



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Carga laboral en el desempeño de profesionales de salud  
del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2,  
Ecuador 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Triviño Yopez, Henry Leonardo ([orcid.org/0000-0003-1823-086X](https://orcid.org/0000-0003-1823-086X))

**ASESORES:**

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia ([orcid.org/0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto ([orcid.org/0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, por sus bendiciones recibidas día a día en el transcurso de este proyecto.

A la memoria de mi padre, que desde el cielo acompaña cada uno de mis pasos y en particular este proyecto del que tantas veces hablamos; lo logré papá.

A mis hijos, quienes son mi inspiración para seguir creciendo profesionalmente y poder llegar a ser su ejemplo, su guía. Que Dios me permita concretar muchos proyectos más para beneficio de nuestra familia.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterna gratitud a mi madre, quien ha sido un apoyo constante e incondicional durante toda mi carrera estudiantil y esta maestría no ha sido la excepción. Tu apoyo es sin duda un valor importante dentro de mi vida.

A mi esposa Betzi, mi compañera, mi amiga, mi todo. Gracias por ser parte de mi vida y por impulsarme a concretar cada idea que cruza por mi cabeza, este triunfo también es tuyo y más aun siendo mi compañera de maestría de principio a fin.

A mi tutora, Mg. María Julia Cabrera Santa Cruz, por haber sido una guía durante toda la elaboración de esta tesis, gracias por compartir sus conocimientos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, tipo de muestra, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	301
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> <i>Indicadores de las dimensiones de la variable carga laboral</i>	18
<b>Tabla 2.</b> <i>Escala de medición según Likert</i>	18
<b>Tabla 3.</b> <i>Escala de Baremos</i>	19
<b>Tabla 4.</b> <i>Indicadores de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	20
<b>Tabla 5.</b> <i>Escala de medición según Likert</i>	20
<b>Tabla 6.</b> <i>Escala de Baremos</i>	21
<b>Tabla 7.</b> <i>Cruce entre carga laboral y desempeño de profesionales</i>	23
<b>Tabla 8.</b> <i>Cruce entre carga mental y desempeño de profesionales</i>	24
<b>Tabla 9.</b> <i>Cruce entre carga física y desempeño de profesionales</i>	25
<b>Tabla 10.</b> <i>Prueba de normalidad de la carga laboral y el desempeño laboral de los profesionales de salud del servicio de Cirugía general en un hospital nivel 2 de Ecuador.</i>	26
<b>Tabla 11.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	27
<b>Tabla 12.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	28
<b>Tabla 13.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>	28
<b>Tabla 14.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	29
<b>Tabla 15.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>	29
<b>Tabla 16.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	30

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023, se ha utilizado la siguiente metodología, investigación de tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, de nivel explicativo. La población fue conformada por 37 profesionales de la salud en un hospital de Ecuador, y la muestra es de 37 profesionales. En cuanto al instrumento de recolección de datos que se utilizó, es el cuestionario. De acuerdo con los resultados inferenciales obtenidos se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es mayor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que la carga laboral influye significativamente el desempeño de los profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023. Por ende, se puede concluir afirmando que la carga laboral, física y mental afecta de manera directa en el correcto desempeño de las labores del personal de salud.

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

## ABSTRACT

The objective of this research has been to determine the influence of the workload on the performance of health professionals from the General Surgery service in a level 2 hospital, Ecuador 2023, the following methodology has been used, application type research, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, explanatory level. The population was made up of 37 health professionals in a hospital in Ecuador, and the sample is 37 professionals. Regarding the data collection instrument that was used, it is the questionnaire. According to the inferential results obtained, the adjustment report is shown where the p-value is greater than 0.05, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which indicates that the workload significantly influences the performance of health professionals from the General Surgery service in a level 2 hospital, Ecuador 2023. Therefore, it can be concluded by stating that the physical and mental workload directly affects the correct performance of the work of health personnel.

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

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo en salud ha venido presentando varios cambios con respecto a tecnologías diagnósticas, tratamientos, aparición de patologías recientes y demás brechas que han causado ventajas y desventajas del campo sanitario, entre las cuales se destacan problemas relacionados a deficiencias en la calidad de atención originadas por el impacto que tiene la carga de trabajo en el desempeño de los profesionales salubristas; de acuerdo a la opinión de los autores Calderón y De La Cruz (2018), la carga laboral es el resultado de la presión física, cognitiva y emocional, consecuencia de los requerimientos de las actividades o funciones que ejerce el trabajador.

El personal de salud forma parte fundamental como recurso humano en las instituciones hospitalarias, ya que se considera un recurso prioritario para la recuperación de los pacientes mediante las atenciones que estos otorgan a los usuarios, dichas actividades demandan esfuerzo físico y mental del equipo sanitario para solventar las necesidades de los pacientes; Alghamdi (2016) en su análisis realizado a varias investigaciones, consideran que la carga laboral se ve excedida por factores relacionados a las horas de trabajo, número de pacientes, disponibilidad de recursos y el tiempo desempeñando sus funciones. La responsabilidad del cumplimiento de las tareas delegadas como parte de la carga laboral involucra muchas veces sobreesfuerzo físico, mental y su capacidad en demostrar su rendimiento, lo cual a largo plazo puede generar desgaste o afectaciones en la salud de los trabajadores debido a diversos factores psicosociales y ambientales, que se reflejan en la calidad del trabajo realizado.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la jornada de trabajo no debe de exceder las 48 horas por semana, sin embargo, existen países en donde las horas de trabajo dependen de las regulaciones de este y por lo general son consideradas horas extras. Pese a las evidencias investigativas que muestran que el aumento de carga laboral en el que se relaciona las horas extensas de trabajo forma un riesgo potencial de mortalidad y morbilidad en los trabajadores por accidentes cerebro vasculares y cardiopatías, debido a la carga física y carga mental generada a los trabajadores. Pega (2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2021, mediante un comunicado reveló que los problemas de salud que tienen origen laboral son más



presentes en hombres, representado por el 72% de fallecidos por causas laborales, sobresaliendo las personas de la región de Asia sudoriental y Pacífico Occidental, con edades entre los 45 a 74 años, a esto se le atribuye la sobrecarga de trabajo y las jornadas de trabajo extendidas como principales riesgos, los cuales se encuentran dentro del marco de los factores psicosociales sumándose a estas las condiciones laborales y violencia.

Según informe de la OMS (2022), en los países de bajo y mediano desarrollo se evidencian cifras mayores de complicaciones causadas por accidentes laborales, de tal manera que los riesgos en la salud mental y física de los trabajadores aumentan; las condiciones de trabajo, carga laboral, administraciones deficientes, tienen relación con la problemática planteada, lo mismo que trasciende a otras de tipo organizacional como el absentismo del personal, enfermedades ocupacionales y costos en las mismas.

El Instituto de Estadísticas y Censos en Ecuador (INEC) en 2022, informó que en el año 2019 el total de establecimientos de salud fue de 1.148, y entre los años 2008 a 2019, incrementó el número de profesionales de la salud en instituciones sanitarias públicas. De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2022), la repotenciación del recurso humano tuvo como fin cubrir los requerimientos según el número de habitantes, sin embargo, debido al incremento en la demanda de atenciones a partir de la pandemia por la COVID-19 y la crisis en el país, se originaron despidos y pérdidas de trabajo en el sector salud. La actual reducción en la contratación de talento humano en los servicios de salud, forman parte de las causas que conllevan a la sobrecarga de trabajo, como consecuencia de fallas en la administración y gestión en las instituciones sanitarias.

De acuerdo con informes del Ministerio de Salud Pública (MSP, 2021), las pérdidas para el estado, resultados de problemas relacionados en materia laboral han sido causa en deficiencias de gestiones de prevención, ya que mayoritariamente son efectos de riesgos condicionados por las organizaciones, como la sobrecarga y deterioro del ambiente laboral, lo cual aumenta el riesgo de accidentes laborales y alteraciones en la salud física y mental de los trabajadores.

Por tanto, la carga laboral designada a un trabajador representa un impacto en el desempeño de sus competencias. En Ecuador existe un sistema de evaluación y asignación de funciones a los trabajadores públicos, sujetos a

contratación bajo el ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el cual fue dispuesto por el Ministerio de Trabajo (2018), en la que se define las horas de trabajo, funciones, deberes y derechos de los profesionales que pertenecen a los establecimientos del estado, sin embargo las instituciones públicas debido a la gratuidad manejan una alta demanda de pacientes que superan el porcentaje de profesionales en los establecimientos sanitarios, por lo que regularmente se evidencia sobrecarga laboral que afecta tanto al establecimiento, usuario y trabajador.

