



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de  
una institución pública - privada, Lima 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicio de la Salud**

**AUTOR:**

Camacho Mendoza, Paulo Daniel (orcid.org/0000-0002-0713-6539)

**ASESORA:**

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asuncion (orcid.org/0000-0002-9473-5854)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado las fuerzas y permitirme llegar hasta este momento tan importante en mi desarrollo profesional, también a mis padres, por su desmedido e inmenso amor y apoyo constante, a mi hermano y familiares, quienes son mi motivo para seguir adelante. A mi novia quien ha estado a mi lado todo este tiempo brindándome su apoyo.

### **Agradecimiento**

A mis docentes de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo por sus conocimientos compartidos para lograr terminar con éxito esta etapa profesional, en especial a mis asesoras Mg. Zoila Becerra y Dra. Saba Cabrera; a mis compañeros por su apoyo constante. A todos ellos muchas gracias.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Institución pública-privada, Lima 2023.", cuyo autor es CAMACHO MENDOZA PAULO DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA <b>DNI:</b> 40144875 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 31-07- 2023 22:30:19

Código documento Trilce: TRI - 0631884



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAMACHO MENDOZA PAULO DANIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Institución pública-privada, Lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PAULO DANIEL CAMACHO MENDOZA <b>DNI:</b> 47497575 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0713-6539	Firmado electrónicamente por: PCAMACHOM el 31- 07-2023 17:21:33

Código documento Trilce: TRI - 0631883

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de carga laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023	19
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023	20
Tabla 3	Relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.	21
Tabla 4	Relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada	22
Tabla 5	Relación de la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada	23
Tabla 6	Relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada	24
Tabla 7	Relación de los factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada.	75
Tabla 8	Prueba de normalidad de los datos	75
Tabla 9	Confiabilidad de desempeño laboral.	77
Tabla 10	Estadístico de los ítems de desempeño laboral	77
Tabla 11	Características del personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023	81

## Resumen

Debido a este ambiente de trabajo de alta intensidad, las enfermeras soportan una presión elevada; sin la protección adecuada, posturas forzadas, movimientos repetitivos y tener esfuerzos musculares. Todos estos factores contribuyen al aumento de las demandas laborales y, por lo tanto, a la sobrecarga de funciones para las enfermeras; en consecuencia, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023; mediante una metodología básico-correlacional y teniendo una muestra de 80 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado principal se tiene que con un valor de Rho de Spearman de  $-0,345$  y el Sig. bilateral de  $0,002$ , existe relación significativa indirecta entre la variable carga y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada. Se ha concluido que la dimensión carga física, carga mental, trabajo a turno y factores de la organización tiene relación significativa e indirecta con la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, con un valor de  $-0,335$ ;  $-0,367$ ;  $-0,277$ ;  $-0,310$  respectivamente.

**Palabras clave:** carga laboral, desempeño laboral, carga mental, carga física



## **Abstract**

Due to this high intensity work environment, nurses are under tremendous pressure; without adequate protection, forced postures, repetitive movements and having muscular efforts. All these factors contribute to the increase in job demands and, therefore, to the overload of functions for nurses; consequently, the general objective of the study was to determine the relationship between workload and work performance in the nursing staff of a public-private institution, Lima 2023; using a basic-correlational methodology and having a sample of 80 nurses, to whom a questionnaire for both variables was applied. The main result is that with a Spearman's Rho value of -0.345 and the bilateral Sig. of 0.002, there is a significant indirect relationship between the variable load and work performance in the nursing staff of a public-private institution. It has been concluded that the dimension physical load, mental load, shift work and organizational factors have a significant and indirect relationship with the management of nursing care in a hospital in Lima with a value of -0.335; -0.367; -0.277; -0.310 respectively.

**Keywords:** workload, work performance, mental load, physical load

## I. INTRODUCCIÓN

La carga de trabajo excesiva de enfermería es uno de los muchos factores que inciden en la calidad de la atención y a los problemas de la vida laboral en el sistema de trabajo que, según se ha reconocido internacionalmente, necesitan más estudio y solución (Holden et al., 2020). Considerando esto, según la World Health Organization (2020), se han identificado síntomas importantes concernientes con el estrés laboral, entre ellos la sobrecarga laboral (exceso de trabajo), falta involucramiento y de control, falta de respeto en el trabajo, desigualdad, malas condiciones laborales y poca capacidad de comunicación.

En la misma situación, Nasiry et al. (2022) en Irán, el 80 % de las enfermeras tienen problemas relacionados con la carga laboral, demostrada a través de la fatiga mental, estrés y conflictos causado el exceso de trabajo. De manera similar, Baye et al. (2020) sostiene que, en Etiopía, el estrés de la jornada laboral se debe al exceso de trabajo entre las enfermeras, siendo del 40 % y el 66 % debido a que laboran más de 12 horas y estas no son remuneradas (Baye et al., 2020). Considerando lo anterior, la exigencia de los pacientes, las largas jornadas laborales, los trabajadores, entre otros, se compone en uno de los principales factores asociados con el exceso de trabajo. En consecuencia, el informe de la Organización Panamericana de la Salud (2021) muestra que más de 58 % de trabajadores de la salud tienen inconvenientes de salud mental.

Por otro lado, según la magnitud del problema se enfatizó aún más en el informe de la Fundación Estadounidense para la Prevención del Suicidio (2021) afirmó que la muerte por suicidio es aproximadamente un 70 % más probable entre los médicos que entre otros profesionales y entre un 250 % y un 400 % más alta entre las médicas. La causa primordial es el estrés y la depresión de estos. Conjuntamente, Jacobs y Lourens (2020) indican que, en Sudáfrica, las variaciones en las horas de trabajo tuvieron un impacto significativo en los requisitos del personal enfermero de los establecimientos hospitalarios, lo que a su vez generó estrés laboral y, lo cual aumentó los costos organizacionales debido al aumento de la rotación.

A nivel nacional, según Tello (2021) señala que tras las secuelas que ha causado la pandemia, el 75 % de personal de salud argumenta que la carga laboral se ha visto incrementada entre 1 y 5 horas al día; donde se han mostrado los trastornos mentales y emocionales como depresión, ira, trastorno de estrés postraumático, etc. Además, según una encuesta, el 34 % cree que el Ministerio de la Salud debe ejecutar acciones encaminadas a cuidar la salud mental en los trabajadores sanitarios. Además, según la Organización Panamericana de Salud (2022) muestra el personal de primera línea se sentían inseguros y asustados al momento de brindar atención, ya que trabajaban de 6 a 24 horas sin parar, donde se producía un crecimiento inesperado y frustración cuando esta enfermedad era claramente visible, poniendo en peligro la salud mental.

Con todo lo anterior, es importante esclarecer la problemática institucional, en un establecimiento público-privado en Lima, debido a la necesidad de los pacientes y las condiciones de trabajo desmesuradas han aumentado la carga laboral en el personal enfermero, afectando su estado mental y el bienestar en la salud. Además, las tareas diarias del personal enfermero comienzan a causar fatiga mental, depresión y estrés, generando conflictos en el manejo de varios métodos, constantes cambios de personal y exceso de trabajo; todo esto ha afectado el trabajo de cada uno de ellos, brindando servicios limitados a los usuarios. Pese a que la institución ya practica estrategias para afrontarlo, aún no es suficiente.

Por tal motivo, la formulación del problema será: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023?; en efecto, como problemas específicos se ha tenido: ¿Existe relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?; ¿Existe relación entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?; ¿Existe relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?, y ¿Existe relación entre factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería?

Por otro lado, la carga de trabajo de enfermería es importante para las organizaciones sanitarias, porque determina el rendimiento laboral e influye en la calidad del servicio, otorgado al paciente; dicho ello, el autor ha medido el grado de correlación que existe entre la carga laboral y el desempeño en uno de los principales trabajadores de primera línea en salud, como es el personal enfermero. Por lo cual, tiene una justificación social, porque uno de los principales fines del estudio ha sido brindar beneficios a los participantes, es decir, al personal enfermero, quienes han sido los beneficiarios directos de la investigación desarrollada por el autor. Por otro lado, en cuanto a la justificación teórica, en el estudio se presentó los diferentes enfoques y conceptualizaciones que ayudaron a tener un mayor conocimiento de las variables que indagadas. De igual manera, se tiene al aporte metodológico, donde el autor ha tomado en cuenta los instrumentos que han dado respuesta al problema planteado, el cual, pueden ser desarrollas y aplicados en futuras investigaciones.

Para ir cerrando el capítulo, el objetivo general ha sido determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023; por lo que refiere a los objetivos específicos se tiene: identificar la relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; identificar la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada ; identificar la relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada e identificar factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada.

En síntesis, la hipótesis del estudio ha concurrido en las siguientes inferencias.  $H_i$ : Existe relación significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023 y  $H_o$ : No existe relación significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para respaldar los hallazgos del estudio, es importante conocer los antecedentes que están vinculados con las variables investigadas que son la carga laboral y el desempeño laboral; por ende, a nivel internacional:

Pourteimour et al. (2021) asumió como fin examinar la correlación entre el desempeño laboral y la carga trabajo del personal enfermero que cuidan a los pacientes. Este estudio transversal incluyó a 139 enfermeras en dos hospitales iraníes. Se utilizó el cuestionario de productividad de Paterson. El 96% y 72% de los enfermeros tenían un alto nivel de desempeño laboral y carga de trabajo, correspondientemente. Los resultados mostraron una positiva correlación de la carga de trabajo de la mente y la evaluación estándar de la productividad de los empleados ( $r = 0,057$ ). A diferencia de la carga física ( $r = 0,175$ ,  $p = 0,04$ ) y la demanda de tiempo ( $r = 0,307$ ,  $p < 0,001$ ), que tenían una relación positiva con la productividad de los empleados, el estrés tiene una relación negativa con la productividad laboral.  $r = -0,183$ ,  $p = 0,032$ ).

Además, Havaei y MacPhee (2020) ostentó como fin examinar las relaciones entre los factores de carga de trabajo en diferentes niveles de sistemas (nivel de unidad, nivel de trabajo y nivel de tarea), quejas de pacientes/familiares e informes de enfermeras sobre violencia del paciente hacia ellos utilizando un marco de factores humanos. Este es un análisis secundario de datos transversales. Los factores de carga de trabajo en múltiples niveles estaban directamente relacionados con la violencia en el lugar de trabajo. El aumento de informes de las enfermeras sobre estándares comprometidos (nivel de trabajo) e interrupciones (nivel de tarea) se relacionó con un aumento de informes de violencia física y emocional, y una mayor agudeza del paciente (nivel de unidad) se relacionó con un aumento de informes de violencia emocional.

Maghsoud et al. (2022) tuvo como objetivo investigar el papel mediador del racionamiento implícito de la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en la relación entre la carga laboral del profesional hospitalario. En este estudio transversal, 311 enfermeras de cuatro hospitales diferentes en el centro de Irán fueron seleccionadas mediante el método de muestreo por

conveniencia. Excepto la relación directa y mutua entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería ( $P \geq 0,05$ ), la relación entre otras variables fue estadísticamente significativa. Se ha concluido que la carga de trabajo afecta la calidad de la atención enfermero brindada al afectar el racionamiento implícito de la atención de enfermería, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional.

En otro estudio, en el Líbano, Dhaini et al. (2020) rotuló que el nivel de carga de trabajo percibida en todos los turnos tuvo una relación positiva con el nivel de racionamiento de la atención de enfermería. Debido a muchas razones, como la alta carga de trabajo, las enfermeras pueden encontrarse en situaciones en las que se ven obligadas a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso. Las enfermeras no pueden brindar atención integral de acuerdo con los estándares profesionales y esto puede afectar la calidad de la atención enfermero.

En el ámbito nacional, se encontró el estudio de Calderón (2022) donde su principal objeto de estudio es precisar la correlación entre el rendimiento laboral y la carga de trabajo de las enfermeras en un hospital de Chíncha. Por ende, el estudio fue básico y diseño de correlación. La muestra estuvo compuesta por 72 enfermeras; a través del cual, respondieron a una encuesta para hallar los resultados; en efecto, el 52% del personal enfermero presenta carga laboral. Por tanto, se encontró que el 54% tiene un desempeño laboral medio. Se concluyó que existe una relación inversa y negativa de la correlación de Spearman  $-0,688$ , dando este resultado se centró con un número significativo de  $p = 0,000$ , que es menor a  $0,05$ .

En Chimbote, Medina (2023) el objetivo de la tesis es estipular el nivel correlativo entre el desempeño y la sobrecarga de trabajo de las enfermeras de un nosocomio de la ciudad de Chimbote. Este fue un estudio correlacional con un diseño transversal. Se utilizaron dos preguntas para medir las variables. La muestra fue de 115 enfermeros; los resultados derivados expresan que el 50% de los enfermeros tienen un nivel regular de sobrecarga laboral, y según el desempeño se encontró que el 65% tienen un nivel regular. El autor concluyó una relación entre el rendimiento laboral y la carga física es moderada ( $-0,8$ ), y

la carga mental tiene una relación positiva (0,1). Finalmente, la relación entre la carga de trabajo y la productividad de los empleados es negativa (-0,8).

En Piura, Toledo (2022) su objetivo es comprobar el nivel correlativo entre el desempeño y la carga de trabajo de los profesionales de enfermería del hospital de Piura por medio del enfoque cuantitativo, y correlacional. La muestra objetivo fue de 70 personas y se utilizó la encuesta. Los resultados muestran que existe una relación directa, estadística y significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional (p-valor 0,001). Además, se concluyó que las dimensiones carga mental, físico y turnos laborales  $p \text{ valor} = .001 > \alpha. (0.01)$  se relaciona con el desempeño laboral.

A nivel local, Fernández (2023) ha propuesto como finalidad identificar la correlación entre el desempeño y la carga laboral en el personal médico en un hospital de Lima. El estudio es de carácter correlacional y cuantitativo, donde 48 médicos fueron los sujetos muestrales, donde se ha trabajado con un cuestionario para la recopilación de datos; por ello, el principal resultado fue que la carga laboral en su componente físico (60%), emocional (52%) y mental (50%) se mantuvo en un nivel medio. En cuanto a la variable desempeño se mantuvo en un nivel alto con el 85%. Se concluyó que, utilizando la correlación de Pearson, obtener una "r" de 0.230 corresponde a una correlación baja. No obstante, según la significación del valor de p, termina en 0,117, que es más de 0,05 de lo necesario, es decir, no hay relación entre los datos de educación.

Huamán y Vergara (2021) en Lima, el estudio tiene como finalidad monitorear la carga laboral del profesional enfermero en un centro hospitalario de Barranca; el método fue cuantitativo y descriptivo, la encuesta fue online y fue diseñada para 37 enfermeras. Los resultados estuvieron enmarcados en el grado de la carga laboral encontrado en el personal encuestado enfermería, en la dimensión física, psicológica, comportamental y afrontamiento fue de nivel medio relacionándose con la productividad. En consecuencia, se concluyó que la sobrecarga fue alta.

Lazo (2022) tuvo como fin encontrar la asociación entre el desempeño y la carga laboral en clínicas privadas de Lima; dicho ello, se efectuó bajo un enfoque correlacional y cuantitativo, donde la muestra se constituyó por 87 profesionales enfermeros a quienes se les efectuó una encuesta. En consecuencia, como principal resultado se tiene que la dimensión carga mental, carga física, factores de la organización y trabajo de turnos se relaciona con el desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación positiva y de alta significancia con grado débil entre la carga de trabajo y el desempeño del profesional de enfermería.

