño profesional superior en cooperación con otros. En este escenario, el foco se centra en la apreciación personal del servidor acerca de cómo su forma de realizar su labor o la conducta que adopta puede afectar los objetivos concretos que consigue (35).

#### **- Modelo de la finalidad o de las metas**

La teoría formulada por Edwin Locke argumenta que existe un papel influyente que afecta la intención del trabajador para realizar una actividad. En este contexto, los trabajadores persiguen de manera deliberada un objetivo al llevar a cabo una tarea que demanda un grado de esfuerzo específico, y este trabajo define el nivel de su desempeño

profesional. La teoría enfatiza la relevancia de definir objetivos precisos y factibles en el interior de la entidad. Los servidores que sienten que sus esfuerzos concuerdan con metas relevantes suelen exhibir un compromiso y desempeño superior (36).

#### **2.2.1.4. Dimensiones de Desempeño profesional**

##### **-Dimensión 1: Proactividad**

Es vital que los trabajadores estén dispuestos a innovar y perfeccionar sus tareas y procesos laborales para promover un entorno de trabajo proactivo y eficaz. Esta postura no solo requiere la habilidad para evolucionar, sino también una actitud proactiva para solucionar problemas diarios y exceder las expectativas en su rendimiento. Al promover un ambiente que aprecie estas características, las compañías pueden no solo incrementar su rendimiento, sino también generar un entorno laboral más estimulante y gratificante para todos sus integrantes (37).

##### **-Dimensión 2: Capacidad de servicio**

Es esencial ajustarse a las necesidades de los usuarios para el triunfo de cualquier entidad. Esta competencia no solo requiere comprender las demandas de los usuarios, sino también mostrar una actitud cordial y cercana que promueva la interacción y la satisfacción del usuario (38).

##### **-Dimensión 3: Conocimientos**

Comprender y conservar información es fundamental para un rendimiento eficaz en cualquier entidad. Esta competencia no solo implica la habilidad para adquirir y

recordar información, sino también para entender las normas y reglas internas de la organización, además de la utilización eficaz de herramientas y tecnología (39).

#### -Dimensión 4: Diligencia en el trabajo

La atención al desempeño laboral es un elemento crucial que influye en la calidad del trabajo efectuado como en la percepción global de la organización. A continuación, se describen los componentes esenciales vinculados a esta actitud y su relevancia en el ambiente de trabajo (40).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión factores de la organización con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

Este estudio de investigación propondrá un método de carácter hipotético-deductivo, fundamentado en una situación o problema, con el objetivo de formular una hipótesis sustentada en la teoría y buscar contrastarla con la realidad hallada, de forma que la hipótesis planteada pueda ser validada o rechazada (41).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación seguirá un enfoque cuantitativo, dado que el análisis de las variables se lleva a cabo de manera cuantitativa, además de emplear métodos de estadística que contribuyen a corroborar las hipótesis (42).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Se refiere que la presente investigación será del tipo aplicada, ya que posee las características y particularidades de este tipo de investigación. Nos basaremos en el modelo científico para producir conocimiento y utilizarlo para solucionar un problema (43).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Este proyecto de investigación será de diseño observacional de tipo transversal y de nivel de correlacional descriptiva.

Es observacional ya que no se producirá alteración y/o modificación de las variables, transversal porque la evaluación se realizará en un periodo de tiempo establecido (44),

correlacional ya que intenta evaluar el nivel de correlación que mantienen las variables y descriptiva porque se realizará una descripción de las variables en análisis (45).

### **3.5. Población y muestra**

La población para la presente investigación estara conformado por 60 licenciadas de enfermeria que trabajan en el área de centro quirúrgico, dada que la población es finita no se contara con muestra. Por otro lado los criterios de inclusión y exclusión seran los siguientes:

#### Criterios de inclusión

- Licenciados(as) de enfermería que se encuentren laborando en el área de centro quirúrgico.
- Licenciados(as) de enfermería nombrado y contratado que tenga un año desempeñando funciones en el área de centro quirúrgico.
- Licenciados(as) de enfermería que quieran colaborar en la investigación de forma voluntaria, otorgando el consentimiento informado.