El establecimiento donde se llevará a cabo el actual estudio, es un establecimiento de segundo nivel de atención, donde se oferta una amplia cartera de servicios, conformado por diversas especialidades y áreas de atención tanto clínicas como quirúrgicas, durante el año 2021 se reportaron 2079 cirugías generales, a partir del mes de febrero del año 2022 se abrieron las atenciones quirúrgicas de emergencia por lo cual se duplicaron el número de intervenciones, en la actualidad alrededor de 170 cirugías generales se realizan de manera mensual; el talento humano para el servicio de cirugía general es de un total de 21 cirujanos, 3 médicos residentes y 13 enfermeras profesionales, de tal forma que el personal sanitario ligado al servicio de cirugía mantiene un trabajo permanente durante las 24 horas del día. La alta demanda de pacientes y el déficit de personal rotativo en el servicio son factores que han llevado a evidenciar una sobrecarga de trabajo en el personal de salud, que han generado problemas de salud física y mental; según reportes del departamento de salud laboral de la institución el 60% de las enfermedades diagnosticadas en los trabajadores son de tipo ocupacional, en su mayoría tienen relación con riesgos de índole física o ergonómico, así como psicológico.

Cada uno de estos antecedentes correspondientes a la problemática evidenciada en el lugar donde se realizó el estudio, ha repercutido en el desempeño de los trabajadores y la calidad de la prestación de servicios ofertados por factores relacionados a la carga laboral, clima organizacional, psicosocial y ergonómico, ya que tiene relación directa con el entorno laboral que se desempeñan los empleados, lo mismo que influye en la calidad del trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional.

Posterior a lo expuesto se plantea el problema general: ¿En qué medida la carga laboral influye en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023? Dentro de los problemas específicos se consideró: 1 ¿En qué medida la carga mental influye en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023?, 2. ¿En qué medida la carga física influye en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023?

La justificación teórica de este estudio permitió profundizar conocimientos sobre la influencia entre la carga laboral y el desempeño laboral del trabajador de salud, tomando en consideración la calidad de atención y los efectos o riesgos que se presentaron en los trabajadores sanitarios. Así mismo tiene justificación práctica que beneficia a los pacientes y personal médico, ya que permitió reconocer las causas que inciden en el desempeño laboral, estableciendo medidas que prevengan sobrecarga de labores, afectación en el estado de salud y permita el cumplimiento de las funciones de profesionales, con el fin de evitar la ocurrencia de errores relacionados a la atención y riesgos en la estabilidad de la salud del personal. Su justificación metodológica se basa en servir como fundamento para futuras investigaciones sobre temas relacionados a la carga del trabajo y el desempeño profesional en el personal sanitario.

El objetivo general del presente estudio busca determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023, mientras que entre los específicos se detallan: 1 Determinar la influencia de la carga mental en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023,; 2 Establecer la influencia de la carga física en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

Finalmente como hipótesis general tenemos: la carga laboral influye significativamente en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023,; y entre las hipótesis específicas se detallan: 1, la carga mental afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2,

Ecuador 2023; 2, la carga física afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se buscó descartar estudios que tengan relación con las variables de la presente investigación, que permitan evaluar la influencia que existe entre las variables de desempeño laboral y la carga de trabajo, mediante una revisión de los resultados y aspectos mas relevantes de estudios internacionales y nacionales.

La investigación de Acosta (2022), cuyo propósito fue determinar la carga de trabajo del personal de salud administrativo y asistencial en un establecimiento de Colombia, aplicando un diseño metodológico observacional y descriptivo, mediante herramienta denominada NASA-TLX aplicada a 108 trabajadores en los que se evaluó la carga laboral, teniendo como resultado el predominio de la carga mental en los sujetos a estudiar, y se encontró una estadística significativa en cuanto a la carga física de los grupos, por lo que es necesario planificar la gestión del recurso humano en los establecimientos de salud.

El estudio realizado por Cordero (2022), tuvo como finalidad comprender los factores relacionados con la carga de trabajo para ayudar a los administradores de hospitales en España, mediante una revisión sistemática, en el que se consideró los cuidados médicos y de enfermería en el rango hospitalario a los pacientes desde el domicilio, la búsqueda de literatura y la evaluación de la misma permitió entre sus resultados evaluar y determinar a la carga de trabajo como el número de horas laborales y de visitas a pacientes, los factores asociados a mayor carga de trabajo fueron: ser mayor, sexo masculino, vivir en medio rural, presentar mayor número de diagnósticos, tener peor estado funcional y no poder asumir el autocuidado, se concluye identificando que entre los predictores de la carga laboral recaen en las actividades realizadas en el personal de enfermería a diferencia del médico, se necesitan más estudios que incluyan médicos y medidas indirectas de la carga de trabajo.

El estudio realizado por Rivas (2021), cuya finalidad fue el determinar el grado de carga mental en asistentes médicos durante la iniciación de la pandemia por el virus SARSCOV2 en México, en el que se empleó un método de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo, aplicando la herramienta del Método NASA-TLX a 36 asistentes, para evaluar la carga mental de acuerdo a dimensiones que

permitieron valorar el desempeño de acuerdo a la actividad que estos realizan, obteniendo como resultado que el 50% presentó alta carga mental y 31 39% media, en relación a las dimensiones de alteración desempeño presentó un 19% y 31% de frustración, concluyendo el estudio pudo recabar importantes resultados sobre la carga mental en el personal estudiado y relacionar su impacto en el estado de salud y desempeño de los mismos, se considera importante poder evaluar diversos factores como la condición de trabajo o clima organizacional, en los que se pueda intervenir y evitar complicaciones en los trabajadores con respecto a la carga mental.

Quintana y Tarqui (2020), en su estudio realizado en un hospital de Perú, tuvo como fin describir el grado de desempeño de acuerdo a las características laborales, formación profesional y otros aspectos a nivel organizacional y motivacional en el personal de licenciatura en enfermería del hospital donde se realizó la investigación, realizando un tipo de estudio observacional, transversal, empleándose un cuestionario adaptado a las normas de evaluación del desempeño aplicado en 208 enfermeras, teniendo como resultado que el 24,5% mostró desempeño insuficiente, el 63,0% refieren percibir exceso de carga de trabajo, entre las características de las enfermeras que presentaron bajo desempeño laboral no recibieron capacitaciones por parte de la institución, percibieron desmotivación y presión laboral por parte de los jefes, por lo cual es necesario que el establecimiento realice intervenciones que contribuyan a fortalecer los conocimientos del personal, así como también mejorar la distribución de jornada laboral y funciones, para reducir la carga laboral.

El estudio realizado por Lauracio (2020), cuya metodología fue descriptiva y correlacional y tuvo como objetivo identificar la correlación entre el Síndrome de Burnout y el desenvolvimiento de los profesionales de salud en una institución de Perú, de acuerdo a las dimensiones características y escalas de evaluación, en el que se aplicó un cuestionario para medir el desempeño laboral de 21 trabajadores sanitarios; los resultados mostraron la ausencia de relación entre el desempeño y el Síndrome de Burnout ( $r=0.063$ ). Concluyendo que el personal de salud pese al agotamiento físico y emocional mantiene la responsabilidad del cumplimiento de sus labores.

En la investigación realizada por Muskananfola (2019), cuyo fin fue evaluar la relación de las causas de carga de trabajo y la calidad del servicio de un establecimiento de salud en Indonesia. La metodología aplicada tuvo enfoque transversal, correlacional, mediante encuesta y cuestionario dirigido al personal enfermero y familiares de pacientes, aplicando como instrumentos a un formulario de evaluación de trabajo y cuestionario de Clima Organizacional de Atención Primaria de Enfermería, mediante análisis bivariado, se mostró una correlación de la carga laboral y la calidad del servicio ( $p=0,009$ ), y del trabajo en equipo con la calidad del servicio ( $p=0,009$ ). Por lo tanto se pudo concluir que existió una correlación significativa entre la carga laboral, trabajo en conjunto y la calidad del servicio, resaltando que la menor carga de trabajo de los profesionales y el buen trabajo en equipo mejorarían la evaluación de la calidad del servicio.

Ahmad (2019), realizaron un estudio que buscó explorar el impacto de la carga de trabajo en el desempeño laboral entre los médicos de un hospital público de Malasia, utilizando un enfoque cualitativo, de tal forma que la recolección de datos se realizó a través de cuestionarios abiertos, con un muestreo intencional de 4 médicos. Entre los hallazgos se consideraron varios factores que contribuyen a la carga de trabajo entre los médicos, categorizándolo en varios temas como personal insuficiente, cantidad de pacientes, equipos y horarios de trabajo inadecuados, desastres y entornos de trabajo, mostrando que traen consecuencias a corto plazo en la carga laboral y el rendimiento puede variar de forma positiva y negativa; en cuanto al desempeño se ve afectado a largo plazo según los aspectos negativos, y tienden a presentarse errores cometidos por los médicos, abandono de la organización, problemas de salud físico, mental y familiares. Este estudio contribuye significativamente con respecto a factores que se relacionaron al riesgo del desempeño y la carga laboral y ofrece una visión útil para políticas de trabajo y el desarrollo de los profesionales.