Pasando a otro enfoque, se tiene a la fundamentación teórica, en donde se puede mencionar que la carga laboral, se basa en la teoría de Bakker Y Vries (2021) quienes enfatizan que cuando los trabajadores afrontan mayores tensiones, lo más recomendable es que se manejen tácticas de autorregulaciones desadaptativas, como la autodestrucción y la rigidez de afrontamiento. Al mismo tiempo, cuando el individuo experimenta más tensión laboral, lo que es más factible que el trabajador utilice estrategias de autorregulación adaptativas, como la estructuración de trabajos y la recuperación del estrés ocupacional.

En consecuencia, a medida que el trabajo se convierte estresante, donde lo más importantes son los recursos estables; es así como dichos recursos, como son las prácticas en liderazgo y recursos humanos llegan a contribuir al personal de salud a manejar la fatiga a corto plazo e impedir el agotamiento a largo plazo. Conjuntamente, son importantes los recursos personales, como la personalidad proactiva y la inteligencia emocional, tienden a contribuir al profesional de salud a gestionar y reconocer eficazmente el estrés laboral.

Según Mélan y Cascino (2016) argumenta que está referido a la supuesta dependencia entre la cantidad de inteligencia o recursos y el dinero requerido para completar una tarea. Por otro lado, Hart y Staveland (citado por Inegbedion et al., 2020) indican que la intensidad de la tarea se define como el grado de asociación percibido entre la cantidad de inteligencia o los recursos para terminar con las funciones a realizar.



Por otro lado, Alghamdi (2016) sostuvo que todo el trabajo de enfermería que debe llevarse a cabo durante un período de tiempo definido. La cantidad de tiempo y cuidados que una enfermera dedica (directa e indirectamente) a los pacientes, el lugar de trabajo y el desarrollo profesional.

Según Tubbs et al. (2019) establece que la práctica de enfermería se conceptualiza como el nivel requerido de las habilidades clínicas emplazadas para realizar las tareas diarias de enfermería. Las elevadas cargas laborales pueden traer consigo negativas consecuencias para los pacientes y el personal de salud. El aumento de la carga laboral puede producir agotamiento y, por consiguiente, reducir la salud del profesional médico. Al mismo tiempo, las tareas de cuidado pueden tomar menos tiempo para completarse, lo que genera una serie de resultados contradictorios para el paciente, incluido un incremento de las caídas de pacientes, los errores de medicación, infecciones adquiridas en el hospital y mortalidad del paciente (Aprilia et al., 2019).

Según Revuelta (2016) argumenta que el aumento de la carga de trabajo tiene efectos sobre las enfermeras, que se manifiestan a través del agotamiento. Ante el presentismo de enfermería, que va en aumento por la falta de reemplazo, precariedad laboral, etc., se incrementa la probabilidad de que los pacientes sufran eventos adversos por mal desempeño por hora trabajada. Estos dan como resultado una disminución de seguridad y la calidad en la atención que recibe el paciente (Waddill, 2019).

La carga de trabajo envuelve factores tanto mentales como físicos que se unen para contribuir al rendimiento del trabajo en el entorno laboral, sobre todo en el sector de la salud; es así, que la carga física se manifiesta en prácticas físicas como el manejo y cuidado de pacientes y la administración de medicamentos. En cambio; la carga mental tiene que estar referida a interpretar, comprender y recibir información, tomar decisiones e interactuar con el paciente y sus familias (Supreeta y Hayes, 2017).

En la literatura, las características de la carga de trabajo física y mental pueden afectarse e influirse mutuamente. La carga de trabajo mental involucra procesos subjetivos y puede afectar las habilidades físicas, causando fatiga y errores funcionales. Además, aumentar el esfuerzo físico requiere demandas

mentales que pueden reducir la concentración y la precisión, lo que reduce la eficiencia de la enfermera con el tiempo (Restuputri et al., 2019).

Por lo tanto, podemos mencionar, que uno de los efectos del alto nivel de trabajo provoca estrés y daños psicológicos, esta es una característica del lugar de trabajo mental llamado trabajo duro. Esta característica se define por las intensas y continuas exigencias físicas y mentales que surgen en las situaciones de trabajo en el trabajo. La carga de trabajo es común en el lugar de trabajo y la evidencia muestra que está relacionada con el estrés y la hipertensión, el agotamiento emocional y el desempleo crónico; por lo tanto, los efectos del estrés afectan la salud del trabajador y su trabajo (Calderón et al., 2018).

Con respecto a la dimensiones se tiene, a la carga física, como una serie de requisitos físicos que una persona sigue a lo largo de las jornadas laborales. Estos requisitos incluyen un conjunto de esfuerzos por parte del personal, lo que significa que a mayor esfuerzo, mayor consumo de energía (Bláfoss et al., 2019).

Como segunda dimensión se tiene a la carga mental, donde Weinger y Reddy (citado por Rostami et al., 2021) describe un conjunto de demandas psicológicas, mentales o emocionales a las que está sometido al personal enfermero en lo que comprende su jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental requerido para realizar el trabajo. Por lo tanto, significa que el trabajo intelectual es complejo y multifacético y está influenciado por demandas externas, ambientales, psicológicas y organizacionales del trabajo, y habilidades intelectuales y organizacionales.

Con respecto a la tercera dimensión se tiene a la dimensión trabajo a turnos, donde muestra que el método de planificación del trabajo conjunto, en el que el trabajador realiza siempre el mismo trabajo, según un determinado ritmo, continuo o ininterrumpido, muestra las necesidades de los trabajadores de prestar sus servicios en horarios desiguales en un establecido período durante semanas o días. De esta manera, se discurre en trabajo nocturno el que se realiza “entre las 10 horas y las 6 horas”, y es considerado un colaborador nocturno el que “invierte tres horas laborales a diario o un tercio de su jornada laboral (Potter y Wood, 2020).

Como última dimensión se tiene a los factores de organización, donde describe la organización del tiempo de trabajo, como la velocidad del trabajo, la duración del día, el tiempo y la distribución del descanso y otros factores, como las oportunidades de comunicación, la alta dirección, etc., que afectan más a la mente. La responsabilidad puede ser el cumplimiento de sus deberes para con el empleado (Potter y Wood, 2020).

En cuanto al desempeño laboral, la teoría a emplear es el modelo de Campbell (citado por Starke et al., 2020) el cual habla de la estrecha relación entre la actitud de uno hacia un determinado objetivo conductual que posee un individuo, hacia ese objetivo que desea lograr. Del mismo modo, Campbell postula que los niveles de valores morales tienden a ser continuos y que el comportamiento se puede predecir con precisión. Desde esta perspectiva, Campbell (citado por Kaiser & Wilson, 2019) enfatiza actividades y procesos que son sólidos con los objetivos de la institución relacionadas con el desempeño profesional.

Conjuntamente, Lépine et al. (2016) deduce que dicha variable se refiere a sistemáticas coherentes las cuales pueden ser analizadas por cada objetivo y divididas en niveles de misión y logros. El desempeño del trabajo de enfermería se define como la prestación de cuidados de enfermería a los pacientes sobre la base de la profesionalidad de las enfermeras y todas las demás actividades y procesos relacionados (Ko et al., 2014).

Además, Choi et al. (2017) hace hincapié en que, al mejorar el desempeño del profesional enfermero, pueden crear frente a cambios en las necesidades y entorno médico de los pacientes a lo largo del tiempo mediante la ejecución de conocimientos y habilidades.

Además, según Motowidlo (citado por Chen et al., 2022) lo conceptualiza como los valores esperados de organizar diferentes aspectos del desempeño de una persona a lo largo del tiempo. Lo mismo ocurre con Mukhtar (2022) quien señala que es un proceso formal para la evaluación adecuada de la evaluación de las características internas de todos los empleados para expandir el compromiso, la productividad y el desempeño de los empleados.

En consecuencia, entre las principales características del desempeño se tiene que los trabajadores quieren ver a sus empleadores, directores y supervisores abiertos, responsables, transparentes y muy honestos; y operar de tal manera que sea fácil para otros ver qué acciones se realizan. Los trabajadores desean ver transparencia y honestidad en la implementación de políticas organizacionales, lineamientos, procedimientos operativos estándar y todas las demás reglas de operación física (Diamantidis y Chatzoglou, 2018).

Los trabajadores en todos los entornos de trabajo, especialmente en los sistemas interdisciplinarios multirraciales, esperan igualdad de condiciones para todo el personal, independientemente de su raza, género, calificación e índice de discapacidad. Cualquier forma de inequidad e injusticia mitiga el desempeño/productivo y el compromiso del personal.

Los trabajadores desean un ambiente de trabajo saludable donde su salud (física, emocional, mental, intelectual y espiritual) se conserve, mejore y realmente se haga florecer. Una buena ergonomía más la provisión de un gimnasio para ejercicios físicos y tiempo libre para refrescarse, recrearse y rejuvenecer son fundamentales para la salud física (Diamantidis y Chatzoglou, 2018).

Los trabajadores que permanecen mucho tiempo en una organización para marcar la diferencia suelen estar involucrados en paquetes de trabajo que proporcionan estimulación mental e intelectual. Además, a los trabajadores les gusta ver que están aprendiendo nuevas habilidades y expandiendo sus capacidades diariamente mientras hacen su trabajo (Oleribe y Trovato, 2022).

Ante lo descrito anteriormente, las dimensiones del desempeño laboral que incluyen el desempeño de tareas, ya que Ramírez y Nazar (2019) argumentan que es la capacidad del empleado para llevar a cabo sus funciones y tareas, alimentan directamente al dominio técnico de la institución por medio de procesos técnicos e indirectamente con el abastecimiento de servicios y equipos. Permite a los gerentes evaluar la cantidad, precisión y calidad de las actividades que realizan, así como sus experiencias laborales y la diversidad de funciones tomando en cuenta la orientación y planificación de resultados bajo su desempeño que poseen.

En la siguiente dimensión, referida al desempeño contextual, Aboagye et al. (2022) argumenta que dicha dimensión permite a los jefes evaluar directamente los diversos comportamientos del profesional médico, contribuyendo a la organización, sociedad y la mente, donde se deben cumplir las metas organizacionales. Por lo tanto, es necesario considerar aquí varios indicadores, como la mejora continua, las iniciativas y la participación activa.

Finalmente, existe el desempeño contraproducente, por el cual, Ybarra (2023) sostiene que es cualquier comportamiento que presenta un integrante de la institución, el cual, llegue a ser considerado como inapropiado y que este fuera de los intereses legítimos de la organización. En efecto, surge en una persona en respuesta a sentimientos sobre la situación actual que le afectan, incluyendo comunicación negativa, venganza, abandono o creando caos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Bajo el enfoque de Hernández y Mendoza (2018) argumentó que el tipo de investigación fue básico, ya que lo define como un estudio sistemático que tiene como objetivo incrementar el conocimiento de lo que ya se está investigando.

Se utilizó el método hipotético – deductivo ya que buscamos validar y refutar las hipótesis planteadas mediante un sistema de pasos para llegar a la conclusión.

Al mismo tiempo, Rodríguez (2020) sostuvo que fue cuantitativo, porque estas investigaciones se basan en la recopilación de datos estadísticos y su efecto sobre un grupo de personas o un evento específico.

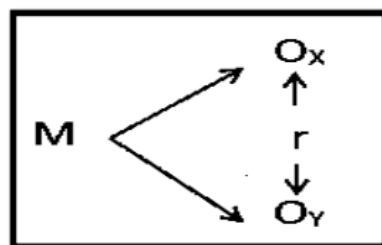
##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Bajo el enfoque, Reyes (2022) postula que los estudios no experimentales, contienen diseños en los que el autor del estudio solo realiza una descripción de lo que se está investigando, lo que quiere decir, que se estudia en su entorno natural.

Según Ñaupas et al. (2019) los estudios de correlación corroboran si hay una diferencia en el comportamiento de la población partiendo de las variables en el medio natural.

**Figura 1**

*Esquema del diseño*



Dónde: M=

Muestra

Ox= Carga laboral

Oy= Desempeño laboral

r= Relación de las variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Carga laboral

Definición conceptual: Según Mélan y Cascino (2016) argumenta que está referido a la supuesta dependencia entre la cantidad de inteligencia o recursos y el dinero requerido para completar una tarea.

Definición operacional: Dicha variable ha sido examinada a través de una escala de Likert y mediante las dimensiones: carga mental, trabajo a turnos, carga física y los factores de la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Motowidlo (citado por Chen et al., 2022) que lo conceptualiza como los valores esperados de organizar diferentes aspectos del desempeño de una persona a lo largo del tiempo.

Definición operacional: Con relación a este punto, la variable ha sido estudiada por intermedio de la escala de Likert y mediante las dimensiones: contraproducente, contextual y de tareas.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Población: Accedieron al estudio, un total de 80 enfermeros que laboran en el servicio de nefrología en una institución pública-privada en la ciudad de Lima.

#### **Criterios de inclusión**

Personal técnico de enfermería

Personal profesional de enfermería

Personal enfermero que lleve laborando más de 2 meses en la institución.

#### **Criterios de exclusión**

Personal enfermero que se encuentre de licencias y vacaciones.

Personal enfermero que se niegue a participar en el estudio.

Muestra: Se constató por una muestra censal, donde la población es aquella en la que se toman todos los participantes, siendo la muestra total (80).

Muestreo: Bernal (2015) argumenta que el muestreo que se aplicó en este informe fue el no probabilístico por conveniencia, porque no se apoyó en ninguna probabilidad que dependa de números.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con respecto a la técnica, que se recurrió el investigador de la tesis, fue una encuesta y como instrumento propuesto fue el cuestionario.

Por ende, para la carga laboral, se estipuló la escala presentada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, el cual ha sido adaptado por Nieto (2019) integrado por un total de 68 con alternativa dicotómica si (1) no (0).

Además, para el desempeño laboral, como primera variable, se basa en una escala denominada Personal Performance Questionnaire, desarrollada inicialmente por Koopmans et al. (2014), quienes redactaron un total de 19 preguntas en función de sus dimensiones (contraproducente, tareas y contextual) y potenciadas por una escala ordinal.

Finalmente, es importante mencionar que, si bien esto es cierto, ya se ha establecido que los instrumentos se encuentran validados; sin embargo, se ha hecho uso nuevamente la validación por juicio de expertos; por experto calificado. Además, se realizó una prueba piloto de enfermeras que laboran en un hospital de Lima, para determinar la confiabilidad; luego de obtener los resultados, se puede concluir que la confiabilidad fue mayor al 0.7.



### **3.5 Procedimientos**

El proceso tomó, como primer paso, la aprobación del director del centro público y privado de institución pública-privada a través de una solicitud de intervención, luego de lo cual se acordó la fecha de la recolección de información.

En la segunda parte, se explicó en detalle a los participantes en el estudio en que consistió el proyecto y qué beneficios obtendrán con su participación; una vez hecho esto, se les dio el consentimiento informado para que nieguen o acepten su participación.

Como tercer paso, se aplicó los cuestionarios a todo el personal enfermero de la institución, para que, posteriormente, se descarten los cuestionarios incompletos o mal llenados, para su procesamiento de información.

Finalmente, se presentaron los resultados mediante tablas en el capítulo de resultados.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para obtener los resultados del estudio, en primer lugar es importante definir con que software estadístico se trabajará, dicho, ello se tomará el SPSS V.26, esto permite administrar grandes cantidades de datos. Ante lo descrito anteriormente, para el análisis descriptivo, la creación de información y la presentación de informes se utilizaron promedios, proporciones y medias.

Sumado a ello, para el análisis correlativo, el autor tomó cuenta la prueba de normalidad, por el cual, se trabajó con el Rho de Spearman donde se utilizó en varios modelos que no cumplen con los criterios estándar, siendo una prueba no paramétrica. Además de ello, aquí se ha medido la correlación entre las variables (carga y desempeño laboral).