#### Criterios de exclusión

- Licenciados(as) de enfermería que no se encuentren laborando en el área de centro quirúrgico.
- Licenciados(as) de enfermería nombrado y contratado que no tenga un año desempeñando funciones en el área de centro quirúrgico.
- Licenciados(as) de enfermería que no quieran colaborar en la investigación de forma voluntaria..

### 3.6. Variables y operacionalización

**Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Carga laboral**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>Carga Laboral</b>	Se refiere al conjunto de demandas, tanto físicas como psicológicas, a las que se enfrenta un trabajador durante su horario laboral (46).	Conjunto de demandas físicas y psicológicas a los que se enfrenta los profesionales de enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital debido a responsabilidades asignadas durante su horario laboral, a quienes se medirán bajo un instrumento que contempla 04 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turno y factores de la organización (47).	Carga física	Postura forzada Movilización Esfuerzo muscular	01-16	Ordinal (1) Si (0) No	Bajo: [0-22 puntos]
			Carga mental	Atención Pausas y descansos. Ritmo de trabajo. Tratamiento de información. Información del trabajo Experiencia del trabajador	17-31		Medio [23-45 puntos]
			Trabajo a turnos	Relación de turnos Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Ciclo del sueño Protección, seguridad	32-44		Alto [46-68 puntos]
			Factores de la organización	Cantidad de tareas Preparación del trabajador Iniciativa y manejo Informes de desempeño Toma de decisiones Relaciones interpersonales	45-68		

**Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño profesional**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>Desempeño Profesional</b>	La habilidad de los trabajadores para satisfacer las expectativas y aportar a las metas de la organización es esencial para cumplir los objetivos propuestos (48).	Las cualidades que demuestra el licenciado en enfermería del área de centro quirúrgico para cumplir metas, a quienes se medirán bajo un instrumento que contempla 04 dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimiento, diligencia en el trabajo (49).	Proactividad	Expectativas Mejora de procesos Actitud de los trabajadores	01-03	Ordinal con niveles:  (5)Total acuerdo. (4)De acuerdo. (3)Indeciso. (2)En desacuerdo. (1)Total desacuerdo.	Bajo [11-25 puntos]
			Capacidad de servicio	Eficiencia Trato amable y cordial Necesidades del cliente	04-06		
			Conocimiento	Conocimiento de las normas Uso eficaz de herramientas y tecnologías	07-08		
			Diligencia en el trabajo	Cumplimiento de normas Presentación del trabajador Cuidado en el desempeño de sus labores	09-11		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Variable 1. Se empleará como técnica la encuesta.

Variable 2. Se empleará como técnica la encuesta.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento de Carga Laboral**

Se ha tomado como referencia el instrumento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” adaptado por María Nieto Polo en el 2019 (47).

El Instrumento está constituido por 68 enunciados, agrupados extensiones (4): 1-Carga física “6 elementos” (1 al 16), 2-Carga mental “15 elementos” (17 al 31), 3-Trabajo a turnos “13 elementos” (32 al 44) y 4-Factores de organización “24 elementos” (45 al 68).

Los valores consignados en el instrumento es tipo dicotómico, con solo dos respuestas posibles (1) Si y (0) No.

Las escalas y grados estimados tenemos los siguientes: 1-Bajo “0 a 22 pts.”, 2-Medio “23 a 45 pts.” y 3-alto “46 a 68 pts.”.

##### **Instrumento de Desempeño profesional**

Se ha tomado como referencia el instrumento autora Natalia Boada del año 2018 (49).

El Instrumento está constituido por 11 enunciados, agrupados en 4 dimensiones: 1-Proactividad con 3 ítems (1 al 3), Capacidad de servicio con 3

elementos “4-6”, 2-Conocimiento 2 elementos “7-8” y 3.Diligencia en el trabajo con 3 elementos “9-11”

Los valores consignados según la escala de Likert son: total desacuerdo (1), en desacuerdo(2), indeciso(3), de acuerdo(4) y total de acuerdo(5)

Los niveles y rangos considerados son: Bajo de 11 a 25 puntos, Medio de 26 a 40 puntos y alto de 41 a 55 puntos.

### **3.7.3. Validación**

La validación del primer instrumento se realizó mediante el juicio de 6 expertos, con la prueba de V Aiken, obteniendo 97% como resultado, siendo un valor significativo que afianzando la validación realizada por los expertos (47).