Entre los antecedentes a nivel nacional, destacan los siguientes estudios investigativos:

La investigación realizada por Valle (2021), cuyo fin fue el de establecer la relación de la sobrecarga de trabajo y el cuidado que realiza el personal de enfermería en una institución de Ecuador, mediante un estudio transversal de tipo descriptivo y correlacional, en el que por medio de la ejecución de cuestionarios a

35 enfermeras, se identificaron los factores de sobrecarga laboral, sobresaliendo la falta de talento humano durante los turnos rotativos, la presión y el sobreesfuerzo generado por cumplir con las funciones y actividades designadas, concluyendo que los factores encontrados en el estudio generaron un impacto en el estado físico y mental como estrés y cansancio, que implica un riesgo en la calidad de atención sanitaria.

El artículo realizado por Torresano (2021), cuyo fin fue el determinar el predominio existente entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital de Pillaro en Ecuador, dicha investigación tuvo un enfoque mixto, de tipo correlacional y descriptivo, con una población de 170 empleados en los que se aplicó formulario de evaluación de desempeño de acuerdo al sistema de evaluación de trabajo, su análisis fue realizado mediante la estadística de Alpha de Cronbach y SPSS; entre los resultados se identificó que el manejo inadecuado de los riesgos psicosociales originaron niveles altos en la carga laboral, asignaciones de trabajo realizadas fuera de la jornada de labores, y falta de conocimiento que aporte a mejorar el manejo de los riesgos psicosociales, por lo cual que es importante que los profesionales de salud fortalezcan sus habilidades de liderazgo, además de implementar intervenciones que permitan optimar el bienestar psicosocial de los trabajadores sanitarios.

Vega (2020), en su estudio investigativo realizado en un Centro de Salud Latacunga, Ecuador; tuvo como finalidad reconocer los factores que repercuten en el rendimiento o productividad laboral del personal sanitario considerado en el estudio, en el que se aplicó metodología de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y corte transversal, mediante una herramienta diseñada para identificar el nivel de influencia de los factores asociados al rendimiento del personal de salud en el trabajo, el mismo que fue aplicado a una muestra de 70 profesionales. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que el factor motivacional es de impacto medio en relación a la carga laboral, concluyendo que este muestra un mayor porcentaje como causa o factor que interviene en el rendimiento del trabajador.

En la investigación realizada por Escobar (2021), cuya finalidad fue determinar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital público en Ecuador, se logró utilizar un enfoque cuantitativo, de tipo



transversal, descriptivo y correlacional, en el que se aplicó un instrumento para recolección de información y cuestionario para valorar la calidad de vida en 118 enfermeros. Entre los resultados sobresale que el 63,6% de los enfermeros manifestó contar con una buena calidad de vida, sin embargo, gran parte 44,9%, no cuentan con estabilidad laboral, con respecto a la carga horaria, esta representó un riesgo en el desempeño laboral con 18,6% y el 44,1% del personal manifestó presentar dolor físico, concluyendo en la influencia importante que representa la estabilidad laboral y personal en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios, por lo que se considera importante el reconocimiento de los trabajadores en las organizaciones.

La investigación realizada en el Hospital Verdi Cevallos, por Saltos (2018), tuvo como objeto analizar la carga de trabajo de enfermeros/as, en relación al estado del paciente en la terapia intensiva, la población de pacientes fue de 25 y de enfermeros 6, la metodología del estudio fue de tipo descriptiva, con corte transversal, en el que se utilizó una herramienta que permita cuantificar los ítems de acuerdo a las variables consideradas en el estudio, teniendo como resultado que el tipo de actividades que demanda la atención a pacientes graves, originan exceso en la carga de trabajo del personal, lo que genera deficiencias en la calidad de atención al paciente.

La investigación de Gallardo (2017), tuvo como propósito analizar la relación entre la carga mental y el desempeño laboral en los empleados de una empresa en Ecuador, la metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, relacional, transversal, descriptivo, contó con una población de 145 trabajadores, a los que se aplicaron un cuestionario de desempeño y se valoró la carga mental mediante el Test de NASA; entre los resultados se evidencia que el 39% presentó carga mental eficiente, el 16% regular y otro 16% deficiente, es importante recalcar que hubieron trabajadores que en sus funciones no demandaron carga mental, de acuerdo a las dimensiones del estudio se relacionó la carga mental laboral con las funciones y factores de la organización, concluyendo que la relación es significativa entre la carga mental y el desempeño laboral, el desarrollo de los trabajadores se puede ver afectado por diversos factores psicosociales.

En continuidad a los antecedentes considerados en el presente estudio, es importante conceptualizar y abordar las variables de carga laboral y desempeño

laboral, tomando en cuenta sus dimensiones y la relación que esta muestra con diversos estudios, por lo que se detallan a continuación teorías y definiciones propuestas por varios autores investigadores.

Chavarria (1986), definió a la carga laboral como las exigencias y los requerimientos de tipo físico y mental, que un trabajador se encuentra expuesto en su jornada de trabajo, para ello es importante evaluar la carga teniendo en cuenta las actividades que realiza el empleado y las habilidades o acciones que esta toma frente a las mismas.

Según Calderón (2018), la carga laboral es la relación que existe entre el nivel de competencias del profesional y el grado de exigencias del trabajo para llevar a cabo las actividades laborales.

La OMS (2010) menciona a la carga laboral como un problema en el ámbito de salud, que se encuentra enmarcado en los recursos humanos y la distribución del trabajo; lo cual se ve expuesto a diversos riesgos que pueden afectar a los trabajadores, ocasionado por la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, síndrome ocupacional y reducción en la efectividad y eficiencia del trabajador.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016), en su comunicado sobre la carga laboral excesiva y el estrés, informa el impacto negativo en el desempeño laboral del personal sanitario y la salud mental; la fatiga, el agotamiento y el estrés, son parte de las causas más comunes que afectan a los trabajadores originados por factores psicosociales que tienen relación con la organización del trabajo, estos problemas generan deficiencias en el rendimiento laboral, debido a la cantidad de problemas de salud mental y física que ocasiona en el personal, incrementando ausentismos, rotación en las áreas de trabajo, retiro de la institución, lo que conlleva a la reducción en la competitividad y productividad por parte de los empleados de una organización.

La teoría de la carga laboral de recursos establecida por Bakker y Demerouti (2007), postula que la carga laboral está determinada por la cantidad de recursos (como tiempo, energía y habilidades) que se requieren para completar una tarea, y que la falta de recursos adecuados puede resultar en una carga laboral excesiva, lo que a su vez puede afectar de forma significativa la salud y el rendimiento de los trabajadores.

Según Serrano (2023), en un entorno hospitalario, la carga de trabajo puede estar relacionada con la cantidad de pacientes asignados, la complejidad de los casos, la necesidad de realizar tareas múltiples simultáneamente y la presión de tiempo.

De acuerdo a Chavarria (1986), la carga física está definida como las actividades que requieren esfuerzo físico, que implica el trabajo corporal, y se puede producir de forma dinámica o estática. Normand (1997), refiere que el trabajo físico actualmente se manifiesta bajo 2 fenómenos como la automatización y el crecimiento en el área industrial, en el que implica el desarrollo de actividades sometidas a diversas posturas, movimientos repetitivos y gasto de energía excesivo.

Mondelo (2000), definen a la carga mental, como el procesamiento de información que puede verse aumentado de acuerdo al nivel de labores que se ve sometido el trabajador, este se involucra a los procesos que se requieren para realizar una actividad en el que interviene el tiempo, memoria y respuesta, y además influye la calidad y cantidad de la información.

Sweller (1994), acerca de la ergonomía cognitiva, hace referencia que la carga mental tiene un impacto en el desempeño laboral, esta teoría indica que los trabajos que imponen demandas altas cognitivas pueden causar problemas en la salud mental. De igual Gopher y Donchin (1986), en su teoría acerca de la carga de trabajo mental, en el que expone la capacidad de entendimiento, lo cual puede verse afectado por la cantidad de trabajo que se ve sometido el trabajador, en el que el rendimiento del trabajador puede verse comprometido por ende la calidad de sus labores.