Finalmente, todos los resultados fueron presentados a través de tablas para una mejor comprensión.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según el Informe Belmont incluyó los tres principios éticos del que es el respeto a las personas, beneficencia y justicia.

Respeto a las personas: también conocido como dignidad humana. Esto dicta que la investigadora tiene que trabajar para resguardar la independencia de los colaboradores, al tiempo que garantiza la circulación completa de los datos coherentes con el estudio, comprendidos los riesgos y ventajas.

Beneficencia: Se refiere a actuar de tal manera que beneficie a otros mientras promueve su bienestar y seguridad.

Justicia: Se refiere al derecho de cada uno de los profesionales enfermeros, el cual, el autor les ha otorgado un trato justo y prevaleciendo su privacidad en sus datos.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de carga laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	2	2,5
Medio	25	31,2
Alto	53	66,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 1, indica que el 66,3% del personal de enfermería tenían una carga laboral de nivel alto, el 31,2% un nivel medio y el 2,5% un nivel bajo.

Por lo tanto, el personal de enfermería está expuesto a una alta carga laboral, sobre todo por los aspectos organizacionales como son la cantidad de tareas y que se agudizan con las inadecuadas relaciones interpersonales.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023*

	F	%
Bajo	22	27,5
Regular	41	51,2
Alto	17	21,3
Total	80	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 2, muestra que el 51,2 % del personal enfermero indicó presentar un nivel de desempeño regular, el 27,5 % un nivel bajo y, por el contrario, el 21,3 % un nivel de desempeño alto.

El desempeño laboral en el personal de enfermería no llega ni a la mitad del personal, además, se evidencia sobre todo en el desempeño de las tareas y no hay un desempeño contraproducente.

## Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.*

		<b>Desempeño laboral</b>	
Rho de		Coefficiente de	
Spearman	Carga	correlación	-,345*
n	laboral	Sig. (bilateral)	,002
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 3, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,345 y el Sig. bilateral de 0,002. Esto confirma la decisión de rechazar H0. En otras palabras, existe relación significativa indirecta entre la carga y el desempeño laborales en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023, de grado bajo.

Es decir, el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que, acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas y al final mostraran un menor desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de		Coefficiente de correlación	-,335
Spearman	Carga física	Sig. (bilateral)	,002
n		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 4, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,335 y el Sig. bilateral de 0,002. Esto confirma que existe una relación indirecta entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Relación de la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	-,367
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 5, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,367 y el Sig. bilateral de 0,001. Esto confirma que existe una relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, el personal de enfermería con mayor puntaje en el esfuerzo mental afecta en la concentración, y al final una menor disposición por el cumplimiento de las tareas y funciones, demostrando menor puntaje de desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coefficiente de correlación	-,277
		Sig. (bilateral)	,013
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 6, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,277 y el Sig. bilateral de 0,013. Esto confirma que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores diferencias de turnos prolongados, en la que el personal suele sentirse más agotados, entonces el personal manifestará un menor desempeño laboral.



**Tabla 7**

*Relación de los factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada.*

			Desempeño laboral
Rho de	Factores	Coeficiente de correlación	-,310*
Spearm	de	Sig. (bilateral)	,005
an	organizaci ón	N	80

La tabla 7, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,310 y el Sig. bilateral de 0,005. Esto confirma que existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, un mayor déficit organizacional dificulta la labor del personal y generan un menor desempeño laboral.

**Tabla 8***Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,086	80	,200*
Desempeño laboral	,181	80	,000
Carga física	,105	80	,054
Carga mental	,197	80	,000
Trabajo a turnos	,119	80	,015
Factores de organización	,149	80	,001

La variable carga laboral obtuvo un Sig. de 0,200, esto indica que la variable no tiene una distribución normal y la segunda variable desempeño laboral el Sig. fue de 0,000 < 0,005, el resultado indica que la normalidad en la distribución de dato. Siendo adecuado el uso de la prueba Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis de correlación.

## V. DISCUSIÓN

La enfermería, como parte de su profesión esta orientada al cuidado de la población, ya la promoción mundial de la salud. Sin embargo, se asocia con diversos factores (estresantes) vinculados con las condiciones laborales, como el servicio organizacional, los problemas relacionados con la atención, los roles organizacionales y la mala gestión de las relaciones interpersonales. Los principales requisitos laborales de las enfermeras conducen al exceso de trabajo, la falta de recompensas formales y una combinación de trabajo y vida personal, lo que resulta en un bajo rendimiento laboral.

Ante lo mencionado, se empieza exponiendo la discusión del primer objetivo específico, donde indica con un valor de Rho de Spearman de  $-0,335$ ; confirmando así que existe una relación indirecta entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral. Por todo esto, los resultados coinciden con el enfoque que plantea Medina (2023) en su estudio realizado en Chimbote, donde ha concluido que existe una relación entre el rendimiento laboral y la carga física es moderada ( $-0,8$ ).

Otro trabajo que se relaciona es el de Pourteimour et al. (2021) porque ha encontrado que la carga física ( $r = 0,175$ ,  $p = 0,04$ ) y la demanda de tiempo ( $r = 0,307$ ,  $p < 0,001$ ), que tenían una relación positiva con la productividad de los empleados. De igual manera, Havaei y MacPhee (2020) ha señalado que los factores de carga de trabajo en múltiples niveles estaban directamente relacionados con la violencia en el lugar de trabajo. El aumento de informes de las enfermeras sobre estándares comprometidos (nivel de trabajo) e interrupciones (nivel de tarea) se relacionó con un aumento de informes de violencia física.

Asimismo, los resultados son contrastados con la teoría de Bláfoss et al., (2019) quien sostiene que la carga física se refiere a una serie de requisitos físicos que una persona sigue a lo largo de las jornadas laborales. Estos requisitos incluyen un conjunto de esfuerzos por parte del personal, lo que significa que a mayor esfuerzo, mayor consumo de energía. Por ende, teniendo en cuenta lo encontrado, se puede referir que debido a este ambiente de trabajo de alta intensidad, las enfermeras soportan una presión tremenda; sin la protección adecuada, tienen un alto riesgo de infectarse, posturas forzadas, movimiento repetitivos y tener esfuerzos musculares. Todos estos factores contribuyen al aumento de las demandas laborales y, por lo tanto, a la sobrecarga de funciones para las enfermeras.

El siguiente punto para tratar se tiene a la discusión del segundo objetivo específico, donde se muestra que por intermedio de la prueba del Rho de Spearman de  $-0,367$ , existe relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada. Por lo tanto, estos resultados significan que a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral. Es por esto, que los resultados pueden ser comparados con la investigación que plantea Pourteimour et al. (2021), ya que mostraron una relación entre la carga de trabajo de la mente y la evaluación estándar de la productividad de los empleados ( $r = 0,057$ ), sin embargo, dicha correlación es positiva. También cabe resaltar, lo que menciona Medina (2023), ya que al igual que los otros autores ya mencionados, encontró una relación positiva entre la carga mental y el desempeño (0,1).

Es así como, estos resultados también tienen el respaldo teórico de Weinger y Reddy (citado por Rostami et al., 2021) quien describe un conjunto de demandas psicológicas, mentales o emocionales a las que está sometido al personal enfermero en lo que comprende su jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental requerido para realizar el

trabajo. Por lo tanto, significa que el trabajo intelectual es complejo y multifacético y está influenciado por demandas externas, ambientales, psicológicas y organizacionales del trabajo, y habilidades intelectuales y organizacionales.

En definitiva, se puede visualizar que la carga mental, es uno de los principales predictores que intervienen en el desempeño, debido a que su misma condición psicológica (estrés, agotamiento, etc.) hace que los profesionales de salud, sobre todo enfermeros tengan problemas en el cuidado del paciente.

Por consiguiente, en la tabla 6, se exponen los resultados que responden al tercer objetivo específico, enmarcado en un valor  $-0,277$ , lo que demuestra que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada. Lo que quiere decir que, a mayores diferencias de turnos prolongados, en la que el personal suele sentirse más agotados, entonces el personal manifestará un menor desempeño laboral. En consecuencia, los hallazgos obtenidos coinciden con el enfoque propuesto por Toledo (2022) en Piura, ya que ha concluido que la dimensión turnos laborales  $p \text{ valor} = .001 > \alpha. (0.01)$  se relaciona con el desempeño laboral.

Además, también son respaldados por la propuesta teórica que plantea Potter y Wood (2020) quien demuestra donde muestra que el método de planificación del trabajo conjunto, en el que el trabajador realiza siempre el mismo trabajo, según un determinado ritmo, continuo o ininterrumpido, muestra las necesidades de los trabajadores de prestar sus servicios en horarios desiguales en un establecido período durante semanas o días. De esta manera, se discurre en trabajo nocturno el que se realiza “entre las 10 horas y las 6 horas”, y es considerado un colaborador nocturno el que “invierte tres horas laborales a diario o un tercio de su jornada laboral.

Por lo tanto, se puede decir que la carga de trabajo es una estructura compleja y multifacética, afectada por las exigencias externas del trabajo, el entorno, la organización y, especialmente, las largas jornadas laborales; en esencia, el director de la institución de salud tiene que tomar en cuenta estos resultados, ya que pueden ser determinantes en las prestaciones de salud.

En lo que respecta al último objetivo específico, en la tabla 5, con un valor de -0,310 y un Sig. bilateral de 0,031, confirmando así que existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, los factores organizacionales inadecuados dificultan la labor del personal y generan un menor desempeño laboral. Ante ello, estos resultados concuerdan con la tesis de Lazo (2022) porque encontró que la dimensión factores de la organización se relaciona con el desempeño laboral. Además, en el Líbano Dhaini et al. (2020) menciona la alta carga de trabajo, las enfermeras pueden encontrarse en situaciones en las que se ven obligadas a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso. Las enfermeras no pueden brindar atención integral de acuerdo con los estándares profesionales y esto puede afectar la calidad de la atención de enfermería.

Como tal, se asocian con la base teórica que propone Potter y Wood (2020), ya que indica que los factores de organización, donde describe la organización del tiempo de trabajo, como la velocidad del trabajo, la duración del día, el tiempo y la distribución del descanso y otros factores, como las oportunidades de comunicación, la alta dirección, etc., que afectan más a la mente. La responsabilidad puede ser el cumplimiento de sus deberes para con el empleado.

Por tal razón, el control del trabajo puede desempeñar un papel importante en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, de la salud y en el aumento de la satisfacción laboral.

Finalmente, se muestra la comprobación de la hipótesis que responde al objetivo general de la tesis, donde indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,345 y el Sig. bilateral de 0,002; rechazando categóricamente la hipótesis nula. En otras palabras, existe relación significativa indirecta entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023, de grado bajo. Es decir, el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que, acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas y al final mostraran un menor desempeño laboral.

En definitiva, estos resultados pueden ser comparados con la tesis que ha desarrollado Calderón (2022) quien ha concluido que existe una relación inversa y negativa de la correlación de Spearman -0,688, dando este resultado se centró con un número significativo de  $p = 0,000$ , que es menor a 0,05. Lo mismo ha determinado, Medina (2023) porque ha sostenido que la relación entre la carga de trabajo y la productividad de los empleados es negativa (-0,8). Por otro lado, en Piura, Toledo (2022) ha sostenido que los resultados muestran que existe una relación directa, estadística y significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional ( $p$ -valor 0,001).

Sin embargo, Fernández (2023) ha concluido que, utilizando la correlación de Pearson, obtener una "r" de 0.230 corresponde a una correlación baja. Lo mismo ocurre con Lazo (2022) porque ha concluido que concluyó que existe una relación significativa y positiva débil entre la carga de trabajo y el desempeño del profesional de enfermería.

En pocas palabras, estos resultados, también son comparados con el enfoque teórico de Revuelta (2016) quien argumenta que el aumento de la carga de trabajo tiene efectos sobre las enfermeras, que se manifiestan a través del agotamiento. Ante el ausentismo de enfermería que va en aumento por la falta de reemplazo, precariedad laboral, etc., se incrementa la probabilidad de que los pacientes sufran

eventos adversos por mal desempeño por hora trabajada. Estos dan como resultado una disminución de la calidad y seguridad en la atención que recibe el paciente.

En síntesis, se puede mencionar, que los trabajadores de la salud corren, en gran medida, el mayor riesgo de agotamiento, es necesario tomar medidas, en particular aquellas dirigidas a las profesiones médicas más vulnerables (médicos y enfermeras), para minimizar los efectos de la carga laboral.



## VI. CONCLUSIONES

Primero: se concluye en respuesta al objetivo general, con un valor de Rho de Spearman de -0,345 y el Sig. bilateral de 0,002, existe relación significativa indirecta baja entre la variable carga laboral y el desempeño; dado que el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que, acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas.

Segundo: con un valor de Rho de Spearman del -0,355, existe una relación indirecta (con un grado bajo) entre la dimensión carga física y el desempeño laboral; es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en una menor productividad del desempeño laboral.

Tercero: con un valor de -0,367 que arrojo el coeficiente de Spearman, se ha determinado que existe una relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral; es decir, el personal de enfermería con mayor esfuerzo mental afecta su concentración, el cual, genera una menor disposición por el cumplimiento de las tareas y funciones demostrando un desempeño laboral inadecuado.

Cuarto: mediante el valor de Rho de Spearman de -0,277 se afirmó que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; es decir, a mayores turnos prolongados el personal va a sentirse agotado, entonces el enfermero tendrá menor desempeño laboral.

Quinto: a través de la correlación de -0,310 existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; por lo tanto, los factores organizacionales inadecuados dificultan las actividades del personal enfermero y generan un menor desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada en estudio, desarrollar prácticas de gestión organizacional que permitan el control del trabajo; por lo tanto, las estrategias de gestión deben adoptarse para disminuir la presión de la carga de trabajo y aumentar el control del trabajo para mejorar el desempeño entre los trabajadores de la salud. En este sentido, pueden reducir temporalmente la carga de trabajo brindando un programa flexible, como una fuerza laboral flotante.

Segundo: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada, revisar las horas del personal de enfermería para contratar personal adicional que ayude a satisfacer las necesidades de los pacientes y, sobre todo, garantice su bienestar laboral.

Tercero: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada, aumentar la concientización sobre el agotamiento y la implementación de un plan de mejora para prevenir y/o reducir los factores estresantes en el entorno laboral; el cual, puede llegar a mejorar la resiliencia entre las enfermeras.

Cuarto: Al director de la institución pública-privada en estudio, rediseñar los sistemas de trabajo para apoyar a las enfermeras, ajustando los entornos físicos de trabajo (mejor distribución de espacios y recursos materiales) garantizando recursos humanos apropiados (adecuación de la dotación de personal, horario de trabajo adecuado y equilibrio de la combinación de habilidades) y fomentando la cooperación y la colaboración entre profesionales multidisciplinarios.

Quinto: Al Ministerio de salud, brindar educación a las enfermeras sobre cómo manejar el agotamiento, cómo reconocer el estrés y los signos de carga mental tendrá un efecto positivo en el bienestar profesional de las enfermeras. Asimismo, desarrollar actividades como la meditación, los estiramientos y el yoga son enfoques efectivos para reducir la carga mental y el agotamiento en las enfermeras.