En el segundo instrumento, la autora presentó el contenido a 04 jueces expertos, quienes emitieron su criterio favorable. Además, para consolidar la validez, utilizaron el coeficiente V de Aiken, obteniendo un resultado de 0.82, lo que confirma la validez del instrumento (49).

### **3.7.4. Confiabilidad**

Respecto a variable 1 el instrumento tiene confiabilidad con evidencia en el método de Alpha de Cronbach, dando como resultado 0.974, precisando una confiabilidad excelente.

En cuanto a la fiabilidad del instrumento de la variable 2, el autor empleó un prototipo piloto de 15 servidores de una empresa. Se utilizó Alfa de Cronbach para la confiabilidad, logrando un índice de 0.88.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se realizará por medio del consentimiento proporcionado de la representación de ética de la Universidad, aprobación del director institucional pertinente, además del permiso de los profesionales que serán nuestra población, considerando en todo momento factores éticos de investigación, considerando juicios de exclusión e inclusión.

Después de conseguido los permisos, se llevará a cabo la implementación de las herramientas auto administradas sobre la carga laboral y desempeño profesional. Mediante formularios impresos o en formato digital

#### **Procesamiento estadístico y estudio de datos**

- Las interrogantes de los instrumentos serán compiladas.
- Las manifestaciones de las preguntas estarán en tablas de información.
- Para la analítica de datos se empleará el aplicativo "Statistical Package for the Social Sciences".
- Referente a la estadística de información tomaremos en cuenta los métodos descriptivos, las frecuencias se expresarán en términos porcentuales.
- Los datos recolectados serán examinados de manera estadística, dependiendo de si su distribución es paramétrica o no paramétrica.

### **3.9. Aspectos éticos**

Debemos tomar en cuenta para la descripción del proyecto diversos preámbulos referidos a la ética de autonomía, beneficencia, justicia, entre otros, fundamentales en investigaciones que involucren a personas.

En este proyecto los partícipes en general proveerán su aprobación informada, de esa manera también se preservará el incognito y la privacidad de los datos.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ITEMS	2024			2025				
	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.
Tipificación de la contrariedad.	■							
Exploración de la literatura.	■							
Preparación del contexto del estudio.	■							
Identificación del propósito general y específico.	■							
Construcción de la argumentación		■						
Construcción de la demarcación del proyecto.		■						
Construcción del contexto conceptual.		■						
Preparación de las probabilidades del proyecto.		■						
Preparación del contexto metodológico.			■					
Identificación de población y muestra.			■					
Descripción teórica y estratégica de las variables.			■					
Identificación de técnicas, procesamiento y estudio de información.			■					
Formulación e identificación de la parte administrativa del proyecto.				■				
Definición de los medios referenciales según lo establecido por la universidad.				■				
Preparación y construcción de los medios que formaran parte de los anexos.				■				
Exploración final del trabajo.				■				
Conformidad del trabajo				■	■			
Gestiones respectivas para la aplicación en el lugar de estudio						■	■	
Presentación de la investigación final								■

Nota: Acciones realizadas



Acciones por realizar



#### 4.2. Presupuesto

Ítems	Secciones	Cantidad	Precio en soles
			Total
Prestación	Redacción de proyecto	1 servicio	150
	Conexión web	3 meses	600
	Anillado	2 servicios	150
	Asignación	1 servicio	350
	Transporte	varios	200
	Otros		100
	<b>Sub-total</b>		<b>1550</b>
Bienes	Boligrafos	04	4
	Carpetas	05	50
	Pendrive	01	40
	diveros		50
Humanos	Estadístico	1	900
	<b>Subtotal</b>		<b>1044</b>

#### Presupuesto final

Nº	Descripción	Costo (S./.)
1	Prestaciones	1550
2	Bienes	144
3	Recursos Humanos	900
	<b>Total presupuesto</b>	<b>2594</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Holden, R., Scanlon, M., Patel, N., Kaushal, R., Escoto, K., Brown, R., Alper, S., Arnold, J., Shalaby, T., Murkowski, K., & Karsh, B. A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life [Internet]. 2020; 20(1), 15-24. Available from: <https://doi.org/10.1136/bmjqs.2008.028381>
2. Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación. Organización Mundial de la Salud agosto 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. World Health Organization. Mental health policies and programmes in the workplace. OMS. [Internet]. 2020. Available from: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794_eng.pdf)
4. CEPYMEnews. Solo el 15 % de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleados. [Internet]. Madrid:2018 [consultado: 5 de dic. 2024]. Disponible en: <https://cutt.ly/JDvtSu4>
5. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina (8 y 9 de septiembre del 2022). Washington, D.C.: OPS; 2023.
6. Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS; 2018.
7. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. Colegio de Enfermeros del Perú; 2021.