Entre los tipos de carga laboral se estudiará la carga física y mental que forman parte de las dimensiones de dicha variable. Chavarria (1986) describe a la carga física, como la demanda física que enfrentan los trabajadores en sus actividades laborales. Esto puede incluir levantar, transportar, empujar, jalar, cargar, mantener posturas incómodas, entre otros, y puede tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. La carga física laboral puede ser evaluada y cuantificada utilizando diferentes métodos, como la medición de la carga de trabajo física, la evaluación de la biomecánica y la medición de la frecuencia y duración de las actividades físicas en el trabajo.

Snook y Ciriello (1991), en su teoría de carga física, refiere a las exposiciones que se ven enfrentados los trabajadores, en el desarrollo de lesiones musculoesqueléticas, como consecuencia al exceso de trabajo físico y cargas repetitivas, también indica la importancia de que los lugares de trabajo tiendan a aportar en la reducción de la carga física.

Para el personal de salud la carga física se encuentra relacionada con la biomecánica corporal, la jornada laboral y actividades que demandan de guardar una ergonomía correcta al momento de realizarlas, el inadecuado manejo o exposición a carga física en el trabajo puede causar riesgos físicos y ergonómicos para los trabajadores, como consecuencia expone a la organización a sufrir deterioro en la calidad de las atenciones a pacientes.

Wickens (1984), definió a la carga mental laboral como la cantidad y complejidad de las demandas cognitivas y emocionales que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral; en los últimos tiempos, ha marcado un creciente interés en comprender los efectos de la carga mental laboral en la salud y bienestar de los empleados, así como en el rendimiento y la productividad laboral.

Se consideraron fundamentos teóricos como el de Bakker y Demerouti (2007), conocido como Teoría de Demandas-Recursos, que se relaciona también con el Modelo-Demanda-Control propuesto por Karasek, hace referencia como las altas demandas de trabajo combinadas con bajo control sobre el trabajo, lo cual puede llevar a un mayor estrés en el trabajo y una disminución de la buena salud de los trabajadores. Además según Bakker y Demerouti, se ha destacado el papel de los recursos en el trabajo, como por ejemplo el apoyo social, la autonomía en el trabajo y las recompensas, en la mitigación de la carga mental laboral y en la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el efectivo funcionamiento.

En referencia a la variable desempeño laboral, Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la institución. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización.

Bautista (2020), describen al desempeño laboral como la cualidad de los trabajadores para ejecutar sus actividades laborales con compromisos inherentes a los mismos, en el que intervienen el desenvolvimiento en la institución y tiene vinculo con el entusiasmo e iniciatica en la toma de decisiones y sus tareas competentes.

Bautista (2020), en su revisión sistemática sobre las teorías del desempeño laboral, hace referencia al Modelo de Campbell (1993), esta teoría permite evaluar el desempeño a través del análisis multidimensional de componentes vinculadas a tareas específicas que realiza el trabajador, este además permite implementar estrategias que permitan lograr los objetivos planteados.

Debido a la necesidad de medir el desempeño en el ejército de los Estados Unidos de América en el siglo XX, Campbell realiza su modelo conformado por cuatro componentes relacionados con las funciones, actividades y conductas encargadas de contribuir con la sostenibilidad a una organización. De acuerdo a Bautista et al., el aporte de Campbell ha permitido el desarrollo de la clasificación del desempeño laboral de 8 aspectos, para su evaluación y medición, entre estos se encuentran los de habilidades que no pertenecen a sus funciones pero de valor extra en el trabajo, otro dominio es la tarea asignada que se relaciona a las capacidades de las personas, la cual busca conocer la comunicación que emplea el trabajador y su disciplina en momentos tensos que se den en el entorno laboral, la influencia en los compañeros de trabajo y la demostración de habilidades tanto comunicativas como participativas, además la capacidad para la resolución de problemas y como último aspecto la capacidad en la organización de recursos.

Hackman & Oldham (1976), en su teoría de ajuste de personas y trabajo, propone que el desempeño laboral se ve influenciado por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los empleados en el trabajo, estos experimentan un alto grado de ajuste entre sus necesidades y las características del trabajo, están más motivados y tienen un mejor desempeño.

La dimensión de calidad del trabajo en el desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los

empleados con su trabajo. Se ha encontrado que la calidad del trabajo está relacionada con la percepción de justicia en el trabajo, la independencia en la toma de decisiones, el apoyo organizacional y la claridad de rol.

En este contexto podemos decir que la calidad del trabajo tiene un impacto significativo en la retención de empleados y en la reducción del estrés laboral. Por lo tanto, es importante que las organizaciones presten atención a la calidad del trabajo como un factor clave para mejorar el desempeño en cada uno de sus empleados.

Según Muhammad (2017) , la responsabilidad en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las tareas y obligaciones de su trabajo de manera confiable y ética. Implica asumir la responsabilidad de las acciones y decisiones tomadas en el entorno laboral, cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas, y responder por los resultados de las acciones tomadas.

Esta dimensión permitiría evaluar el nivel de compromiso y dedicación que tiene el empleado hacia su trabajo, si cumple con las expectativas de su rol y se esfuerza por lograr resultados positivos.

El compromiso organizacional es un concepto ampliamente estudiado, Meyer (1997) lo refieren como la forma en que los empleados se sienten vinculados emocionalmente y están comprometidos con su organización. Es importante destacar que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional y complejo que puede verse influenciado por una variedad de factores, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y las políticas de recursos humanos. Además, el compromiso organizacional puede tener efectos diferentes en diferentes contextos y culturas laborales

Numerosos estudios han demostrado que un liderazgo efectivo y un trabajo en equipo sólido son importantes para el éxito de una institución. Un líder eficaz puede inspirar y motivar a los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo, promover la innovación y la creatividad, y facilitar la toma de decisiones adecuadas. Según Chiavenato (2006), el liderazgo es fundamental en las organizaciones, ya que este influye en las personas y su comportamiento, enmarca la autoridad y poder realizar cambios en los individuos o grupos de personas. Así mismo Goleman (2014), considera que un líder eficiente cuenta con inteligencia emocional y otras

habilidades como responsabilidad y trabajo en equipo, que generan vinculos positivos en sus seguidores, lo cual tiende a mejorar la comunicación, aumentar la productividad, promover la diversidad de ideas y habilidades, ademas de generar un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados.

El liderazgo efectivo y el trabajo en equipo son dimensiones cruciales en el desempeño laboral, ya que pueden influir en la productividad, la satisfacción, el compromiso de los trabajadores. Estudios como los mencionados anteriormente respaldan la importancia de estos conceptos en el ámbito laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio presentó una metodología de tipo aplicativo para el desarrollo de las variables de investigación con el fin de plantear posibles soluciones de la problemática a través de la participación del grupo de profesionales para beneficio del mismo. Hernández (2018).

Con enfoque cuantitativo, debido a que permitió cuantificar los datos mediante análisis con ayuda estadística, de diseño no experimental ya que no se manipularán las variables de estudio, prospectivo transversal debido ya que se realizará en un determinado tiempo. Hernández (2018).

De nivel explicativo ya que se pretendió entender la influencia entre las variables carga laboral y desempeño, y de método hipotético considerando el desarrollo de las hipótesis propuestas en la actual investigación, con el fin de emitir un respaldo de validación a las teorías planteadas. Guevara (2020).

#### 3.2. Variables y operacionalización

En el estudio se han considerado dos variables: Carga laboral y Desempeño laboral, con el fin de determinar la relación e influencia entre ambas.

Variable Independiente: Carga laboral.

Definición conceptual: Snook y Ciriello (1991), en su teoría sobre la carga física, tratan sobre las exposiciones a las cuales se encuentran sometidos los trabajadores, llegando a desarrollar incluso lesiones musculoesqueléticas, como consecuencia de trabajo físico excesivo, también hablan sobre la importancia del entorno laboral y que éste pueda aportar en mejor medida a la reducción de la carga física hacia los trabajadores.

Definición operacional: La carga física y carga mental, son dos parámetros importantes a tomar en consideración en una jornada laboral, de tal forma que se encuentran ligadas al desarrollo de las actividades y la calidad de la atención que pueda brindar el personal de salud, teniendo en cuenta las horas de trabajo, la



complejidad de los casos, el entorno laboral incluido en este las características físicas del mismo. Snook y Ciriello (1991)

Dimensión 1: Carga física.

Dimensión 2: Carga mental.

En la tabla 1, se detallan los indicadores de las dimensiones de la variable independiente:

**Tabla 1**

<i>Indicadores de las dimensiones de la variable carga laboral</i>	
<b>Variable independiente:</b> Carga laboral	<b>Indicadores</b>
Carga física	Postura Esfuerzo Manipulación Desplazamiento
Carga mental	Presión laboral Exigencias mentales de actividades Aislamiento Estrés.