## REFERENCIAS

- Aboagye, A., Dai, B., & Bakpa, E. (2022). Influence of Risk Perception on Task and Contextual Performance: A Case of Work-Related Musculoskeletal Disorders in Nurses. *Evaluation & the Health Professions*, 45(2), 126-136. <https://doi.org/10.1177/0163278720975071>
- Alghamdi, M. (2016). Nursing workload: A concept analysis. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 449-457. <https://doi.org/10.1111/jonm.12354>
- Aprilia, D., Somantri, I., & Mirwanti, R. (2019). Nurses' Mental Workload in Critical Care Rooms and Emergency Department. *Journal of Nursing Care*, 2(3), 3. <https://doi.org/10.24198/jnc.v2i3.20372>
- Bakker, A., & Vries, J. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PloS One*, 15(8), e0236782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Bláfoss, R., Sundstrup, E., Jakobsen, M., Brandt, M., Bay, H., & Andersen, L. (2019). Physical workload and bodily fatigue after work: Cross-sectional study among 5000 workers. *The European Journal of Public Health*, 29(5). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz055>
- Calcino, Y. (2016). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Antiplano*. 1(3), 36-41.
- Calderón, D. (2022). *Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1899/1/DAYSIO%20GIOVANNA%20CALDERON%20SALAS.docx.pdf>
- Calderón, G., Merino, C., Juárez, A., & Jimenez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de*

- Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127.  
<https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Choi, J., Kim, K., & Kim, C. (2017). Effects of Empowerment and Job Satisfaction on Nursing Performance of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 426-436.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.426>
- Dhaini, S., Simon, M., Ausserhofer, D., Abed, M., Elbejjani, M., Dumit, N., & Abu, H. (2020). Trends and variability of implicit rationing of care across time and shifts in an acute care hospital: A longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1861-1872. <https://doi.org/10.1111/jonm.13035>
- Fernandez, V. (2023). Sobrecarga laboral y desempeño profesional del tecnólogo médico en radiología en una institución oncológica -MINSA, categoría III- 2, Surquillo, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111509>
- Fundación Estadounidense para la Prevención del Suicidio. (2021). An overview of stress in medical practice. *African Health Sciences*, 8(1), 6-7.
- Havaei, F., & MacPhee, M. (2020). The impact of heavy nurse workload and patient/family complaints on workplace violence: An application of human factors framework. *Nursing Open*, 7(3), 731-741.  
<https://doi.org/10.1002/nop2.444>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Holden, R., Scanlon, M., Patel, N., Kaushal, R., Escoto, K., Brown, R., Alper, S., Arnold, J., Shalaby, T., Murkowski, K., & Karsh, B. (2020). A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *BMJ quality & safety*, 20(1), 15-24.  
<https://doi.org/10.1136/bmjqs.2008.028381>
- Huamán, G., & Vergara, J. (2021). Carga laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 – Hospital de Barranca, Lima 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77331>

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jacobs, A., & Lourens, M. (2020). Emotional challenges faced by nurses when taking care of children in a private hospital in South Africa. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 18(2), 196-210. <https://doi.org/10.10520/EJC197101>
- Kaiser, F., & Wilson, M. (2019). The Campbell Paradigm as a Behavior-Predictive Reinterpretation of the Classical Tripartite Model of Attitudes. *European Psychologist*, 24(4), 359-374. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000364>
- Ko, Y., Lee, T., & Lim, J. (2014). [Development of a performance measurement scale for hospital nurses]. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lazo, Y. M. (2022). Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de enfermería y desempeño laboral en una clínica privada 2022. *Universidad Norbert Wiener*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6168>
- Lepine, M., Zhang, Y., Crawford, E., & Rich, B. L. (2016). Turning their Pain to Gain: Charismatic Leader Influence on Follower Stress Appraisal and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036-1059. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F., & Rassouli, M. (2022). 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 Nursing*, 21(1), 273. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Medina, M. (2023). Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3382120>
- Mélan, C., & Cascino, N. (2016). A multidisciplinary approach of workload assessment in real-job situations: Investigation in the field of aerospace

- activities. *Frontiers in Psychology*, 5, 964.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00964>
- Mukhtar, S. (2022). Job satisfaction, performance appraisal, reinforcement and job tasks in medical healthcare professionals during the COVID-19 pandemic outbreak. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(4), 2345-2353. <https://doi.org/10.1002/hpm.3476>
- Nasiry, N., Talebpour, F., Hosseini, M., & Rajabzadeh, R. (2022). Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari, in 2015. *Journal of Nursing Education*, 5(2), 40-48.
- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
- Ñaupas, H., Dueñas, M., Vilela, J., & Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Salud Mental y COVID-19*. OPS. <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Organización Panamericana de Salud. (2022). The prolongation of the health crisis and its impact on health, the economy and social development. *United Nations*, 6(3). [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/s2100593\\_en.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/s2100593_en.pdf)
- Potter, G., & Wood, T. (2020). The Future of Shift Work: Circadian Biology Meets Personalised Medicine and Behavioural Science. *Frontiers in Nutrition*, 7, 116. <https://doi.org/10.3389/fnut.2020.00116>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Restuputri, D., Pangesti, A., & Garside, A. (2019). The measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*, 20(1), 1.
- Revuelta, J. (2016). Presentismo en Enfermería. Implicaciones en seguridad del paciente. Posibilidades de control y reducción. *Enfermería Global*, 13(3), 3. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.3.172291>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing Inc.
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Rostami, F., Babaei, A., Teimori, G., Jahangirimehr, A., Mehri, Z., & Feiz-Arefi, M. (2021). Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control. *Frontiers in Public Health*, 9, 683388. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.683388>
- Supreeta, A., & Hayes, S. (2017). *Measuring Mental Workload in a Hospital Unit Using EEG - A Pilot Study—ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/bebba9a37773216773fea2e263909a10/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51908>
- Tello, L. (2021, mayo 13). *El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>
- Toledo, A. (2022). Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
- Tubbs, H., Mara, C., Carle, A., Mark, B., & Pickler, R. (2019). Association of Nurse Workload With Missed Nursing Care in the Neonatal Intensive Care Unit. *JAMA Pediatrics*, 173(1), 44-51. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2018.3619>
- Waddill, S. (2019). Stress, Fatigue, and Burnout in Nursing. *Journal of Radiology Nursing*, 38(1), 44-46. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005>

World Health Organization. (2020). *Mental health policies and programmes in the workplace*. OMS.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794_eng.pdf)

Ybarra, O. (2023). The skills that help employees adapt: Empirical validation of a four-category framework. *PLOS ONE*, 18(2), e0282074. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282074>



## ANEXOS

### Anexos 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Carga laboral</b>	Según Mélan y Cascino (2016) argumenta que se refiere a la relación percibida entre la cantidad de capacidad o recursos de procesamiento mental y la cantidad requerida por la tarea.	Dicha variable será medida a través de una escala de Likert y mediante las dimensiones: carga mental, trabajo a turnos, carga física y los factores de la organización	Carga física	Postura forzada	Ordinal
				Movilización	
				Esfuerzo muscular	
			Carga mental	Atención	
				Pausas y descanso	
				Ritmo de trabajo	
				Tratamiento de la información	
				Información del trabajo	
			Trabajo a turnos	Experiencia del trabajador	
				Relación de turnos	
				Estabilidad	
				Refrigerio adecuado	
				Evaluación de la salud	
Respeto del ciclo del sueño					
Protección - seguridad					

				Limitaciones	
			Los factores de la organización	Cantidad de tareas	
				Preparación del trabajador	
				Iniciativa y manejo	
				Informes de desempeño	
				Toma de decisiones	
				Relaciones interpersonales	
<b>Desempeño laboral</b>	Lepine et al. (2016) se refiere a métodos relacionados con metas organizacionales, los cuales pueden ser analizados en relación con cada uno de los objetivos en el cumplimiento de tareas.	La variable será medida a través de una escala de Likert y mediante las dimensiones: desempeño de tareas, contextual y contraproducente .	Desempeño de tareas	Planificación	Ordinal
				Orientación a resultados	
			Desempeño contextual	Iniciativa y mejora continua	
				Participación activa	
			Desempeño contraproducente	Creación caos	
				Comunicación negativa	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de carga laboral

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

25-30 años	31-40 años	40 años a más
------------	------------	---------------

Edad:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

2-5 años	6 a 10 años	11 a más
----------	-------------	----------

Tiempo de servicio:

Régimen Laboral: Contrato Indeterminado 728 ( )

Recibo por Honorarios ( )

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.		
13	El peso y tamaño de la carga permite moverse 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>SI</b>	<b>NO</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		
	<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>SI</b>	<b>NO</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		
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 de desempeño laboral

### I. INSTRUCCIONES

Estimado participante, el cuestionario tiene como propósito medir el desempeño laboral, en su servicio de una institución pública-privada de Lima, con el fin de buscar mejoras en la atención del paciente.

Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, por lo que solicito usted marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas; por ello a continuación se detalla la escala de cada una de ellas:

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

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>N</b>	<b>C N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
1	Busca diversas formas para planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo					
2	La planificación de sus actividades considera que es óptima					
3	Siempre ha tenido en mente los resultados que tiene que lograr en su trabajo					
4	Tiene la capacidad de separar los temas laborales de los personales					
5	Tiene la capacidad de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo					
6	Su colaboración con los demás es muy productiva					
	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
7	Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a mejorar la atención en el servicio.					
8	Empieza nuevas tareas por sí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas.					
9	Ha dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
10	Ha trabajado para mantener al día mis					

	competencias laborales					
11	Ha desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
12	Ha buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13	Participa activamente en las reuniones que se programan en el servicio.					
	<b>DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE</b>					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo					
15	Ha empeorado los problemas del trabajo.					
16	Se ha centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio, para la atención segura y rápida del paciente					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					



### Anexo 3. Validez y confiabilidad

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre carga laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	María Elizabeth Rosdoro Cueva		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Neurología y Gestión		
Institución donde labora:	Hospital Alberto Barton		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados/Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario de carga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de carga laboral
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, el cual ha sido adaptado por Nieto (2019)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 68 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de organización. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de carga laboral

- **Primera dimensión: Carga física**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura forzada	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado	4	4	4	
	Mantiene la columna en posición recta	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	4	4	4	
Movilización	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior	4	4	4	

	25% de la jornada laboral.				
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	4	4	4	
	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg	4	4	4	
	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.	4	4	4	
	El peso y tamaño de la carga permite moverse con facilidad.	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)	4	4	4	
	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas	4	4	4	
Se controla que se manejen las cargas de manera correcta.	4	4	4		

- **Segunda dimensión: Carga mental**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención y concentración	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial	4	4	4	
Pausas y descanso	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo viene determinado por causas	4	4	4	

	externas (pacientes)				
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia	4	4	4	
Tratamiento de la información	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)	4	4	4	
	La información se percibe correctamente	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas	4	4	4	
Información del trabajo	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	
	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	4	4	4	
Experiencias del trabajador	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo a turnos
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el trabajo a turnos en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos	4	4	4	
	El rol de turnos se conoce con anticipación	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables	4	4	4	
Refrigerio adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente	4	4	4	

	durante la jornada laboral				
Respeto del ciclo del sueño	El trabajo implica los turnos nocturnos	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia	4	4	4	
	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es inferior en el turno noche	4	4	4	
Limitaciones del turno noche	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Factores de organización**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide los factores de organización en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
Preparación del trabajador	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	4	4	4	

Iniciativa y manejo	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado	4	4	4	
	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores	4	4	4	
Informe de desempeño	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Toma de decisiones	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	

Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación	4	4	4	

  
 María Elizabeth Regalado Curva  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 CEP. 82608 RNE. 12984

DNI:

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	María Elizabeth Regalado Cueva		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Neurología y Gestión		
Institución donde labora:	Hospital Alberto Barrios		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados/Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala Cuestionario de desempeño laboral

Nombre de la Prueba:	Escala llamada Individual Work Performance Questionnaire.
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 19 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

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

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

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


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

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

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

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

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

  
 María Elizabeth Regalado Cervera  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 CEP. 42908 RNE. 12984

DNI: 46089052

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

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

## Validación 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre carga laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg Maribel Quezada Fustamante		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencia, gestión y docencia		
Institución donde labora:	Hospital Nacional Dos de Mayo Universidad Nacional de Ucayali		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	( )
	Más de 5 años	( )	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario de carga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de carga laboral
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, el cual ha sido adaptado por Nieto (2019)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 68 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de organización. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brndesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de carga laboral

- **Primera dimensión:** Carga física
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura forzada	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado	4	4	4	
	Mantiene la columna en posición recta	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	4	4	4	
Movilización	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior	4	4	4	

	25% de la jornada laboral				
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	4	4	4	
	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg	4	4	4	
	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.	4	4	4	
	El peso y tamaño de la carga permite moverse con facilidad.	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)	4	4	4	
	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas	4	4	4	
Se controla que se manejen las cargas de manera correcta.	4	4	4		

- **Segunda dimensión: Carga mental**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención y concentración	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial	4	4	4	
Pausas y descanso	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo viene determinado por causas	4	4	4	

	externas (pacientes)				
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia	4	4	4	
Tratamiento de la información	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)	4	4	4	
	La información se percibe correctamente	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas	4	4	4	
Información del trabajo	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	
	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	4	4	4	
Experiencias del trabajador	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo a turnos
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el trabajo a turnos en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos	4	4	4	
	El rol de turnos se conoce con anticipación	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables	4	4	4	
Refrigerio adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente	4	4	4	

	durante la jornada laboral				
Respeto del ciclo del sueño	El trabajo implica los turnos nocturnos	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia	4	4	4	
	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es inferior en el turno noche	4	4	4	
Limitaciones del turno noche	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Factores de organización**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide los factores de organización en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
Preparación del trabajador	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	4	4	4	



Iniciativa y manejo	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado	4	4	4	
	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores	4	4	4	
	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
Informe de desempeño	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Toma de decisiones	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	

	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación	4	4	4	

  
 M<sup>re</sup> Mercedes Querada Fustamante  
 C.E.P. 41010101E 21299 RIVU-001482  
 R.A. 000918  
 DNI:46504196

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg Maribel Quezada Ferrerante		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencia, gestión y docencia		
Institución donde labora:	Hospital Nacional Dos de Mayo Universidad Nacional de Ucayali		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
	Más de 5 años ( )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala Cuestionario de desempeño laboral

Nombre de la Prueba:	Escala llamada Individual Work Performance Questionnaire,
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 19 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

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

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

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

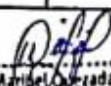
- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide el desempeño contextual en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023

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

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

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

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

  
 .....  
 Mg. Mariela Cruzada Fustamante  
 CEP 87941 AUC 23299 RNM 001484  
 R.A. 000919

DNI:46504196

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

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

## Validación 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre carga laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	DEYSI E. BOCHACHIN MARIN	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	NEONATOLOGÍA y GESTIÓN	
Institución donde labora:	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario de carga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de carga laboral
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, el cual ha sido adaptado por Nieto (2019)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 68 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de organización. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de carga laboral

- **Primera dimensión: Carga física**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura forzada	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado	4	4	4	
	Mantiene la columna en posición recta	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	4	4	4	
Movilización	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior	4	4	4	



	25% de la jornada laboral.				
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	4	4	4	
	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg	4	4	4	
	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.	4	4	4	
	El peso y tamaño de la carga permite moverse con facilidad.	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)	4	4	4	
	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas	4	4	4	
	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Carga mental**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide la carga física en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención y concentración	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial	4	4	4	
Pausas y descanso	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo viene determinado por causas	4	4	4	