8. Andina. Más de 89,000 profesionales de la enfermería celebran su día en el Perú. [Internet]. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2Slauu0>
9. Plataforma del Estado Peruano. Hospital Lima Este Vitarte: Información Institucional [Internet]. 2022. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/heav/institucional>
10. Febré N, Mondaca K, Méndez P, Badilla V, Soto P, Ivanovic P, et al. Calidad en enfermería: su Gestión, implementación y medición. Rev. Med. Clin. [Internet]. 2018; 29 (3): 278-287. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300567>
11. Maghsoud F, Rezaei M, Asgarian F, Rassouli M. Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. BMC Nurs [Internet]. el 8 de octubre de 2022 [citado el 12 de diciembre de 2024];21(1):273. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-01055-1>
12. Cárdenas M, Peña P, Bances K. Carga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional de Lima-2022. Rev. Edif Identid. Inv. [Internet] 2022; 1: 261-268. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Mirna-SantoyoCaamal/publication/371416036\\_Edificando\\_identidades\\_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262](https://www.researchgate.net/profile/Mirna-SantoyoCaamal/publication/371416036_Edificando_identidades_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262)
13. Comezaquira-Reay Ana Candelaria, Terán-Ángel Guillermo, Quijada-Martínez Pedro José. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 [citado 2024 dic 19];

37(4): e3942. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es) Epub 10-Feb-2022.

14. Primadhani AP, Sridadi AR. Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. BFJ [Internet]. 2020Oct.30 [Citado agosto 2023];5(2):85-94. Disponible: <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/BFJ/article/view/1788>

15. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. J Nurs Manag. [Internet]. el 10 de marzo de 2021 [citado el 12 de diciembre de 2024]; 29: 1723–1732. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

16. Calderon D. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, hospital militar central, 2021. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en salud pública]. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6472329>

17. Manrique G., Matos G. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital nacional ramiro 2023. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8595>

17. Flores S. Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2023. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11074>

18. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc [Internet]. 2016 [citado 13 diciembre 2021]; 24(3):217-22. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2016/eim163k.pdf>

19. Cruz Robazzi I M.; Chaves Mauro I M.; Barcellos Dalri R.; Almeida da Silva L.; Aparecida de Oliveira Secco I.; Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud [Internet]; Rev Cubana Enfermer v.26 n.1 Habana ene.-mar; 2010. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009)

20. Baigorri M., Serrano R., Martínez C., López R., Escanilla J. La carga de trabajo. [Internet]; Revista Sanitaria de investigación. Zaragoza 2021 diciembre; 23(5). Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>

21. Prevención Integral. Gestión de la carga laboral. [Internet]. España [Consultado el 13 de Diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/05/14/gestion-carga-laboral>

22. Marianne Lacomblez y Nicole Vézina, [En línea], Volumen 4 N°2 | 2016, Publicado el 01 diciembre 2016, consultado el 11 diciembre 2024. URL: Disponible en: <https://doi.org/10.4000/laboreal.11600>

23. Chiang M, Gómez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2016;21(2):111-128. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>

24. Bakker B., Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2017 Dic [citado 2024 Dic 13]; 29(3):107-115. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.

25. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Esfuerzo físico y postural. España: sistas; 2016 [consultado 2024 Dic 13]. Disponible en: <https://revistamedica.com/riesgos-ergonomicos-carga-fisica/>
26. Chavarría, R. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo- Barcelona. La carga física de trabajo: definición y evaluación. [Internet]. (Citado el 26 de mayo del 2021). Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
27. Almudever, L. y Pérez, I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Rev. Ene [internet] 2019; 13(1): 222-232. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>
28. Skibsted T., Eiskjaer H., Mikkelsen F., Granstam S., Flachskampf F., Sorensen J. Left Ventricular Pressure-Strain-Derived Myocardial Work at Rest and during Exercise in Patients with Cardiac Amyloidosis. JASE. 2020 mayo; 33(5). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0894731719312076>
29. Sánchez-Sellero M. Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. Sociedade E Estado 2021;36(1):109-131. Disponible en <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>
30. Liberti, D., Di Maria, et al. In-hospital rapid response system: effects on outcome and workload. CritCare (Suppl1),2016. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/cc11113>
31. Beltrán Salazar MB, Arévalo Marco RA. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. REV. LATAM [Internet]. 8 de agosto de 2023 [citado 13 de diciembre de 2024];4(2):4918–4930. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948>