*Nota:* Elaboración propia

Se aplicó una escala de medición nominal tipo Likert de puntuación basada en 5 puntos, para cada respuesta en los parámetros considerados en el cuestionario, esta escala según Likert (1932), permite evaluar de forma cuantitativa tanto opiniones, creencias y actitudes.

**Tabla 2**

*Escala de medición según Likert*

<b>Opciones de respuestas:</b>	<b>Puntuación:</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Escala de Likert

Para realizar un análisis comparativo y evaluativo de la carga laboral, en la muestra de estudio se aplicó la escala de Baremos, en la tabla 4 se detallan los rangos.

**Tabla 3**

*Escala de Baremos*

<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	10-20
Medio	21-43
Alto	44-50

Fuente: Escala de Likert

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la organización. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización.

Definición operacional: Se refiere a la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge et al. (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los empleados con su trabajo.

Valoración del desempeño laboral del personal de salud del servicio de cirugía, a través de las cualidades que este aplica para la realización de sus actividades, desde la calidad del trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional, liderazgo y trabajo en equipo.

Dimensión 1: Calidad del trabajo.

Dimensión 2: Responsabilidad.

Dimensión 3: Compromiso organizacional.

Dimensión 4: Liderazgo.

En la tabla 4, se detallan los indicadores de las dimensiones de la variable dependiente:

**Tabla 4.**

<i>Indicadores de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	
<b>Variable dependiente:</b>	<b>Indicadores</b>
Desempeño laboral	
Calidad del trabajo	Cumplimiento de metas Capacidad de aprendizaje
Responsabilidad	Eficiencia Cumplimiento de funciones.
Compromiso organizacional	Capacidad de innovación Adaptabilidad
Liderazgo	Trabajo en equipo Proactividad

**Nota:** Elaboración propia

Se aplicará una escala de medición nominal tipo Likert de puntuación basada en 5 puntos, para cada respuesta en los parámetros considerados en el cuestionario, esta escala según Likert (1932), permite evaluar de forma cuantitativa tanto opiniones, creencias y actitudes.

**Tabla 5.**

*Escala de medición según Likert*

<b>Opciones de respuestas:</b>	<b>Puntuación:</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Escala de Likert

Para realizar un análisis comparativo y evaluativo del desempeño laboral en la muestra de estudio se aplicó la escala de Baremos, en la tabla 6 se detallan los rangos.

**Tabla 6.**

*Escala de Baremos*

<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	11-26
Medio	27-44
Alto	45-55

Fuente: Escala de Likert

### **3.3. Población, tipo de muestra, muestra y muestreo**

Población: Se encuentra constituido por 37 trabajadores de la salud (médicos cirujanos, médicos residentes, enfermeras/os), cuya unidad de análisis fue el servicio de Cirugía general, para esta investigación no se empleó técnicas de muestra y muestreo, ya que fue aplicada a la población total considerada para el estudio. Mendoza (2019) .

Criterios de exclusión: Personal de salud asistencial que no desean participar en el estudio y que laboren en servicios ajenos al de cirugía general del hospital nivel 2 , Ecuador; profesionales de salud que se encuentren de vacaciones, descansos médicos u otro tipo de licencias, cuestionarios ilegibles o con llenado incorrecto.

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

La técnica que se utilizó en el presente estudio será la encuesta, la cual permitirá obtener información específica de acuerdo a las variables y dimensiones tomados en consideración (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C, 2018).

Se utilizó un instrumento diseñado como cuestionario, compuesto por 10 preguntas, definidas por la variable de carga laboral y clasificadas según las dimensiones de carga física y carga mental. Mientras que para el estudio de la variable desempeño laboral, el cuestionario estuvo formado por 11 preguntas de acuerdo a sus 4 dimensiones.

Las descripciones de los instrumentos 1 y 2 se detallan en el apartado de anexos.

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo la presente investigación, fue necesaria la autorización de la máxima autoridad y responsable de docencia e investigación del establecimiento

de salud; los instrumentos fueron realizados previamente y validados por 3 expertos con títulos de cuarto nivel a fines al estudio de investigación.

Se realizó una encuesta a toda la muestra, para la confiabilidad del instrumento, en los que se aplicó la encuesta virtual.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La evaluación de resultados se hizo a través del análisis descriptivo a través de tablas cruzadas y el análisis inferencial a través de la prueba estadística de regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización del presente trabajo de investigación se consideró el código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, respetando el principio de autonomía y no maleficencia, refiriéndose como primer punto a la participación voluntaria del grupo que conforma el estudio, y la información expuesta sobre el objetivo y finalidad de la investigación, por otra parte se encuentra la autorización de la institución donde se llevó a cabo el trabajo investigativo, para realizar la ejecución de los instrumentos. El principio ético de beneficencia es desarrollado mediante la responsabilidad de cuidar y respetar la integridad humana de los participantes, es importante recalcar que los cuestionarios fueron llenados de forma anónima para proteger a los profesionales encuestados; a través del trato equitativo y justo de los profesionales de la salud, se mantuvo el principio de justicia, respetando las opiniones y respuestas de los mismos. Cada uno de los aspectos éticos detallados forman parte de la Declaración de Helsinki (2001).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 7**

*Cruce entre carga laboral y desempeño de profesionales*

			Desempeño de profesionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Carga laboral	Bajo	Recuento	1	5	3	9
		% del total	2.7%	13.5%	8.1%	24.3%
	Medio	Recuento	3	10	4	17
		% del total	8.1%	27.0%	10.8%	45.9%
	Alto	Recuento	2	5	4	11
		% del total	5.4%	13.5%	10.8%	29.7%
Total	Recuento	6	20	11	37	
	% del total	16.2%	54.0%	29.7%	100.0%	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 7 manifestaron que el 45.9% consideró que la carga laboral es media, el 29.7% reconoció que la carga laboral es alta, mientras que el 24.3% consideró que la carga laboral es baja. Además, el 54.0% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 29.7% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 16.2% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Por lo tanto, es importante resaltar que la carga laboral y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados.

**Tabla 8***Cruce entre carga mental y desempeño de profesionales*

			Desempeño de profesionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Carga mental	Bajo	Recuento	1	6	3	10
		% del total	2.7%	16.2%	8.1%	27.0%
	Medio	Recuento	2	8	5	15
		% del total	5.4%	21.6%	13.5%	40.5%
	Alto	Recuento	3	5	4	12
		% del total	8.1%	13.5%	10.8%	32.4%
Total		Recuento	6	19	12	37
		% del total	16.2%	51.3%	32.4%	100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 8 declararon que el 40.5% consideró que la carga mental es media, el 32.4% reconoció que la carga mental es alta, mientras que el 27.0% consideró que la carga mental es baja. También, el 51.3% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 32.4% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 16.2% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Consecuentemente, es importante resaltar que la carga mental y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados.

**Tabla 9***Cruce entre carga física y desempeño de profesionales*

Fuente: Programa estadístico SPSS.

		Desempeño de profesionales			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Carga física		Recuento	1	5	2	8
	Bajo	% del total	2.7%	13.5%	5.4%	21.6%
		Recuento	3	9	4	16
	Medio	% del total	8.1%	24.3%	10.8%	43.2%
		Recuento	3	6	4	13
	Alto	% del total	8.1%	16.2%	10.8%	35.1%
Recuento		7	20	10	37	
Total		% del total	18.9%	54.0%	27.0%	100.0%

De la tabla 9 manifestaron que el 43.2% consideró que la carga física es media, el 35.1% reconoció que la carga física es alta, mientras que el 21.6% consideró que la carga física es baja. Asimismo, el 54.0% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 27.0% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 18.9% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Consecuentemente, es importante resaltar que la carga física y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados.

**4.2 Resultados inferenciales**

De acuerdo con Romero (2016), es fundamental llevar a cabo la verificación de normalidad, ya que es necesario determinar si los datos recopilados de las unidades de análisis siguen una distribución normal o no, lo cual es crucial para la selección adecuada de las pruebas de hipótesis y obtener resultados objetivos y confiables. Para este propósito, se empleó la prueba de Shapiro-Wilks, especialmente adecuada para muestras de tamaño inferior a 50.



Las hipótesis planteadas son las siguientes:

Ho: La carga laboral y el desempeño laboral provienen de una distribución normal.

Ha: La carga laboral y el desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

El método utilizado para rechazar la hipótesis nula fue la del valor p, donde si el valor  $p < 0,05$  se rechaza la Ho, aceptando que no se distribuye de forma normal.