VER  
AL  
C  
1

	externas (pacientes)				
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia	4	4	4	
Tratamiento de la información	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)	4	4	4	
	La información se percibe correctamente	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas	4	4	4	
Información del trabajo	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	
	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	4	4	4	
Experiencias del trabajador	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Trabajo a turnos**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide el trabajo a turnos en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos	4	4	4	
	El rol de turnos se conoce con anticipación	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables	4	4	4	
Refrigerio adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente	4	4	4	

	durante la jornada laboral				
Respeto del ciclo del sueño	El trabajo implica los turnos nocturnos	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia	4	4	4	
	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es inferior en el turno noche	4	4	4	
Limitaciones del turno noche	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Factores de organización**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide los factores de organización en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
Preparación del trabajador	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	4	4	4	

Iniciativa y manejo	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado	4	4	4	
	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores	4	4	4	
	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
Informe de desempeño	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Toma de decisiones	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	

Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación	4	4	4	

  
 Deyda E. Guzmán Marín  
 Lic. Enfermera  
 C.E.P. 93244

DNI: 47190483

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	DEYSIE COCHACHIN MARIN		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	NEONATOLOGÍA Y GESTIÓN		
Institución donde labora:	INSTITUCION NACIONAL DEL NIÑO (INSN)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala Cuestionario de desempeño laboral

Nombre de la Prueba:	Escala llamada Individual Work Performance Questionnaire,
Autor:	Camacho Mendoza, Paulo Daniel
Procedencia:	Koopmans et al. (2014)
Administración:	Personal de enfermería
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Esta distribuido por un total de 19 preguntas, el cual, será medido mediante las siguientes dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Por lo tanto, será evaluado por una escala Likert.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

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

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

Ver Activ

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

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

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

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

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



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

  
 DNI: 4740983

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

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

## Confiabilidad del instrumento de carga laboral

La confiabilidad de los datos de los datos se elaboró con una prueba piloto de 11 trabajadores de enfermería y se utilizó la prueba del alfa de cronbach

**Tabla 7**

*Confiabilidad de carga laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	68

El valor del alfa de cronbach del cuestionario de carga laboral fue de 0,970, la valoración indica que el instrumento tiene una consistencia interna excelente

**Tabla 8**

*Estadístico de los ítems de carga laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Carg_la1	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la2	85,27	145,218	,787	,968
Carg_la3	85,45	147,073	,753	,968
Carg_la4	85,55	139,673	,802	,968
Carg_la5	84,91	144,291	,885	,967
Carg_la6	85,64	139,455	,862	,967
Carg_la7	85,64	149,655	,433	,972
Carg_la8	85,09	145,491	,753	,968
Carg_la9	85,36	148,855	,582	,970
Carg_la10	85,27	145,018	,799	,968
Carg_la11	85,27	145,218	,787	,968
Carg_la12	85,64	140,055	,831	,967
Carg_la13	85,18	145,164	,774	,968
Carg_la14	85,64	141,855	,867	,967
Carg_la15	85,09	144,091	,842	,967
Carg_la16	85,64	139,255	,872	,967
Carg_la17	85,55	140,473	,878	,967
Carg_la18	85,45	142,473	,641	,970
Carg_la19	85,36	143,255	,775	,968
Carg_la20	85,27	146,418	,710	,969
Carg_la21	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la22	85,27	146,218	,787	,968
Carg_la23	85,45	147,073	,753	,968
Carg_la24	85,55	139,673	,802	,968
Carg_la25	84,91	144,291	,885	,967
Carg_la26	85,64	139,455	,862	,967
Carg_la27	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la28	85,27	145,218	,787	,968

---

Carg_la29	85,45	147,073	,753	,968
Carg_la30	85,55	139,673	,802	,968
Carg_la31	84,91	144,291	,885	,966
Carg_la32	85,64	139,455	,862	,967
Carg_la33	85,36	148,855	,582	,970
Carg_la34	85,27	145,018	,799	,968
Carg_la35	85,27	145,218	,787	,968
Carg_la36	85,64	140,055	,831	,968
Carg_la37	85,18	145,164	,774	,968
Carg_la38	85,64	141,855	,867	,967
Carg_la39	85,64	139,255	,872	,967
Carg_la40	85,55	140,473	,878	,969
Carg_la41	85,45	142,473	,641	,970
Carg_la42	85,36	143,255	,775	,968
Carg_la43	85,27	146,418	,710	,969
Carg_la44	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la45	85,27	145,218	,787	,969
Carg_la46	85,45	147,073	,753	,969
Carg_la47	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la48	85,27	145,218	,787	,961
Carg_la49	85,45	147,073	,753	,969
Carg_la50	85,55	139,673	,802	,968
Carg_la51	84,91	144,291	,885	,962
Carg_la52	85,64	139,455	,862	,987
Carg_la53	85,64	149,655	,433	,972
Carg_la54	85,09	145,491	,753	,968
Carg_la55	85,36	148,855	,582	,970
Carg_la56	85,27	145,018	,799	,968
Carg_la57	85,27	145,218	,787	,968
Carg_la58	85,64	140,055	,831	,967
Carg_la59	85,18	145,164	,774	,968
Carg_la60	85,64	141,855	,867	,967
Carg_la61	85,09	144,091	,842	,967
Carg_la62	85,64	139,255	,872	,967
Carg_la63	85,55	140,473	,878	,967
Carg_la64	85,45	142,473	,641	,970
Carg_la65	85,36	143,255	,775	,968
Carg_la66	85,27	146,418	,710	,969
Carg_la67	85,27	144,818	,812	,968
Carg_la68	85,27	145,218	,787	,968

---

## Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

La confiabilidad de los datos de los datos se elaboró con una prueba piloto de 11 trabajadores de enfermería y se utilizó la prueba del alfa de cronbach.

**Tabla 9**

### *Confiabilidad de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	19

El valor del alfa de cronbach del cuestionario desempeño laboral fue de 0,791, la valoración indica que el instrumento tiene una consistencia interna aceptable

**Tabla 10**

### *Estadístico de los ítems de desempeño laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Des_Lab1	65,18	47,564	,638	,769
Des_Lab2	65,36	49,455	,518	,777
Des_Lab3	65,18	47,964	,467	,775
Des_Lab4	64,82	46,764	,700	,764
Des_Lab5	65,09	46,691	,572	,769
Des_Lab6	65,45	50,473	,312	,785
Des_Lab7	65,27	44,218	,650	,760
Des_Lab8	65,55	46,473	,381	,782
Des_Lab9	65,55	50,673	,195	,792
Des_Lab10	65,45	47,073	,714	,765
Des_Lab11	65,45	46,273	,542	,769
Des_Lab12	65,45	42,473	,783	,748
Des_Lab13	65,55	46,673	,474	,774
Des_Lab14	65,55	46,073	,612	,765
Des_Lab15	67,45	59,673	-,552	,831
Des_Lab16	68,09	57,891	-,455	,821
Des_Lab17	67,45	54,473	-,122	,809
Des_Lab18	66,00	51,200	,153	,794
Des_Lab19	66,27	43,818	,501	,771

De los ítems del cuestionario desempeño laboral, las preguntas que obtuvieron una correlación indirecta fueron Des\_Lab15 (R=-,552), Des\_Lab16 (R=-,455) y Des\_Lab17 (R=-,122)

#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

Estimado colaborador (a). Mi nombre es Camacho Mendoza, Paulo Daniel; estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud. Me dirijo a Usted para pedirle su apoyo en la presente investigación Titulada: **Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023.** Con el objetivo general de: determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.

Por cuanto pido a Usted la firma del presente en señal de conformidad y de aceptación a participar voluntariamente en la presente investigación. Haciendo saber que está en la libre decisión de abandonar su participación cuando lo crea conveniente. Así mismo indicarle que la información que usted brinde será solamente para fines de la presente investigación.

Yo....., identificada con DNI N° ..... , después de haber recibido información sobre el trabajo de investigación a realizar por el Maestrante Camacho Mendoza, Paulo Daniel acepto ser encuestado(a) y doy el consentimiento de colaboración por mi propia voluntad, y así brindar la información solicitada por el investigador de manera personal.

Lima,.....de.....del 2023.

-----

Entrevistado

-----

Investigador

## **Anexo 6. Desarrollo de la propuesta**

**Nombre del programa:** “Gestionando mis emociones”

### **I. Datos generales**

#### **I.1 Nombre de la institución:**

Institución pública-privada

#### **I.2 Ubicación:**

Se encuentra en Lima

#### **I.3 N° de trabajadores:**

80 Profesionales de enfermería

#### **I.4 Población meta:**

Personal de salud que labora en dicha institución

#### **I.5 Responsables de la intervención:**

Jefe de recursos humanos

Director del hospital

Jefe de presupuestos

### **II. Descripción de la realidad**

La carga de trabajo excesiva de enfermería es uno de los muchos factores que contribuyen a la calidad de la atención y a los problemas de la vida laboral en el sistema de trabajo que, según se ha reconocido internacionalmente, necesitan más estudio y solución (Holden et al., 2020). Considerando esto, según la World Health Organization, (2020), se han identificado síntomas importantes concernientes con el estrés laboral, entre ellos la sobrecarga laboral (exceso de trabajo), falta involucramiento y de control, falta de respeto en el trabajo, desigualdad, malas condiciones laborales y poca capacidad de comunicación.

En el centro médico ante la alta demanda de pacientes, se ha visto incrementado los niveles de estrés y agotamiento en el personal asistencial, afectando directamente la carga de trabajo e inteligencia emocional; además, las tareas diarias del personal enfermero comienzan a causar fatiga mental, depresión y estrés, generando conflictos en el manejo de varios métodos, constantes cambios de personal y exceso de trabajo; todo esto ha afectado el trabajo de cada uno de ellos, brindando

servicios limitados a los usuarios que acuden a ellos para un examen médico.

### **III. Justificación**

Evidenciándose que la carga laboral, es uno de los mayores problemas que atraviesan el personal de salud, tanto en el ámbito nacional como local, se desarrolla el programa denominado “Gestionando mis emociones” porque está diseñada para reducir y mejorar las condiciones laborales de los empleados en la organización, para contribuir de manera efectiva a la salud de los empleados. Además, está vinculado a las sesiones que se desarrollaran en el programa, por ello, un empleado debe aplicar y aprender diferentes habilidades que mejoren la salud mental, sobre todo ayude a minimizar los índices de estrés.

### **IV. Metas**

- Lograr que el profesional enfermero del hospital en mención, se reduzcan los niveles de carga laboral a través de los talleres programados en la inteligencia emocional.

### **V. Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Disminuir la carga laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada

#### **Objetivos específicos:**

- Promover la salud física en personal enfermero de una institución pública-privada.
- Fortalecer la mejora de la salud mental entre el personal de salud en el servicio de Nefrología de una institución pública-privada de Lima.
- Promover el trabajo a turnos entre el personal de salud en el servicio de Nefrología de una institución pública-privada de Lima.
- Plantear lineamientos estratégicos de gestión organizacional de la práctica de la reciprocidad alineado a su cultura organizacional en el personal de salud del servicio de Nefrología.

### **VI. Principios**

- **Participación**

Se enfoca en promover la participación del personal de salud en todas las actividades de capacitación y talleres.

- **Autonomía**

Se asegura la independencia de cada uno de los puestos, así como otorga las herramientas necesarias para solucionar problemas.

- **Cooperación**

Para atender a los usuarios el personal es un equipo, se apoyan mutuamente, y se enfocan en lograr las metas del área.

- **Adaptación al cambio**

Optimización del puesto de trabajo, a través de procesos de cambio del personal, acorde a las nuevas necesidades que puedan surgir.

- **Integración**

Las relaciones sociales son la fuente clave en toda organización, dicho, esto, la gestión por componentes, propicia ambientes de relaciones sanas y cordiales.



## VII. Estructuración de las estrategias

**Objetivo 1.** Promover la salud física en personal enfermero de una institución pública-privada.

<b>N</b> °	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>
<b>01</b>	Promover la cultura de prevención y autocuidado de la propia salud.	Capacitaciones a los trabajadores sobre cómo cuidar la postura. Capacitaciones sobre manipulación de pesos y el correcto traslado de pacientes.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital
<b>02</b>	Desarrollar un programa con la finalidad de mejorar el cambio de postura y rutina del trabajo.	Creación del programa de Pausas Activas con una frecuencia de tres veces por semana en las instalaciones del Servicio de Nefrología, con el personal de turno	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital
<b>03</b>	Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores mediante sesiones dinámicas que servirán para liberar el estrés articular.	Realizar talleres de ergonomía durante la sesión de trabajo bajo un profesional capacitado de terapia física.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital

**Objetivo 2.** Fortalecer la mejora de la salud mental entre el personal de salud en el servicio de emergencia de una institución pública-privada de Lima.

<b>N</b> °	<b>Objetivos tácticos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>
<b>01</b>	Desarrollar sesiones de coaching para generar un modelo de liderazgo flexible y adaptable, dando mayor participación en la toma de decisiones al personal de salud del hospital	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas mensuales de coaching, con la participación de todo el personal de salud del servicio de Nefrología y otras áreas del hospital.</li> <li>- Jornadas de socialización de experiencias exitosas en liderazgo por medio de las habilidades gerenciales.</li> </ul>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>
<b>03</b>	Brindar un trato preferente, equitativo, empático y con seguridad a personal que requiere los servicios	-Realización de reuniones en la que los trabajadores expongan ideas acerca de cómo hacer su trabajo y cómo quisieran hacerlo.	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>
	Desarrollar un programa de formación de líderes para que transmitan a cada integrante del servicio una nueva cultura inspirada en la transmisión de valores y conductas que permitan realizar con libertad,	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitaciones trimestrales sobre nuevas tendencias de liderazgo en el sector salud, para una mejor interacción con el equipo de trabajo.</li> <li>- Valoración del estilo de liderazgo de los miembros de la municipalidad, reconociéndolos por</li> </ul>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>

	iniciativa y autonomía los roles en cada una de las actividades	los resultados obtenidos.	
--	---	---------------------------	--

**Objetivo 3.** Promover el trabajo a turnos entre el personal de salud en el servicio de Nefrología de una institución pública-privada de Lima.