32. Cárdenas M, Peña P, Bances K. Carga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional de Lima-2022. Rev. Edif Identid. Inv. [Internet] 2022; 1: 261-268. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Mirna-SantoyoCaamal/publication/371416036\\_Edificando\\_identidades\\_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262](https://www.researchgate.net/profile/Mirna-SantoyoCaamal/publication/371416036_Edificando_identidades_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262)

33. Pérez M. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Instituto politécnico nacional, Editorial Mc. Graw Hill. México. 2009.

34. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista Investigación Valdiziana. [en línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

35. Marulanda Valencia F. Á, Montoya Restrepo I. A, Vélez Restrepo J. M. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2016; (36):206-238. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>

36. Veytia Bucheli MG, Contreras Cipriano Y. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. RIDE [Internet]. 20 de diciembre de 2018 [citado 19 de diciembre de 2024];9(18):84 - 101. Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/413>

37. Zaragoza A., Pineda M. Desempeño Laboral. Revisión literaria. commercp [Internet]. 5(1):1-12. [citado 8 de julio de 2024]; 2023. Disponible en: [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638)

38. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo (2020). La motivación y desempeño laboral: capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado 05 de dic 2024, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).

39. Casimiro, C., Casimiro, W. H., Casimiro, J. F. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Revista [Internet]* 15(70), 312-319. [Citado agosto 2023] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-312.p>

40. Galván M. Motivación laboral. Tesis. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] 2018 [Citado agosto 2023] Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

41. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.

42. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.

43. Gómez S. Metodología de la investigación. Tercer Milenio (internet) 2012 (citado el 12.07.2022) disponible en: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf).

44. Hernández F. Metodología de la Investigación. *Rev Tesis de Inv. Documento Investigación no experimental [Internet]*. 2012;(12):1-13. Disponible en: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

45. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Colombia: Ediciones de la U; 2018.
46. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián de Chile; 2016.
47. Nieto, M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018 [Tesis para optar el Título de Maestro en Gestión de Servicios de Salud]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31075>
48. Miralles P., Monteagudo J. Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas. Educar Em Revista, [Internet] 2018; 35(74), 127–144. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>
49. Boada, N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana, 2018. [Tesis para optar el título de maestro en administración] disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8684>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Carga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p>	<p><b>General</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025. Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025.</p>	<p>Variable 1: Carga Laboral</p> <p>Dimensiones: D1. Carga física D2. Carga mental D3. Trabajo a turnos D4. Factores de la organización</p>	<p>Método de investigación: hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: Diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional.</p>
<p><b>Específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico? 2. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?</p>	<p><b>Específicos</b> 1. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico. 2. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p>	<p><b>Específicos</b> 1. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico. 2. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el desempeño del profesional de</p>	<p>Variable 2: Desempeño profesional</p> <p>Dimensiones: D.1 Proactividad D.2 Capacidad de servicio D.3 Conocimientos D.4 Diligencia en el trabajo</p>	<p>Población - Muestra 60 licenciadas(os) de enfermería del área de centro quirúrgico, dada que la población es finita no se contara con muestra.</p>

<p>3. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre carga laboral en su dimensión factores de la organización y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico?</p>	<p>3. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p> <p>4. Determinar la relación entre la carga laboral en su dimensión factores de la organización y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p>	<p>enfermería en el centro quirúrgico.</p> <p>3. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p> <p>4. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión factores de la organización con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.</p>		
--	--	---	--	--

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario: Medición de Carga Laboral

#### I. Datos Sociodemográficos: marque con una X

25-30 años	31-40 años	40 años a más	<b>Edad:</b>
------------	------------	---------------	--------------

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

Tiempo en el	2-5 años	6-10 años	11 años a más	Servicio:
--------------	----------	-----------	---------------	-----------

Régimen Laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Locador ( )

#### II. Instrucciones: Marque con X en el casillero que crea conveniente.

N°	ÍTEMS	SI	NO
	<b>DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>Postura correcta</b>		
1	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en posición recta		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral		
	<b>Movilización</b>		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
	<b>Esfuerzo muscular</b>		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.		