### **Tabla 10**

*Prueba de normalidad de la carga laboral y el desempeño de los profesionales de salud del servicio de Cirugía general en un hospital nivel 2 de Ecuador.*

	Shapiro-Wilks		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,456	37	,035
Desempeño profesional	,506	37	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados la variable la carga laboral y el desempeño profesional no evidencia ajustarse a una distribución normal (sig.  $< 0,05$ ) por lo tanto se utilizará una prueba no paramétrica, en este caso dado la escala de medición de las variables será la regresión logística ordinal.

### **Regresión logística ordinal**

La regresión logística ordinal (RLO) según (Holmes, Illowsky, & Dean, 2022) es una técnica estadística que permite comprobar la hipótesis de que una variable depende de otra u otras variables y proporciona una estimación de la dimensión del impacto de un cambio en una variable sobre otra. Además, RLO simplifica la relación entre las variables independientes y dependientes utilizando Logit como función de enlace, así como la razón de verosimilitud, y esta variable es el nivel de muestra más alto en la categoría de calificación. Es importante enfatizar que RLO es aplicable cuando las variables tienen una estructura ordinal o jerárquica que

permite capturar los efectos de conjuntos de tendencias de variables explicativas y dependientes en un solo modelo.

### Decisión estadística

Mediante el p–valor se determina el suceso probabilístico, por lo tanto:

Si  $\alpha \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, y

Si  $\alpha > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis general:

Ho: La carga laboral no influye significativamente en el desempeño de profesionales de salud del servicio de cirugía general en un hospital nivel 2, Ecuador 2023

Ha: la carga laboral influye significativamente en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023

### Tabla 11

#### *Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	22,436			
Final	22,659	,710	2	,000

Función de enlace: Logit

En la tabla 11, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que la carga laboral influye significativamente en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

**Tabla 12***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,654
Nagelkerke	,785
McFadden	,639

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .785 indicando que la variable carga laboral influye en un 78.5% sobre el desempeño de profesionales de salud del servicio de cirugía general en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

**Hipótesis específica 1:**

Ho: La carga mental no afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

Ha: La carga mental afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

**Tabla 13***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo	25,381			
intersección				
Final	16,468	2,533	2	,001

Función de enlace: Logit

En la tabla 13, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que la carga mental afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

#### Tabla 14

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,436
Nagelkerke	,567
McFadden	,321

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .567 indicando que la dimensión carga mental afecta significativamente en un 56.7% al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

#### Hipótesis específica 2:

Ho: La carga física no afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

Ha: La carga física afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

#### Tabla 15

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	21,084			
Final	22,948	3,595	2	,000

Función de enlace: Logit

En la tabla 15, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que la carga física afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

#### Tabla 16

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

---

Cox y Snell	,746
Nagelkerke	,874
McFadden	,539

---

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,874 indicando que la carga física afecta significativamente en un 87.4% al desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital ecuatoriano de nivel 2 en el año 2023. Se logró mediante el procesamiento de los datos pertinentes donde los resultados se muestran en la Tabla 7, con un p-valor  $> 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alternativa, mostrando que la carga laboral y el desempeño profesional no provienen de una distribución normal. La tabla 7 manifestó que el 45.9% consideró que la carga laboral es media, el 29.7% reconoció que la carga laboral es alta, mientras que el 24.3% consideró que la carga laboral es baja. Además, el 54.0% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 29.7% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 16.2% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Por lo tanto, es importante resaltar que la carga laboral y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados. Con base a los resultados obtenidos se comparó con la investigación de Acosta (2022) donde se evaluó la carga laboral, teniendo como resultado el predominio de la carga mental en los sujetos de estudio, y se encontró una estadística significativa en cuanto a la carga física del personal. En ambos resultados se puede evidenciar que el personal de salud considera que tiene una carga laboral alta por ende es importante reducir la carga física y mental de los profesionales de la salud para obtener mejores resultados en el desempeño de sus competencias. Al comparar nuestros resultados con la teoría de la carga laboral de recursos establecida por Bakker y Demerouti (2007), se demuestra que la carga laboral y la falta de recursos adecuados puede resultar en una carga laboral excesiva, lo que a su vez puede afectar negativamente la salud y el rendimiento de los trabajadores.

La carga laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores. Si la carga laboral es excesiva, puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado. Por otro lado, una carga laboral equilibrada y adecuada puede contribuir a un mejor desempeño y satisfacción laboral.

En primer lugar, una carga laboral excesiva puede generar estrés y agotamiento en los trabajadores. Si se les asigna una cantidad abrumadora de

tareas o plazos ajustados, es probable que se sientan presionados y no puedan realizar su trabajo de manera eficiente. Esto puede llevar a errores, falta de concentración y disminución de la calidad del trabajo realizado. Por lo tanto, es importante establecer una carga laboral razonable y realista para evitar el estrés laboral y promover el rendimiento óptimo.

Además, una carga laboral equilibrada permite a los trabajadores tener tiempo suficiente para descansar y recuperarse. Si se les exige trabajar largas horas o se les asigna una carga de trabajo excesiva, es probable que no tengan tiempo para relajarse y desconectar del trabajo. Esto puede afectar su salud física y mental, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral. Es fundamental promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, permitiendo a los trabajadores tener tiempo para descansar y realizar actividades que les ayuden a recargar energías.

Asimismo, una carga laboral adecuada permite a los trabajadores realizar su trabajo de manera más eficiente y efectiva. Si se les asigna una cantidad razonable de tareas y se les proporciona el tiempo y los recursos necesarios, pueden concentrarse mejor en su trabajo y lograr resultados de mayor calidad. Además, una carga laboral equilibrada permite a los trabajadores tener la capacidad de planificar y organizar su trabajo de manera efectiva, lo que contribuye a un mejor desempeño y cumplimiento de objetivos.

Por último, una carga laboral equilibrada puede fomentar la motivación y el compromiso de los trabajadores. Si se les asigna una carga de trabajo adecuada y se les brinda la oportunidad de desarrollar sus habilidades y capacidades, es más probable que se sientan valorados y comprometidos con su trabajo. Esto puede tener un impacto positivo en su desempeño, ya que estarán más motivados para alcanzar sus metas y contribuir al éxito de la empresa.

El objetivo 1 tiene como propósito determinar la influencia de la carga mental en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2 de Ecuador en el año 2023, utilizando los resultados obtenidos en la Tabla 8 con el procesamiento de datos correspondiente,  $p$ -valor  $> 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, si hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, indicando que la variable predictora carga laboral física sí influye sobre el nivel de desempeño laboral de los profesionales de salud del

servicio de Cirugía general en un hospital nivel 2 de Ecuador. En la tabla 8 declararon que el 40.5% consideró que la carga mental es media, el 32.4% reconoció que la carga mental es alta, mientras que el 27.0% consideró que la carga mental es baja. También, el 51.3% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 32.4% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 16.2% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Consecuentemente, es importante resaltar que la carga mental y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados. Se comparó este resultado con el estudio de Quintana y Tarqui (2020) teniendo como resultado que el 24,5% mostró desempeño insuficiente por parte del personal. Por ende se puede notar que la carga mental afecta directamente en el desempeño laboral además, se puede resaltar el bajo la falta de capacitaciones por parte de las instituciones, la desmotivación y la presión laboral por parte de las autoridades. Según la teoría de ajuste de personas y trabajo de Hackman & Oldham (1976), propone que el desempeño laboral se ve influenciado por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los empleados en el trabajo. Si los trabajadores experimentan un alto grado de ajuste entre sus necesidades y las características del trabajo, están más motivados y tienen un mejor desempeño.

Las cargas mentales tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores. La carga mental se refiere a la cantidad y complejidad de las tareas cognitivas que deben realizar en el trabajo. Si la carga mental es demasiado elevada, puede afectar negativamente la capacidad de concentración, toma de decisiones, memoria y rendimiento en general.

En primer lugar, una carga mental excesiva puede generar estrés y agotamiento mental en los trabajadores. Si se les exige procesar grandes cantidades de información, resolver problemas complejos o tomar decisiones constantemente, es probable que se sientan abrumados y agotados. Esto puede afectar su capacidad de concentración y rendimiento, ya que su mente estará sobrecargada. Por lo tanto, es importante establecer una carga mental razonable y proporcionar el apoyo y los recursos necesarios para manejarla de manera efectiva.

Además, una carga mental equilibrada permite a los trabajadores tener la capacidad de enfocarse y prestar atención a las tareas importantes. Si se les asigna una carga mental adecuada, pueden dedicar el tiempo y la energía necesarios para



realizar las tareas de manera precisa y eficiente. Esto contribuye a un mejor desempeño laboral y a la capacidad de cumplir con los objetivos establecidos.