<b>N°</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>
<b>01</b>	Establecer lineamientos para la mejora en los turnos rotativos del personal de Nefrología.	Tener en cuenta los tiempos de pausa y descanso Permitir el fraccionamiento en las vacaciones, mínimo 7 días y máximo 30 días Contar con personal distribuido en cada área del servicio de Nefrología, y personal volante ante contingencia.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital
<b>02</b>	Fortalecer la organización de la jornada laboral, sin perjudicar las horas de refrigerio y descanso de los trabajadores.	Establecer horarios de 45 minutos para el almuerzo y la cena, además asegurar las condiciones adecuadas del comedor, en espacio y que cuente con los aparatos necesarios para gozar de una comida caliente y bien conservada. Contar con un espacio adecuado de reposo	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital

		para los turnos nocturnos.	
<b>03</b>	Diseñar estrategias para la entrega anticipada del rol, con la finalidad que el trabajador pueda organizar su vida familiar y social y a la vez puedan acordar los cambios de turnos.	Manejar roles anuales que sigan una secuencia. Publicar el calendario mensual máximo al 15vo de día del mes anterior	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital

**Objetivo 4.** Plantear lineamientos estratégicos de gestión organizacional de la práctica de la reciprocidad alineado a su cultura organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia

N°	Estrategias	Actividades	Responsables
01	Establecer lineamientos para la mejora de condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento del vínculo laboral de los trabajadores con la entidad.</li> <li>- Generación de espacios de integración, con ambientes democráticos y favorecedores para la solución de conflictos y la consecución de un clima organizacional sin tensiones.</li> <li>- Promoción de las condiciones adecuadas del espacio físico para la atención a los usuarios.</li> </ul>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>
	Realizar actividades extra laborales que permitan generar mejores relaciones entre los miembros del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de un programa de formación en relaciones humanas.</li> <li>- Realización de actividades deportivas, recreativas y culturales para fortalecer las relaciones.</li> <li>- Programación reuniones fuera de las jornadas de trabajo donde se puedan hacer actividades recreativas de</li> </ul>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>

		integración y sana competencia.	
	Establecer plazos para el cumplimiento de metas y objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por equipos de trabajo delegar mensualmente roles de responsabilidades de acuerdo a sus capacidades que les permita desarrollar potencialmente su forma de trabajo, de esta forma reconocerlas e incentivarlas.</li> <li>- Implementación del reconocimiento al esfuerzo, creatividad ya la identificación como trabajador</li> </ul>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Jefe del área de Nefrología.</p> <p>Director del hospital</p>

**VIII. Cronograma de las estrategias**

ESTRATEGIA	ACCIÓN	RESPONSABLE	2024												
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Promover la cultura de prevención y autocuidado de la propia salud.	Capacitaciones a los trabajadores sobre cómo cuidar la postura.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x	x	x				x	x	x		x	x	x
	Capacitaciones sobre manipulación de pesos y el correcto traslado de pacientes	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital			x	x	x								
Desarrollar un programa con la finalidad de mejorar el cambio de postura y rutina del trabajo.	Creación del programa de Pausas Activas con una frecuencia de tres veces por semana en las instalaciones del Servicio de Nefrología, con el personal de turno	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x	x	x										
Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores mediante sesiones dinámicas	Realizar talleres de ergonomía durante la sesión de trabajo bajo un	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología.			X				x					x	

que servirán para liberar el estrés articular.	profesional capacitado de terapia física.	Director del hospital																
	Valoración del estilo de liderazgo de los miembros del servicio de emergencia, reconociéndolos por los resultados obtenidos.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital																
Desarrollar sesiones de coaching para generar un modelo de liderazgo flexible y adaptable, dando mayor participación en la toma de decisiones al personal de salud del hospital	Charlas mensuales de coaching, con la participación de todo el personal de salud del servicio de Nefrología y otras áreas del hospital	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x	x	X	x	x											
	Jornadas de socialización de experiencias exitosas en liderazgo por medio de las habilidades gerenciales.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x		x					x						x		x
Brindar un trato preferente, equitativo, empático y con seguridad a personal	Realización de reuniones en la que los trabajadores expongan ideas acerca de	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología.													x	x	x	x









	reconocerlas e incentivarlas.																	
	Implementación del reconocimiento al esfuerzo, creatividad ya la identificación como trabajador	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x							x								x
	Programación reuniones fuera de las jornadas de trabajo donde se puedan hacer actividades recreativas de integración y sana competencia.	Jefe de recursos humanos Jefe del área de Nefrología. Director del hospital	x	x	x			x	x	x			x	x				x

## **IX. EVALUACIÓN**

De inicio: Su punto de partida radica en el diagnóstico de las variables que se han determinado; es decir, en el caso carga labora se sitúan en un nivel regular, el cual, se necesita mejorar dicho nivel.

De proceso: En este punto se debe realizar a través del constante monitoreo en cada una de las actividades diseñadas en el plan de relaciones interpersonales, en el hospital en mención.

De impacto: Este tipo de evaluación, radica en los resultados de las actividades aplicadas, el cual, puede ser medido por intermedio del instrumento del desempeño laboral, haciendo uso del post test.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de  
una institución pública - privada, Lima 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

Camacho Mendoza, Paulo Daniel (orcid.org/0000-0002-0713-6539)

**ASESORA:**

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asunción (orcid.org/0000-0002-9473-5854)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## I. INTRODUCCIÓN

La carga de trabajo excesiva de enfermería es uno de los muchos factores que inciden en la calidad de la atención y a los problemas de la vida laboral en el sistema de trabajo que, según se ha reconocido internacionalmente, necesitan más estudio y solución (Holden et al., 2020). Considerando esto, según la World Health Organization, (2020), se han identificado síntomas importantes concernientes con el estrés laboral, entre ellos la sobrecarga laboral (exceso de trabajo), falta involucramiento y de control, falta de respeto en el trabajo, desigualdad, malas condiciones laborales y poca capacidad de comunicación.

En la misma situación, Nasiry et al. (2022) en Irán, el 80 % de las enfermeras tienen problemas relacionados con la carga laboral, demostrada a través de la fatiga mental, estrés y conflictos causado el exceso de trabajo. De manera similar, Baye et al. (2020) sostiene que en Etiopía, el estrés de la jornada laboral, se debe al exceso de trabajo entre las enfermeras, siendo del 40 % y el 66 % debido a que laboran más de 12 horas y estas no son remuneradas (Baye et al., 2020). Considerando lo anterior, la exigencia de los pacientes, las largas jornadas laborales, los trabajadores, entre otros, se compone en uno de los principales factores asociados con el exceso de trabajo. En consecuencia, el informe de la Organización Panamericana de la Salud (2021) muestra que más de 58 % de trabajadores de la salud tienen inconvenientes de salud mental.

Por otro lado, según la magnitud del problema se enfatizó aún más en el informe de la Fundación Estadounidense para la Prevención del Suicidio (2021) afirmó que la muerte por suicidio es aproximadamente un 70 % más probable entre los médicos que entre otros profesionales y entre un 250 % y un 400 % más alta entre las médicas. La causa primordial es el estrés y la depresión de estos. Conjuntamente, Jacobs y Lourens (2020) indican que en Sudáfrica, las variaciones en las horas de trabajo tuvieron un impacto significativo en los requisitos del personal enfermero de los establecimientos hospitalarios, lo que a su vez generó estrés laboral y, lo cual aumentó los costos organizacionales debido al aumento de la rotación.

A nivel nacional, según Tello (2021) señala que tras las secuelas que ha causado la pandemia, el 75 % de personal de salud argumenta que la carga laboral se ha visto incrementada entre 1 y 5 horas al día; donde se han mostrado los trastornos mentales y emocionales como depresión, ira, trastorno de estrés postraumático, etc. Además, según una encuesta, el 34 % cree que el Ministerio de la Salud debe ejecutar acciones encaminadas a cuidar la salud mental en los trabajadores sanitarios. Además, según la Organización Panamericana de Salud (2022) muestra el personal de primera línea se sentían inseguros y asustados al momento de brindar atención, ya que trabajaban de 6 a 24 horas sin parar, donde se producía un crecimiento inesperado y frustración cuando esta enfermedad era claramente visible, poniendo en peligro la salud mental.

Con todo lo anterior, es importante esclarecer la problemática institucional, en un establecimiento público-privado en Lima, debido a la necesidad de los pacientes y las condiciones de trabajo desmesuradas han aumentado la carga laboral en el personal enfermero, afectando su estado mental y el bienestar en la salud. Además, las tareas diarias del personal enfermero comienzan a causar fatiga mental, depresión y estrés, generando conflictos en el manejo de varios métodos, constantes cambios de personal y exceso de trabajo; todo esto ha afectado el trabajo de cada uno de ellos, brindando servicios limitados a los usuarios. Pese a que la institución ya practica estrategias para afrontarlo, aún no es suficiente.

Por tal motivo, la formulación del problema será: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023?; en efecto, como problemas específicos se ha tenido: ¿Existe relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?; ¿Existe relación entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?; ¿Existe relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada?, y ¿Existe relación entre factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería?



Por otro lado, la carga de trabajo de enfermería es importante para las organizaciones sanitarias, porque determina el rendimiento laboral e influye en la calidad del servicio, otorgado al paciente; dicho ello, el autor ha medido el grado de correlación que existe entre la carga laboral y el desempeño en uno de los principales trabajadores de primera línea en salud, como es el personal enfermero. Por lo cual, tiene una justificación social, porque uno de los principales fines del estudio ha sido brindar beneficios a los participantes, es decir, al personal enfermero, quienes han sido los beneficiarios directos de la investigación desarrollada por el autor. Por otro lado, en cuanto a la justificación teórica, en el estudio se presentó los diferentes enfoques y conceptualizaciones que ayudaron a tener un mayor conocimiento de las variables que indagadas. De igual manera, se tiene al aporte metodológico, donde el autor ha tomado en cuenta los instrumentos que han dado respuesta al problema planteado, el cual, pueden ser desarrollas y aplicados en futuras investigaciones.

Para ir cerrando el capítulo, el objetivo general ha sido determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023; por lo que refiere a los objetivos específicos se tiene: identificar la relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; identificar la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada ; identificar la relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada e identificar factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada.

En síntesis, la hipótesis del estudio ha concurrido en las siguientes inferencias.  $H_i$ : Existe relación significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023 y  $H_o$ : No existe relación significativa entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para respaldar los hallazgos del estudio, es importante conocer los antecedentes que están vinculados con las variables investigadas que son la carga laboral y el desempeño laboral; por ende, a nivel internacional:

Pourteimour et al. (2021) asumió como fin examinar la correlación entre el desempeño laboral y la carga trabajo del personal enfermero que cuidan a los pacientes. Este estudio transversal incluyó a 139 enfermeras en dos hospitales iraníes. Se utilizó el cuestionario de productividad de Paterson. El 96% y 72% de los enfermeros tenían un alto nivel de desempeño laboral y carga de trabajo, correspondientemente. Los resultados mostraron una positiva correlación de la carga de trabajo de la mente y la evaluación estándar de la productividad de los empleados ( $r = 0,057$ ). A diferencia de la carga física ( $r = 0,175$ ,  $p = 0,04$ ) y la demanda de tiempo ( $r = 0,307$ ,  $p < 0,001$ ), que tenían una relación positiva con la productividad de los empleados, el estrés tiene una relación negativa con la productividad laboral. ( $r = -0,183$ ,  $p = 0,032$ ).

Además, Havaei y MacPhee (2020) ostentó como fin examinar las relaciones entre los factores de carga de trabajo en diferentes niveles de sistemas (nivel de unidad, nivel de trabajo y nivel de tarea), quejas de pacientes/familiares e informes de enfermeras sobre violencia del paciente hacia ellos utilizando un marco de factores humanos. Este es un análisis secundario de datos transversales. Los factores de carga de trabajo en múltiples niveles estaban directamente relacionados con la violencia en el lugar de trabajo. El aumento de informes de las enfermeras sobre estándares comprometidos (nivel de trabajo) e interrupciones (nivel de tarea) se relacionó con un aumento de informes de violencia física y emocional, y una mayor agudeza del paciente (nivel de unidad) se relacionó con un aumento de informes de violencia emocional.

Maghsoud et al. (2022) tuvo como objetivo investigar el papel mediador del racionamiento implícito de la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en la relación entre la carga laboral del profesional

hospitalario. En este estudio transversal, 311 enfermeras de cuatro hospitales diferentes en el centro de Irán fueron seleccionadas mediante el método de muestreo por conveniencia. Excepto la relación directa y mutua entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería ( $P \geq 0,05$ ), la relación entre otras variables fue estadísticamente significativa. Se ha concluido que la carga de trabajo afecta la calidad de la atención enfermero brindada al afectar el racionamiento implícito de la atención de enfermería, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional.

En otro estudio, en el Líbano, Dhaini et al. (2020) rotuló que el nivel de carga de trabajo percibida en todos los turnos tuvo una relación positiva con el nivel de racionamiento de la atención de enfermería. Debido a muchas razones, como la alta carga de trabajo, las enfermeras pueden encontrarse en situaciones en las que se ven obligadas a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso. Las enfermeras no pueden brindar atención integral de acuerdo con los estándares profesionales y esto puede afectar la calidad de la atención enfermero.

En el ámbito nacional, se encontró el estudio de Calderón (2022) donde su principal objeto de estudio es precisar la correlación entre el rendimiento laboral y la carga de trabajo de las enfermeras en un hospital de Chincha. Por ende, el estudio fue básico y diseño de correlación. La muestra estuvo compuesta por 72 enfermeras; a través del cual, respondieron a una encuesta para hallar los resultados; en efecto, el 52% del personal enfermero presenta carga laboral. Por tanto, se encontró que el 54% tiene un desempeño laboral medio. Se concluyó que existe una relación inversa y negativa de la correlación de Spearman  $-0,688$ , dando este resultado se centró con un número significativo de  $p = 0,000$ , que es menor a  $0,05$ .

En Chimbote, Medina (2023) el objetivo de la tesis es estipular el nivel correlativo entre el desempeño y la sobrecarga de trabajo de las enfermeras de un nosocomio de la ciudad de Chimbote. Este fue un estudio correlacional con un diseño transversal. Se utilizaron dos preguntas para medir las variables. La muestra fue de 115 enfermeros; los resultados derivados expresan que el 50% de los enfermeros tienen un nivel regular de sobrecarga laboral, y según el desempeño se encontró que el 65% tienen un nivel regular.

El autor concluyó una relación entre el rendimiento laboral y la carga física es moderada (-0,8), y la carga mental tiene una relación positiva (0,1). Finalmente, la relación entre la carga de trabajo y la productividad de los empleados es negativa (-0,8).

En Piura, Toledo (2022) su objetivo es comprobar el nivel correlativo entre el desempeño y la carga de trabajo de los profesionales de enfermería del hospital de Piura por medio del enfoque cuantitativo, y correlacional. La muestra objetivo fue de 70 personas y se utilizó la encuesta. Los resultados muestran que existe una relación directa, estadística y significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional (p-valor 0,001). Además, se concluyó que las dimensiones carga mental, físico y turnos laborales p valor=.001 >  $\alpha$ . (0.01) se relaciona con el desempeño laboral.

A nivel local, Fernández (2023) ha propuesto como finalidad identificar la correlación entre el desempeño y la carga laboral en el personal médico en un hospital de Lima. El estudio es de carácter correlacional y cuantitativo, donde 48 médicos fueron los sujetos muestrales, donde se ha trabajado con un cuestionario para la recopilación de datos; por ello, el principal resultado fue que la carga laboral en su componente físico (60%), emocional (52%) y mental (50%) se mantuvo en un nivel medio. En cuanto a la variable desempeño se mantuvo en un nivel alto con el 85%. Se concluyó que, utilizando la correlación de Pearson, obtener una "r" de 0.230 corresponde a una correlación baja. No obstante, según la significación del valor de p, termina en 0,117, que es más de 0,05 de lo necesario, es decir, no hay relación entre los datos de educación.

Huamán y Vergara (2021) en Lima, el estudio tiene como finalidad monitorear la carga laboral del profesional enfermero en un centro hospitalario de Barranca; el método fue cuantitativo y descriptivo, la encuesta fue online y fue diseñada para 37 enfermeras. Los resultados estuvieron enmarcados en el grado de la carga laboral encontrado en el personal encuestado enfermería, en la dimensión física, psicológica, comportamental y afrontamiento fue de nivel medio relacionándose con la productividad. En consecuencia, se concluyó que la sobrecarga fue alta.

Lazo (2022) tuvo como fin encontrar la asociación entre el desempeño y la carga laboral en clínicas privadas de Lima; dicho ello, se efectuó bajo un enfoque correlacional y cuantitativo, donde la muestra se constituyó por 87 profesionales enfermeros a quienes se les efectuó una encuesta. En consecuencia, como principal resultado se tiene que la dimensión carga mental, carga física, factores de la organización y trabajo de turnos se relaciona con el desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación positiva y de alta significancia con grado débil entre la carga de trabajo y el desempeño del profesional de enfermería.

Pasando a otro enfoque, se tiene a la fundamentación teórica, en donde se puede mencionar que la carga laboral, se basa en la teoría de Bakker Y Vries (2021) quienes enfatizan que cuando los trabajadores afrontan mayores tensiones, lo más recomendable es que se manejen tácticas de autorregulaciones desadaptativas, como la autodestrucción y la rigidez de afrontamiento. Al mismo tiempo, cuando el individuo experimenta más tensión laboral, lo que es más factible que el trabajador utilice estrategias de autorregulación adaptativas, como la estructuración de trabajos y la recuperación del estrés ocupacional.