N°	ÍTEMS	SI	NO
13	El peso y tamaño de la carga permite movilizarse con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)		
15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas		
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta.		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>Atención y concentración</b>		
17	El nivel de concentración 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		
	<b>Pausas y descanso</b>		
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)		
	<b>Ritmo de trabajo</b>		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas (pacientes)		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
	<b>Tratamiento de la información</b>		
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas.		
	<b>Información del trabajo</b>		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	<b>Experiencias del trabajador</b>		
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.		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>Relación de turnos</b>		
32	El trabajo que se realiza es a turnos		
33	El rol de turnos se conoce con anticipación		

N°	ÍTEMS	SI	NO
	<b>Estabilidad del grupo</b>		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos		
35	Los equipos de trabajo son estables		
	<b>Refrigerio Adecuado</b>		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	<b>Evaluación de la salud</b>		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral		
	<b>Respeto del ciclo del sueño</b>		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente		
	<b>Protección y seguridad en el trabajo</b>		
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 inferior en el turno noche		
	<b>Limitaciones del turno noche</b>		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	<b>DIMENSIÓN 4: FACTORES DE ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>Cantidad de tareas</b>		
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).		
	<b>Preparación del trabajador</b>		
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		
	<b>Iniciativa y manejo</b>		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver 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		

N°	ÍTEMS	SI	NO
56	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su 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		
	<b>Informe de desempeño</b>		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado		
	<b>Toma de decisiones</b>		
60	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando 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		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>		
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	Si 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		

**Gracias por su participación**

### Cuestionario: Escala de medición de Desempeño Laboral

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el Desempeño Laboral. Agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Por favor, considere la siguiente escala:

- TOTAL ACUERDO (TA)
- DE ACUERDO (A)
- INDECISO (I)
- EN DESACUERDO (D)
- TOTAL DESACUERDO (TD)

Nº	Enunciados	TA	A	I	D	TD
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?					
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?					
5	¿Tratas con interés, respecto y amabilidad a los demás?					
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el Cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?					
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?					
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

**Gracias por su participación**

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **Consentimiento Informado de la Investigación**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Rosario Isabel Gutierrez Peña

**Título:** Carga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025.

#### **Propósito del estudio**

Lo convocamos a involucrarse en una investigación que busca establecer la correlación entre la carga laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico en un Hospital, Lima 2025. Este es un análisis realizado por profesionales de la Universidad Privada Norbert Wiener.

#### **Riesgos:**

Su implicación en la investigación no representará ningún peligro, simplemente se le solicitará que complete el cuestionario.

#### **Beneficios por participar:**

Posee la oportunidad de obtener los hallazgos de la investigación mediante los métodos más apropiados (individual o en grupo) que pueden ser de gran valor en su desempeño profesional.

#### **Costo por participar:**

Su contribución no implica ningún gasto.

**Confidencialidad:**

Guardaremos datos empleando cifrados. Si se divulgan los hallazgos de esta investigación, no se exhibirá ningún dato de identificación personal. Sus documentos no serán accesibles para nadie más allá del estudio.

**Derecho del encuestado:**

Si su parte experimenta incomodidad durante el tiempo que se lleva a cabo el estudio, puede ser retirada en cualquier instante sin tener prejuicios sobre nada.

**CONSENTIMIENTO**

Permito mi participación libre en la investigación. Comprendo lo que podría suceder si participo en el proyecto. Además, entiendo que puedo abandonar el estudio, incluso si he obtenido mi aprobación, abandonándolo en cualquier instante. Voy a recibir una copia firmada del permiso.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

## ● 10% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	5%
2	<b>uwiener on 2024-03-12</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-12-08</b> Submitted works	<1%
4	<b>Universidad Wiener on 2023-03-19</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2025-04-06</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-01-23</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Wiener on 2024-10-05</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-02-16</b> Submitted works	<1%