Asimismo, una carga mental adecuada permite a los trabajadores utilizar sus habilidades cognitivas de manera efectiva. Si se les proporciona un nivel de desafío adecuado, se les estimula a utilizar su creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas. Esto no solo mejora su desempeño, sino que también promueve el desarrollo de habilidades y competencias cognitivas, lo que puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para la organización.

Por último, una carga mental equilibrada contribuye a la satisfacción laboral y al bienestar de los trabajadores. Si se les asigna una carga mental razonable, los trabajadores pueden sentirse más competentes, satisfechos y motivados en su trabajo. Esto puede tener un impacto positivo en su rendimiento, ya que estarán más comprometidos y dispuestos a dar lo mejor de sí mismos.

El último objetivo específico del estudio es establecer la influencia de la carga física en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2 de Ecuador del año 2023. Se logró mediante el procesamiento de los datos pertinentes donde los resultados se muestran en la Tabla 9, con un p-valor  $> 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alternativa indicando que la variable predictora carga laboral física sí influye sobre el nivel de desempeño laboral de los profesionales de salud del servicio de Cirugía general en un hospital nivel 2 de Ecuador. En la tabla 9 se observó que el 43.2% consideró que la carga física es media, el 35.1% reconoció que la carga física es alta, mientras que el 21.6% consideró que la carga física es baja. Asimismo, el 54.0% consideró que el desempeño de profesionales es medio, el 27.0% estableció que el desempeño de profesionales es alto y el 18.9% consideró que el desempeño de profesionales es bajo. Consecuentemente, es importante resaltar que la carga física y el desempeño de profesionales influyen a nivel medio para la mayoría de los encuestados.

. Se comparó este resultado con el estudio realizado por Lauracio (2020) donde concluyó que el personal de salud pese al agotamiento físico y emocional mantiene la responsabilidad del cumplimiento de sus labores, sin embargo se evidencia que afecta a largo plazo y en ocasiones ciertas personas pueden llegar a experimentar el Síndrome de Burnout. Según Chavarria (1986), define a la carga laboral como las exigencias y los requerimientos de tipo físico y mental, que un

trabajador se encuentra expuesto en su jornada de trabajo. Es importante evaluar la carga teniendo en cuenta las actividades que realiza el empleado y las habilidades o acciones que esta toma frente a las mismas por ende es necesario disminuir la carga física al personal de salud para mejorar el desempeño laboral.

Las cargas físicas en el trabajo tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores. La carga física se refiere a la exigencia física que implica la realización de las tareas laborales. Si la carga física es excesiva o no se maneja adecuadamente, puede afectar negativamente la salud y el rendimiento de los trabajadores.

En primer lugar, una carga física excesiva puede generar fatiga y agotamiento en los trabajadores. Si se les exige realizar tareas que requieren un esfuerzo físico intenso o prolongado, es probable que se sientan cansados y con falta de energía. Esto puede afectar su capacidad de realizar las tareas de manera eficiente y efectiva, ya que su cuerpo estará sobrecargado. Por lo tanto, es importante establecer una carga física razonable y proporcionar pausas regulares para descansar y recuperarse.

Además, una carga física equilibrada permite a los trabajadores mantener una buena salud física. Si se les asigna una carga física adecuada, se reducen los riesgos de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. Esto contribuye a un mejor desempeño laboral, ya que los trabajadores estarán en mejores condiciones físicas para realizar sus tareas de manera segura y eficiente.

Asimismo, una carga física adecuada permite a los trabajadores utilizar su fuerza y resistencia de manera efectiva. Si se les proporciona un nivel de desafío físico adecuado, se les estimula a utilizar sus habilidades y capacidades físicas de manera óptima. Esto no solo mejora su desempeño, sino que también promueve el desarrollo de habilidades y competencias físicas, lo que puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para la organización.

Por último, una carga física equilibrada contribuye a la satisfacción laboral y al bienestar de los trabajadores. Si se les asigna una carga física razonable, los trabajadores pueden sentirse más cómodos, satisfechos y motivados en su trabajo. Esto puede tener un impacto positivo en su rendimiento, ya que estarán más comprometidos y dispuestos a dar lo mejor de sí mismos.

En conclusión, las cargas físicas tienen una relación directa con el desempeño laboral. Una carga física excesiva puede generar fatiga y agotamiento, afectando negativamente la capacidad de rendimiento. Por otro lado, una carga física equilibrada y adecuada permite a los trabajadores mantener una buena salud física, utilizar sus habilidades físicas de manera efectiva, mejorar su satisfacción laboral y contribuir al éxito de la organización. Es importante establecer una carga física razonable y proporcionar el apoyo necesario para manejarla de manera efectiva.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se evidencia la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de cirugía general en un hospital nivel 2, Ecuador - 2023.

### **Segunda:**

Al valorar la influencia de la carga mental en el desempeño de profesionales de salud del servicio de cirugía general en un hospital nivel 2, Ecuador - 2023, se encontró que la carga mental tiene una influencia significativa de 40.5% de nivel medio en el desempeño laboral.

### **Tercera:**

Al valorar la influencia de la carga física en el desempeño de profesionales de salud del servicio de cirugía general en un hospital nivel 2, Ecuador - 2023, se encontró que la carga física tiene una influencia significativa de 43.2% de nivel medio en el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directores de los profesionales de salud del servicio de cirugía general se sugiere reducir la carga laboral de los profesionales de la salud para obtener mejores resultados en el desempeño de sus competencias.

### **Segunda:**

A los coordinadores del área de salud del servicio de cirugía general se aconseja realizar periódicamente capacitaciones y estrategias para incentivar al personal, de tal forma disminuir la carga mental y mejorar el desempeño laboral de los profesionales de salud.

### **Tercera:**

A los coordinadores del área de salud del servicio de cirugía general se sugiere realizar un ajuste entre las necesidades y las características del trabajo para disminuir la carga física del personal y obtener un mejor servicio durante la jornada de trabajo.

## REFERENCIAS:

- Abajo, Francisco J. de. (2001). La Declaración de Helsinki VI: una revisión necesaria, pero ¿suficiente? *Revista Española de Salud Pública*, 75(5), 407-420. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272001000500002&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272001000500002&lng=es&tlng=es).
- Acosta María, Castro David, Bravo Diego. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en enfermería Imagen y desarrollo*, 24. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications. [https://www.google.com.ec/books/edition/\\_/Fd27AAAAIAAJ?hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiF6ZeA4\\_X-AhX1fTABHe3NCLMQ8fIDegQIDxAK](https://www.google.com.ec/books/edition/_/Fd27AAAAIAAJ?hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiF6ZeA4_X-AhX1fTABHe3NCLMQ8fIDegQIDxAK)
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2007). El modelo de recursos y demandas laborales: estado del arte. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., David, E. J., & Panduro, A. . (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Calderón De la Cruz, Gustavo Alexis, Merino-Soto, César, Juárez-García, Arturo, & Jimenez-Clavijo, María. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123,127. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
- Calderón De la Cruz, Gustavo Alexis, Merino-Soto, César, Juarez-García, Arturo, & Jimenez-Clavijo, María. (2020). Validación de la Escala de Carga de Trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 123-27.

- Calderón Izaguirre, Geovana Karolina, & Rivas Díaz, Luisa Hortensia. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 41-43.
- Campbell Donald. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 52-65. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468066>
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). (Eds.), 43(5). 33-70. (1993). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt y W. Borman (5 ed., Vol. 43). Personnel selection in organization.
- Chavarria Cosar R. (1986). *La carga física de trabajo: definición y evaluación*. [www.insst.es](http://www.insst.es): [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
- Chiavenato Idalberto. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cordero Guevara José A. , Parraza-Díez Naiara, Vrotsou Kalliopi, Machón Mónica, Orruño Estibalitz, J. Onaindia-Ecenarro, Millet-Sampedro Manuel, Regalado de los Cobos José. (2022). Factors associated with the workload of health professionals in hospital at home: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 704(22). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/S12913-022-08100-4>
- Daniel, G. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B de books. <https://es.scribd.com/document/442020147/LIDERAZGO-EL-PODER-DE-LA-INTELIGENCIA-EMOCIONAL-DANIEL-GOLEMAN-1-pdf>
- Escobar Baldeon Carlos. (2021). Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. *Tesis de maestría en Salud Pública, Universidad Técnica del Norte - Ecuador*. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Frank Pega, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen, Yuka Ujita, Kai N. Streicher, Annette M. Prüss-Üstün, Alexis Descatha, Tim Driscoll, Frida M. Fischer, Lode Godderis, Hannah M. Kiiver, Jian Li, Linda L. Magnusson Hanson, Reiner Rugulies, Kathrine Sørensen, T. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 106595.