En consecuencia, a medida que el trabajo se convierte estresante, donde lo más importantes son los recursos estables; es así como dichos recursos, como son las prácticas en liderazgo y recursos humanos llegan a contribuir al personal de salud a manejar la fatiga a corto plazo e impedir el agotamiento a largo plazo. Conjuntamente, son importantes los recursos personales, como la personalidad proactiva y la inteligencia emocional, tienden a contribuir al profesional de salud a gestionar y reconocer eficazmente el estrés laboral.

Según Mélan y Cascino, (2016) argumenta que está referido a la supuesta dependencia entre la cantidad de inteligencia o recursos y el dinero requerido para completar una tarea. Por otro lado, Hart y Staveland (citado por Inegbedion et al., 2020) la intensidad de la tarea se define como el grado de asociación percibido entre la cantidad de inteligencia o los recursos para terminar con las funciones a realizar.

Por otro lado, Alghamdi (2016) sostuvo que todo el trabajo de enfermería que debe llevarse a cabo durante un período de tiempo definido. La cantidad de tiempo y cuidados que una enfermera dedica (directa e indirectamente) a los pacientes, el lugar de trabajo y el desarrollo profesional.

Según Tubbs et al. (2019) establece que la práctica de enfermería se conceptualiza como el nivel requerido de las habilidades clínicas emplazadas para realizar las tareas diarias de enfermería. Las elevadas cargas laborales pueden traer consigo negativas consecuencias para los pacientes y el personal de salud. El aumento de la carga laboral puede producir agotamiento y, por consiguiente, reducir la salud del profesional médico. Al mismo tiempo, las tareas de cuidado pueden tomar menos tiempo para completarse, lo que genera una serie de resultados contradictorios para el paciente, incluido un incremento de las caídas de pacientes, los errores de medicación, infecciones adquiridas en el hospital y mortalidad del paciente (Aprilia et al., 2019).

Según Revuelta (2016) argumenta que el aumento de la carga de trabajo tiene efectos sobre las enfermeras, que se manifiestan a través del agotamiento. Ante el presentismo de enfermería, que va en aumento por la falta de reemplazo, precariedad laboral, etc., se incrementa la probabilidad de que los pacientes sufran eventos adversos por mal desempeño por hora trabajada. Estos dan como resultado una disminución de seguridad y la calidad en la atención que recibe el paciente (Waddill, 2019).

La carga de trabajo envuelve factores tanto mentales como físicos que se unen para contribuir al rendimiento del trabajo en el entorno laboral, sobre todo en el sector de la salud; es así, que la carga física se manifiesta en prácticas físicas como el manejo y cuidado de pacientes y la administración de medicamentos. En cambio; la carga mental tiene que estar referida a interpretar, comprender y recibir información, tomar decisiones e interactuar con el paciente y sus familias (Supreeta y Hayes, 2017).

En la literatura, las características de la carga de trabajo física y mental pueden afectarse e influirse mutuamente. La carga de trabajo mental

involucra procesos subjetivos y puede afectar las habilidades físicas, causando fatiga y errores funcionales. Además, aumentar el esfuerzo físico requiere demandas mentales que pueden reducir la concentración y la precisión, lo que reduce la eficiencia de la enfermera con el tiempo (Restuputri et al., 2019).

Por lo tanto, podemos mencionar, que uno de los efectos del alto nivel de trabajo provoca estrés y daños psicológicos, esta es una característica del lugar de trabajo mental llamado trabajo duro. Esta característica se define por las intensas y continuas exigencias físicas y mentales que surgen en las situaciones de trabajo en el trabajo. La carga de trabajo es común en el lugar de trabajo y la evidencia muestra que está relacionada con el estrés y la hipertensión, el agotamiento emocional y el desempleo crónico; por lo tanto, los efectos del estrés afectan la salud del trabajador y su trabajo (Calderón et al., 2018).

Con respecto a la dimensiones se tiene, a la carga física, como una serie de requisitos físicos que una persona sigue a lo largo de las jornadas laborales. Estos requisitos incluyen un conjunto de esfuerzos por parte del personal, lo que significa que a mayor esfuerzo, mayor consumo de energía (Bláfoss et al., 2019).

Como segunda dimensión se tiene a la carga mental, donde Weinger y Reddy (citado por Rostami et al., 2021) describe un conjunto de demandas psicológicas, mentales o emocionales a las que está sometido al personal enfermero en lo que comprende su jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental requerido para realizar el trabajo. Por lo tanto, significa que el trabajo intelectual es complejo y multifacético y está influenciado por demandas externas, ambientales, psicológicas y organizacionales del trabajo, y habilidades intelectuales y organizacionales.

Con respecto a la tercera dimensión se tiene a la dimensión trabajo a turnos, donde muestra que el método de planificación del trabajo conjunto, en el que el trabajador realizan siempre el mismo trabajo, según un determinado ritmo, continuo o ininterrumpido, muestra las necesidades de los trabajadores de prestar sus servicios en horarios desiguales en un establecido período durante semanas o días. De esta manera, se discurre en

trabajo nocturno el que se realiza “entre las 10 horas y las 6 horas”, y es considerado un colaborador nocturno el que “invierte tres horas laborales a diario o un tercio de su jornada laboral (Potter y Wood, 2020).

Como ultima dimensión se tiene a los factores de organización, donde describe la organización del tiempo de trabajo, como la velocidad del trabajo, la duración del día, el tiempo y la distribución del descanso y otros factores, como las oportunidades de comunicación, la alta dirección, etc., que afectan más a la mente. La responsabilidad puede ser el cumplimiento de sus deberes para con el empleado (Potter y Wood, 2020).

En cuanto al desempeño laboral, la teoría a emplear es el modelo de Campbell (citado por Starke et al., 2020) el cual habla de la estrecha relación entre la actitud de uno hacia un determinado objetivo conductual que posee un individuo, hacia ese objetivo que desea lograr. Del mismo modo, Campbell postula que los niveles de valores morales tienden a ser continuos y que el comportamiento se puede predecir con precisión. Desde esta perspectiva, Campbell (citado por Kaiser & Wilson, 2019) enfatiza actividades y procesos que son sólidos con los objetivos de la institución relacionadas con el desempeño profesional.

Conjuntamente, Lépine et al. (2016) deduce que dicha variable se refiere a sistemáticas coherentes las cuales pueden ser analizadas por cada objetivo y divididas en niveles de misión y logros. El desempeño del trabajo de enfermería se define como la prestación de cuidados de enfermería a los pacientes sobre la base de la profesionalidad de las enfermeras y todas las demás actividades y procesos relacionados (Ko et al., 2014).

Además, Choi et al. (2017) hace hincapié en que, al mejorar el desempeño del profesional enfermero, pueden crear frente a cambios en las necesidades y entorno médico de los pacientes a lo largo del tiempo mediante la ejecución de conocimientos y habilidades.

Además, según Motowidlo (citado por Chen et al., 2022) lo conceptualiza como los valores esperados de organizar diferentes aspectos del desempeño de una persona a lo largo del tiempo. Lo mismo ocurre con Mukhtar (2022) quien señala que es un proceso formal para la evaluación



adecuada de la evaluación de las características internas de todos los empleados para expandir el compromiso, la productividad y el desempeño de los empleados.

En consecuencia, entre las principales características del desempeño se tiene que los trabajadores quieren ver a sus empleadores, directores y supervisores abiertos, responsables, transparentes y muy honestos; y operar de tal manera que sea fácil para otros ver qué acciones se realizan. Los trabajadores desean ver transparencia y honestidad en la implementación de políticas organizacionales, lineamientos, procedimientos operativos estándar y todas las demás reglas de operación física (Diamantidis y Chatzoglou, 2018).

Los trabajadores en todos los entornos de trabajo, especialmente en los sistemas interdisciplinarios multirraciales, esperan igualdad de condiciones para todo el personal, independientemente de su raza, género, calificación e índice de discapacidad. Cualquier forma de inequidad e injusticia mitiga el desempeño/productivo y el compromiso del personal.

Los trabajadores desean un ambiente de trabajo saludable donde su salud (física, emocional, mental, intelectual y espiritual) se conserve, mejore y realmente se haga florecer. Una buena ergonomía más la provisión de un gimnasio para ejercicios físicos y tiempo libre para refrescarse, recrearse y rejuvenecer son fundamentales para la salud física (Diamantidis y Chatzoglou, 2018).

Los trabajadores que permanecen mucho tiempo en una organización para marcar la diferencia suelen estar involucrados en paquetes de trabajo que proporcionan estimulación mental e intelectual. Además, a los trabajadores les gusta ver que están aprendiendo nuevas habilidades y expandiendo sus capacidades diariamente mientras hacen su trabajo (Oleribe y Trovato, 2022).

Ante lo descrito anteriormente, las dimensiones del desempeño laboral que incluyen el desempeño de tareas, ya que Ramírez y Nazar (2019) argumentan que es la capacidad del empleado para llevar a cabo sus funciones y tareas, alimentan directamente al dominio técnico de la institución

por medio de procesos técnicos e indirectamente con el abastecimiento de servicios y equipos. Permite a los gerentes evaluar la cantidad, precisión y calidad de las actividades que realizan, así como sus experiencias laborales y la diversidad de funciones tomando en cuenta la orientación y planificación de resultados bajo su desempeño que poseen.

En la siguiente dimensión, referida al desempeño contextual, Aboagye et al. (2022) argumenta que dicha dimensión permite a los jefes evaluar directamente los diversos comportamientos del profesional médico, contribuyendo a la organización, sociedad y la mente, donde se deben cumplir las metas organizacionales. Por lo tanto, es necesario considerar aquí varios indicadores, como la mejora continua, las iniciativas y la participación activa.

Finalmente, existe el desempeño contraproducente, por el cual, Ybarra (2023) sostiene que es cualquier comportamiento que presenta un integrante de la institución, el cual, llegue a ser considerado como inapropiado y que este fuera de los intereses legítimos de la organización. En efecto, surge en una persona en respuesta a sentimientos sobre la situación actual que le afectan, incluyendo comunicación negativa, venganza, abandono o creando caos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Bajo el enfoque de Hernández y Mendoza (2018) argumentó que el tipo de investigación fue básico, ya que lo define como un estudio sistemático que tiene como objetivo incrementar el conocimiento de lo que ya se está investigando.

Se utilizó el método hipotético – deductivo ya que buscamos validar y refutar las hipótesis planteadas mediante un sistema de pasos para llegar a la conclusión.

Al mismo tiempo, Rodríguez (2020) sostuvo que fue cuantitativo, porque estas investigaciones se basan en la recopilación de datos estadísticos y su efecto sobre un grupo de personas o un evento específico.

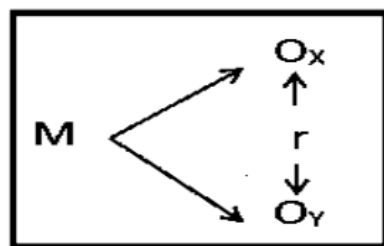
##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Bajo el enfoque, Reyes (2022) postula que los estudios no experimentales, contienen diseños en los que el autor del estudio solo realiza una descripción de lo que se está investigando, lo que quiere decir, que se estudia en su entorno natural.

Según Ñaupas et al. (2019) los estudios de correlación corroboran si hay una diferencia en el comportamiento de la población partiendo de las variables en el medio natural.

**Figura 1**

*Esquema del diseño*



Donde:

M= Muestra

Ox= Carga laboral

Oy= Desempeño laboral

r= Relación de las variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Carga laboral

Definición conceptual: Según Mélan y Cascino (2016) argumenta que está referido a la supuesta dependencia entre la cantidad de inteligencia o recursos y el dinero requerido para completar una tarea.

Definición operacional: Dicha variable ha sido examinada a través de una escala de Likert y mediante las dimensiones: carga mental, trabajo a turnos, carga física y los factores de la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Motowidlo (citado por Chen et al., 2022) que lo conceptualiza como los valores esperados de organizar diferentes aspectos del desempeño de una persona a lo largo del tiempo.

Definición operacional: Con relación a este punto, la variable ha sido estudiada por intermedio de la escala de Likert y mediante las dimensiones: contraproducente, contextual y de tareas.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Población: Accedieron al estudio, un total de 80 enfermeros que laboran en el servicio de nefrología en una institución pública-privada en la ciudad de Lima.

#### **Criterios de inclusión**

Personal técnico de enfermería

Personal profesional de enfermería

Personal enfermero que lleve laborando más de 2 meses en la institución.

### **Criterios de exclusión**

Personal enfermero que se encuentre de licencias y vacaciones.

Personal enfermero que se niegue a participar en el estudio.

Muestra: Se constató por una muestra censal, donde la población es aquella en la que se toman todos los participantes, siendo la muestra total (80).

Muestreo: Bernal (2015) argumenta que el muestreo que se aplicó en este informe, fue el no probabilístico por conveniencia, porque no se apoyó en ninguna probabilidad que dependa de números.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con respecto a la técnica, que se recurrió el investigador de la tesis, fue una encuesta y como instrumento propuesto fue el cuestionario.

Por ende, para la carga laboral, se estipuló la escala presentada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, el cual ha sido adaptado por Nieto (2019) integrado por un total de 68 con alternativa dicotómica si (1) no (0).

Además, para el desempeño laboral, como primera variable, se basa en una escala denominada Personal Performance Questionnaire, desarrollada inicialmente por Koopmans et al. (2014), quienes redactaron un total de 19 preguntas en función de sus dimensiones (contraproducente, tareas y contextual) y potenciadas por una escala ordinal.

Finalmente, es importante mencionar que, si bien esto es cierto, ya se ha establecido que los instrumentos se encuentran validados; sin embargo, se ha hecho uso nuevamente la validación por juicio de expertos; por experto calificado. Además, se realizó una prueba piloto de enfermeras que laboran en un hospital de Lima, para determinar la

confiabilidad; luego de obtener los resultados, se puede concluir que la confiabilidad fue mayor al 0.7.

### **3.5 Procedimientos**

El proceso tomó, como primer paso, la aprobación del director del centro público y privado de institución pública-privada a través de una solicitud de intervención, luego de lo cual se acordó la fecha de la recolección de información.

En la segunda parte, se explicó en detalle a los participantes en el estudio en que consistió el proyecto y qué beneficios obtendrán con su participación; una vez hecho esto, se les dio el consentimiento informado para que nieguen o acepten su participación.

Como tercer paso, se aplicó los cuestionarios a todo el personal enfermero de la institución, para que, posteriormente, se descarten los cuestionarios incompletos o mal llenados, para su procesamiento de información.

Finalmente, se presentaron los resultados mediante tablas en el capítulo de resultados.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para obtener los resultados del estudio, en primer lugar es importante definir con que software estadístico se trabajará, dicho, ello se tomará el SPSS V.26, esto permite administrar grandes cantidades de datos. Ante lo descrito anteriormente, para el análisis descriptivo, la creación de información y la presentación de informes se utilizaron promedios, proporciones y medias.

Sumado a ello, para el análisis correlativo, el autor tomó cuenta la prueba de normalidad, por el cual, se trabajó con el Rho de Spearman donde se utilizó en varios modelos que no cumplen con los criterios estándar, siendo una prueba no paramétrica. Además de ello, aquí se ha medido la correlación entre las variables (carga y desempeño laboral).

Finalmente, todos los resultados fueron presentados a través de tablas para una mejor comprensión.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según el Informe Belmont incluyó los tres principios éticos del que es el respeto a las personas, beneficencia y justicia.

