

ricaldo

INDEXACIÓN EN TURNITIN_ANNY_RICALDO-TURNITIN-2 07sep.docx

 Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::14912:623378571

Fecha de entrega

11 sep 2026, 8:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 sep 2026, 8:53 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INDEXACIÓN EN TURNITIN_ANNY_RICALDO-TURNITIN-2 07sep.docx

Tamaño del archivo

106.0 KB

37 páginas

8245 palabras

46.153 caracteres

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%

12	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-12-21	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2019-01-08	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-18	<1%
15	Internet	www.coursehero.com	<1%
16	Trabajos entregados	Blackboard on 2026-05-07	<1%
17	Internet	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-07	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-06-23	<1%
20	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-11	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	<1%
22	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-04	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-17	<1%
25	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	<1%

26	Internet	enfermfoco.org	<1%
27	Internet	www.dspace.unitru.edu.pe	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-02	<1%
29	Internet	educas.com.pe	<1%
30	Internet	repositorio.onpe.gob.pe	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-20	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-04	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-11	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-09-01	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-31	<1%
37	Internet	repositorio.unamad.edu.pe	<1%
38	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
39	Internet	www.slideshare.net	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB on 2025-08-03	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-02	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-30	<1%
43	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2023-05-09	<1%
44	Internet	bvs.sld.cu	<1%
45	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-17	<1%

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

7 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.

1 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.

1 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 disimiles 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.

1

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.

1

3.3. Tipo de investigación

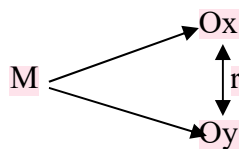
En cuanto al tipo, la investigación fue aplicada, pues el problema que se planteó ya es conocido, por lo que se pasó a analizar la información que se había recopilado para de ahí sacar los resultados. Es de nivel descriptivo en virtud de que conceptualizan los eventos ejecutados para la compilación de 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

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)

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).

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.

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

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.

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.

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.

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)

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

H_0 : No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia, HNHU,2025.

H_a : 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.

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

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

H₀: No existe una relación significativa entre la carga mental y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

H_{i.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

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

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo a turnos y el desempeño profesional del enfermero del Servicio de Emergencia del HNHU.

H_{i.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

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

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.

- 3 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 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 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 .
- 3 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.