Respeto a las personas: también conocido como dignidad humana. Esto dicta que la investigadora tiene que trabajar para resguardar la independencia de los colaboradores, al tiempo que garantiza la circulación completa de los datos coherentes con el estudio, comprendidos los riesgos y ventajas.

Beneficencia: Se refiere a actuar de tal manera que beneficie a otros mientras promueve su bienestar y seguridad.

Justicia: Se refiere al derecho de cada uno de los profesionales enfermeros, el cual, el autor les ha otorgado un trato justo y prevaleciendo su privacidad en sus datos.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de carga laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023*

	F	%
Bajo	2	2,5
Medio	25	31,2
Alto	53	66,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 1, indica que el 66,3% del personal de enfermería tenían una carga laboral de nivel alto, el 31,2% un nivel medio y el 2,5% un nivel bajo.

Por lo tanto, el personal de enfermería está expuesto a una alta carga laboral, sobre todo por los aspectos organizacionales como son la cantidad de tareas y que se agudizan con las inadecuadas relaciones interpersonales.



**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023*

	F	%
Bajo	22	27,5
Regular	41	51,2
Alto	17	21,3
Total	80	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 2, muestra que el 51,2% del personal enfermero indicó presentar un nivel de desempeño regular, el 27,5% un nivel bajo y, por el contrario, el 21,3% un nivel de desempeño alto.

El desempeño laboral en el personal de enfermería no llega ni a la mitad del personal, además, se evidencia sobre todo en el desempeño de las tareas y no hay un desempeño contraproducente.

## Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023.*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	-,345*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 3, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,345 y el Sig. bilateral de 0,002. Esto confirma la decisión de rechazar H0. En otras palabras, existe relación significativa indirecta entre la carga y el desempeño laborales en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023, de grado bajo.

Es decir, el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que, acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas y al final mostraran un menor desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	-,335
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 4, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,335 y el Sig. bilateral de 0,002. Esto confirma que existe una relación indirecta entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Relación de la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de	Carga mental	Coefficiente de correlación	-,367
Spearman		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 5, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,367 y el Sig. bilateral de 0,001. Esto confirma que existe una relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, el personal de enfermería con mayor puntaje en el esfuerzo mental afecta en la concentración, y al final una menor disposición por el cumplimiento de las tareas y funciones, demostrando menor puntaje de desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Relación entre el trabajo a turnos y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,277 ,013
N			80

*Nota.* Cuestionario aplicado al personal de enfermería - 2023

La tabla 6, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,277 y el Sig. bilateral de 0,013. Esto confirma que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores diferencias de turnos prolongados, en la que el personal suele sentirse más agotados, entonces el personal manifestará un menor desempeño laboral.

**Tabla 7**

*Relación de los factores de organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada.*

			Desempeño laboral
Rho de	Factores de	Coefficiente de correlación	-,310*
Spearman	organización	Sig. (bilateral)	,005
N			80

La tabla 7, indica a prueba de correlación con un valor de Rho de Spearman de -0,310 y el Sig. bilateral de 0,005. Esto confirma que existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, un mayor déficit organizacional dificulta la labor del personal y generan un menor desempeño laboral.

**Tabla 8***Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,086	80	,200*
Desempeño laboral	,181	80	,000
Carga física	,105	80	,054
Carga mental	,197	80	,000
Trabajo a turnos	,119	80	,015
Factores de organización	,149	80	,001

La variable carga laboral obtuvo un Sig. de 0,200, esto indica que la variable no tiene una distribución normal y la segunda variable desempeño laboral el Sig. fue de 0,000 < 0,005, el resultado indica que la normalidad en la distribución de dato. Siendo adecuado el uso de la prueba Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis de correlación.

## V. DISCUSIÓN

La enfermería, como parte de su profesión esta orientada al cuidado de la población, ya la promoción mundial de la salud. Sin embargo, se asocia con diversos factores (estresantes) vinculados con las condiciones laborales, como el servicio organizacional, los problemas relacionados con la atención, los roles organizacionales y la mala gestión de las relaciones interpersonales. Los principales requisitos laborales de las enfermeras conducen al exceso de trabajo, la falta de recompensas formales y una combinación de trabajo y vida personal, lo que resulta en un bajo rendimiento laboral.

Ante lo mencionado, se empieza exponiendo la discusión del primer objetivo específico, donde indica con un valor de Rho de Spearman de -0,335; confirmando así que existe una relación indirecta entre la carga física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral. Por todo esto, los resultados coinciden con el enfoque que plantea Medina (2023) en su estudio realizado en Chimbote, donde ha concluido que existe una relación entre el rendimiento laboral y la carga física es moderada (-0,8).

Otro trabajo que se relaciona es el de Pourteimour et al. (2021) porque ha encontrado que la carga física ( $r = 0,175$ ,  $p = 0,04$ ) y la demanda de tiempo ( $r = 0,307$ ,  $p < 0,001$ ), que tenían una relación positiva con la productividad de los empleados. De igual manera, Havaei y MacPhee (2020) ha señalado que los factores de carga de trabajo en múltiples niveles estaban directamente relacionados con la violencia en el lugar de trabajo. El aumento de informes de las enfermeras sobre estándares comprometidos (nivel de trabajo) e



interrupciones (nivel de tarea) se relacionó con un aumento de informes de violencia física.

Asimismo, los resultados son contrastados con la teoría de Bláfoss et al., (2019) quien sostiene que la carga física se refiere a una serie de requisitos físicos que una persona sigue a lo largo de las jornadas laborales. Estos requisitos incluyen un conjunto de esfuerzos por parte del personal, lo que significa que a mayor esfuerzo, mayor consumo de energía. Por ende, teniendo en cuenta lo encontrado, se puede referir que debido a este ambiente de trabajo de alta intensidad, las enfermeras soportan una presión tremenda; sin la protección adecuada, tienen un alto riesgo de infectarse, posturas forzadas, movimiento repetitivos y tener esfuerzos musculares. Todos estos factores contribuyen al aumento de las demandas laborales y, por lo tanto, a la sobrecarga de funciones para las enfermeras.

El siguiente punto a tratar se tiene a la discusión del segundo objetivo específico, donde se muestra que por intermedio de la prueba del Rho de Spearman de  $-0,367$ , existe relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada. Por lo tanto, estos resultados significan que a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en un menor puntaje del desempeño laboral. Es por esto, que los resultados pueden ser comparados con la investigación que plantea Pourteimour et al. (2021), ya que mostraron una relación entre la carga de trabajo de la mente y la evaluación estándar de la productividad de los empleados ( $r = 0,057$ ), sin embargo, dicha correlación es positiva. También cabe resaltar, lo que menciona Medina (2023), ya que al igual que los otros autores ya mencionados, encontró una relación positiva entre la carga mental y el desempeño (0,1).

Es así que, estos resultados también tienen el respaldo teórico de Weinger y Reddy (citado por Rostami et al., 2021) quien describe un conjunto de demandas psicológicas, mentales o emocionales a las

que está sometido al personal enfermero en lo que comprende su jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental requerido para realizar el trabajo. Por lo tanto, significa que el trabajo intelectual es complejo y multifacético y está influenciado por demandas externas, ambientales, psicológicas y organizacionales del trabajo, y habilidades intelectuales y organizacionales.

En definitiva, se puede visualizar que la carga mental, es uno de los principales predictores que intervienen en el desempeño, debido a que su misma condición psicológica (estrés, agotamiento, etc.) hace que los profesionales de salud, sobre todo enfermeros tengan problemas en el cuidado del paciente.

Por consiguiente, en la tabla 6, se exponen los resultados que responden al tercer objetivo específico, enmarcado en un valor  $-0,277$ , lo que demuestra que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada. Lo que quiere decir que a mayores diferencias de turnos prolongados, en la que el personal suele sentirse más agotados, entonces el personal manifestará un menor desempeño laboral. En consecuencia, los hallazgos obtenidos coinciden con el enfoque propuesto por Toledo (2022) en Piura, ya que ha concluido que la dimensión turnos laborales  $p \text{ valor} = .001 > \alpha. (0.01)$  se relaciona con el desempeño laboral.

Además, también son respaldados por la propuesta teórica que plantea Potter y Wood (2020) quien demuestra donde muestra que el método de planificación del trabajo conjunto, en el que el trabajador realiza siempre el mismo trabajo, según un determinado ritmo, continuo o ininterrumpido, muestra las necesidades de los trabajadores de prestar sus servicios en horarios desiguales en un establecido período durante semanas o días. De esta manera, se discurre en trabajo nocturno el que se realiza “entre las 10 horas y las 6 horas”, y es considerado un colaborador nocturno el que “invierte tres horas laborales a diario o un tercio de su jornada laboral.

Por lo tanto, se puede decir que la carga de trabajo es una estructura compleja y multifacética, afectada por las exigencias externas del trabajo, el entorno, la organización y, especialmente, las largas jornadas laborales; en esencia, el director de la institución de salud tiene que tomar en cuenta estos resultados, ya que pueden ser determinantes en las prestaciones de salud.

En lo que respecta al último objetivo específico, en la tabla 5, con un valor de -0,310 y un Sig. bilateral de 0,031, confirmando así que existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, en un grado bajo. Es decir, los factores organizacionales inadecuados dificultan la labor del personal y generan un menor desempeño laboral. Ante ello, estos resultados concuerdan con la tesis de Lazo (2022) porque encontró que la dimensión factores de la organización se relaciona con el desempeño laboral. Además, en Líbano Dhaini et al. (2020) menciona la alta carga de trabajo, las enfermeras pueden encontrarse en situaciones en las que se ven obligadas a omitir los cuidados necesarios, realizarlos brevemente o con retraso. Las enfermeras no pueden brindar atención integral de acuerdo con los estándares profesionales y esto puede afectar la calidad de la atención de enfermería.

Como tal, se asocian con la base teórica que propone Potter y Wood (2020), ya que indica que los factores de organización, donde describe la organización del tiempo de trabajo, como la velocidad del trabajo, la duración del día, el tiempo y la distribución del descanso y otros factores, como las oportunidades de comunicación, la alta dirección, etc., que afectan más a la mente. La responsabilidad puede ser el cumplimiento de sus deberes para con el empleado.

Por tal razón, el control del trabajo puede desempeñar un papel importante en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, de la salud y en el aumento de la satisfacción laboral.

Finalmente, se muestra la comprobación de la hipótesis que responde al objetivo general de la tesis, donde indica a prueba de

correlación con un valor de Rho de Spearman de  $-0,345$  y el Sig. bilateral de  $0,002$ ; rechazando categóricamente la hipótesis nula. En otras palabras, existe relación significativa indirecta entre la carga laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada, Lima 2023, de grado bajo. Es decir, el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas y al final mostraran un menor desempeño laboral.

En definitiva, estos resultados pueden ser comparados con la tesis que ha desarrollado Calderón (2022) quien ha concluido que existe una relación inversa y negativa de la correlación de Spearman  $-0,688$ , dando este resultado se centró con un número significativo de  $p = 0,000$ , que es menor a  $0,05$ . Lo mismo ha determinado, Medina (2023) porque ha sostenido que la relación entre la carga de trabajo y la productividad de los empleados es negativa ( $-0,8$ ). Por otro lado, en Piura, Toledo (2022) ha sostenido que los resultados muestran que existe una relación directa, estadística y significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional ( $p$ -valor  $0,001$ ).

Sin embargo, Fernández (2023) ha concluido que utilizando la correlación de Pearson, obtener una “ $r$ ” de  $0.230$  corresponde a una correlación baja. Lo mismo ocurre con Lazo (2022) porque ha concluido que concluyó que existe una relación significativa y positiva débil entre la carga de trabajo y el desempeño del profesional de enfermería.

En pocas palabras, estos resultados, también son comparados con el enfoque teórico de Revuelta (2016) quien argumenta que el aumento de la carga de trabajo tiene efectos sobre las enfermeras, que se manifiestan a través del agotamiento. Ante el ausentismo de enfermería que va en aumento por la falta de reemplazo, precariedad laboral, etc., se incrementa la probabilidad de que los pacientes sufran eventos adversos por mal desempeño por hora trabajada. Estos dan

como resultado una disminución de la calidad y seguridad en la atención que recibe el paciente.

En síntesis se puede mencionar, que los trabajadores de la salud corren, en gran medida, el mayor riesgo de agotamiento, es necesario tomar medidas, en particular aquellas dirigidas a las profesiones médicas más vulnerables (médicos y enfermeras), para minimizar los efectos de la carga laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: se concluye en respuesta al objetivo general, con un valor de Rho de Spearman de -0,345 y el Sig. bilateral de 0,002, existe relación significativa indirecta baja entre la variable carga laboral y el desempeño; dado que el personal expuesto a una mayor carga laboral genera un mayor agotamiento físico y mental, que, acompañado de inadecuadas condiciones de la organización, dificultan el cumplimiento eficiente de las tareas.

Segundo: con un valor de Rho de Spearman del -0,355, existe una relación indirecta (con un grado bajo) entre la dimensión carga física y el desempeño laboral; es decir, a mayores puntajes en la carga física del trabajo, esto puede originar que no cumpla con la totalidad de las tareas o agotarse al final se traduce en una menor productividad del desempeño laboral.

Tercero: con un valor de -0,367 que arrojo el coeficiente de Spearman, se ha determinado que existe una relación indirecta entre la carga mental y el desempeño laboral; es decir, el personal de enfermería con mayor esfuerzo mental afecta su concentración, el cual, genera una menor disposición por el cumplimiento de las tareas y funciones demostrando un desempeño laboral inadecuado.

Cuarto: mediante el valor de Rho de Spearman de -0,277 se afirmó que existe una relación indirecta entre el trabajo a turno y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; es decir, a mayores turnos prolongados el personal va a sentirse agotado, entonces el enfermero tendrá menor desempeño laboral.

Quinto: a través de la correlación de -0,310 existe una relación indirecta entre los factores de la organización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública-privada; por lo tanto, los factores organizacionales inadecuados dificultan las actividades del personal enfermero y generan un menor desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada en estudio, desarrollar prácticas de gestión organizacional que permitan el control del trabajo; por lo tanto, las estrategias de gestión deben adoptarse para disminuir la presión de la carga de trabajo y aumentar el control del trabajo para mejorar el desempeño entre los trabajadores de la salud. En este sentido, pueden reducir temporalmente la carga de trabajo brindando un programa flexible, como una fuerza laboral flotante.

Segundo: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada, revisar las horas del personal de enfermería para contratar personal adicional que ayude a satisfacer las necesidades de los pacientes y, sobre todo, garantice su bienestar laboral.

Tercero: Al jefe de recursos humanos de la institución pública-privada, aumentar la concientización sobre el agotamiento y la implementación de un plan de mejora para prevenir y/o reducir los factores estresantes en el entorno laboral; el cual, puede llegar a mejorar la resiliencia entre las enfermeras.

Cuarto: Al director de la institución pública-privada en estudio, rediseñar los sistemas de trabajo para apoyar a las enfermeras, ajustando los entornos físicos de trabajo (mejor distribución de espacios y recursos materiales) garantizando recursos humanos apropiados (adecuación de la dotación de personal, horario de trabajo adecuado y equilibrio de la combinación de habilidades) y fomentando la cooperación y la colaboración entre profesionales multidisciplinarios.

Quinto: Al Ministerio de salud, brindar educación a las enfermeras sobre cómo manejar el agotamiento, cómo reconocer el estrés y los signos de carga mental tendrá un efecto positivo en el bienestar profesional de las enfermeras. Asimismo, desarrollar actividades como

la meditación, los estiramientos y el yoga son enfoques efectivos para reducir la carga mental y el agotamiento en las enfermeras.