Frank Pega, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen, Yuka Ujita, Kai N. Streicher, Annette M. Prüss-Üstün, Alexis Descatha, Tim Driscoll, Frida M. Fischer, Lode Godderis, Hannah M. Kiiver, Jian Li, Linda L. Magnusson Hanson, Reiner Rugulies, Kathrine Sørensen. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154(106595), 695. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>

G., A. M. (2016). Nursing workload: a concept analysis. *ournal of nursing management*, 24(4), 449-457. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.12354>

Gallardo Gallardo María. (2017). Carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial ubicada en Quito. *Tesis de maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Central del Ecuador*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14732/1/T-UCE-0007-ISIP0012-2018.pdf>

Gopher, D., y Donchin, E. (1986). *Workload: An examination of the concept*, in K. R. Boff, L. Kaufman & J.P. Thomas (Eds.) (Vol. 2). Handbook of Perception and Human Performance. Retrieved 10 de 05 de 2023, from [https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/283/](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/283/)

Grandjean, E. (1987). *Fitting the task to the man*. An ergonomic approach.



- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hackman J.Richard, Oldham R. Greg. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- INEC. (21 de 04 de 2022). *Boletín Técnico N°01-2022-RAS: Registro Estadístico de Recursos y Actividades de Salud RAS 2019*. [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec): [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2019/Bol et%C3%ADn\\_T%C3%A9cnico\\_RAS\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2019/Bol et%C3%ADn_T%C3%A9cnico_RAS_2019.pdf)
- Jian Li, Frank Pega, Yuka Ujita, Chantal Brisson, Els Clays, Alexis Descatha, Marco M. Ferrario, Lode Godderis, Sergio Iavicoli, Paul A. Landsbergis, Maria-Inti Metzendorf, Rebecca L. Morgan, Daniela V. Pachito, Hynek Pikhart, Bernd Richter, Mattia Roncai. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 142(105739). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105739>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. . (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/APL0000181>

- Lauracio Teofilo, Lauracio Claudia. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* , 2(4), 543–554. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. (Vol. 22). Archives of psychology.
- Mejía, E. (2005). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Mendoza Irma, Campoverde Luis, Labajos Fernando, Bejarano María, Casana Kelly. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE. <https://ulibros.com/metodologia-para-la-investigacion-holistica-rh4t7.html>
- Mondelo, P., Gregori , E., Barrau, P. . (2000). *Ergonomía Fundamentos*. [www.academia.edu](http://www.academia.edu): [https://www.academia.edu/34775213/Ergonom%C3%ADa\\_1\\_Fundamentos](https://www.academia.edu/34775213/Ergonom%C3%ADa_1_Fundamentos)
- MSP. (2021). *PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES*. Retrieved 8 de 5 de 2023, from Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- MSP. (01 de 12 de 2022). *Panorama Nacional de Salud de los trabajadores*. [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec): <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- MSP, OPS. (10 de 05 de 2022). *Panorama Nacional de Salud de los trabajadores, Encuesta de condiciones de trabajo y salud 2021-2022*. [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec): <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

- Muhammad Asrar-ul-Haq, K. Peter Kuchinke, Anam Iqbal . (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Cleaner Production*, 142(4), 2352-2363. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>
- Muskananfola Isthia Leanni , Ahsan Tina Handayani Nasution. (2019). Analyzes of Nurse Work Load and Teamwork with the. *International Journal of Nursing Education*, 11(3), 80-85. <https://doi.org/https://doi.org/10.37506/IJONE.V11I3.4192>
- Normand Jean-Claude. (1997). *Medicina Legal de Costa Rica*, 13(2). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200010](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200010)
- OMS. (01 de 12 de 2010). *Indicadores de carga de trabajo para la estimación del personal necesario*. <https://www.who.int/https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241500197>
- OMS. (17 de 05 de 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones*. [www.who.int/es:https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo](http://www.who.int/es:https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo)
- OMS. (28 de 9 de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Retrieved 8 de 5 de 2023, from Comunicado de prensa conjunto: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- OPS. (28 de 04 de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. [www3.paho.org:https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](http://www3.paho.org:https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Pita, S y Pértegas, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Atención Primaria en la Red: [chrome-](http://chrome-)

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%25208.pdf

Quintana Atencio Daniel, Tarqui Mamani Carolina. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. (2021). *Revista Eruditus*, 2(1), 45-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>

Rivas Marques Daniela, Ortega-Guerrero Janitsa Lizbeth, Ramírez Cárdenas Ernesto. (2021). Estudio de la carga mental en personal de salud durante la contingencia de COVID-19. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(3), 116-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.29393/EID3-29CMDE30029>

Saltos Rivas Marjorie, Pérez Cardoso Carmen, Suárez Mella Rogelio, Linares Giler Sandra. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de enfermería*, 34(2). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>

Serrano, P., Barroso, C., Anaia, J., Gómez, J., Bosque, E., & Bareas, S. (2023). Riesgos ergonómicos de carga física en el personal sanitario. *Ocronos - Editorial Científico-Técnica*, 4(4). <https://revistamedica.com/riesgos-ergonomicos-carga-fisica/>

Snook, S. H., y Ciriello, V. M. (1991). *The design of manual handling tasks* (Vol. 34). Ergonomics. Retrieved 05 de 05 de 2023, from <https://doi.org/10.1080/00140139108967347>

Sofia, D. V. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 169-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>

Sweller, J. (1994). Cognitive load theory, learning difficulty, and instructional design. *Learning and Instruction*, 4(4), 295-312. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)

- The impact of workload on job performance among doctors in Malaysian public hospitals. A case study. (2019). *Ahmad, Rusli; Mee-Yuen Lee; Abang Ekhsan Abang Othman; Shaminan, Ahmad Sophian; Chin-Siong Heng; Sumilan, Helmi; Abang Izhar Abang Ahmad*, 20(3), 1276-1293. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol20-no3-paper25.pdf>
- Trabajo, M. d. (10 de 04 de 2018). *Norma Técnica del Subsistema de evaluación del desempeño*. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec): [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf)
- Trabajo, M. d. (10 de 04 de 2018). *www.gob.ec*. Norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño: [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf)
- Vega Cuyo, M. C. ., Castillo Siguencia , R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga. *La U investiga*, 7(2), 39-52. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Wickens, C. D. (1984). *Processing resources in attention*. En R. Parasuraman y D. R. Davies (Eds.), *Varieties of attention*. Orlando, FL: Academic Press.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicativa. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental, prospectivo, transversal. <b>Nivel:</b> Explicativo. <b>Método:</b> Hipotético <b>Población:</b> Profesionales de la salud del servicio de Cirugía General del HMS. <b>Muestra:</b> Tipo Censal (37) <b>Técnicas:</b> Recolección de datos primarios. <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios-Encuestas.
¿En qué medida la carga laboral influye en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023?	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2	La carga laboral influye significativamente en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	
1) ¿En qué medida la carga mental influye en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2?	1) Evaluar la influencia de la carga mental en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2	1) La carga mental afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2	
2) ¿En qué medida la carga física influye en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2?	2) Establecer la influencia de la carga física en el desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2	2) La carga física afecta significativamente al desempeño de profesionales de salud, en el servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2.	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>Variable Independiente:</b> Carga Laboral</p> <p><b>Definición conceptual:</b> Snook y Ciriello (1991), en su teoría sobre la carga física, tratan sobre las exposiciones a las cuales se encuentran sometidos los trabajadores, llegando a desarrollar incluso lesiones musculo esqueléticas, como consecuencia de trabajo físico excesivo, también hablan sobre la importancia del entorno laboral y que éste pueda aportar en mejor medida a la reducción de la carga física hacia los trabajadores.</p> <p><b>Definición operacional:</b> La carga física y carga mental, son dos parámetros importantes a tomar en consideración en una jornada laboral, de tal forma que se encuentran ligadas al desarrollo de las actividades y la calidad de la atención que pueda brindar el personal de salud, teniendo</p>	Carga Física	Postura Esfuerzo Manipulación Desplazamiento	1,2,3,4,5	Baja Media Alta	Nominal (Likert)
	Carga Mental	Presión laboral Exigencias mentales de actividades Aislamiento Estrés	6,7,8,9,10	Baja Media Alta	Nominal (Likert)

en cuenta las horas de trabajo, la complejidad de los casos, el entorno laboral incluido en este las características físicas del mismo. Snook y Ciriello (1991)						
<p><b>Variable Dependiente:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Definición conceptual:</b> Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la organización. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización.</p> <p><b>Definición operacional:</b> Se refiere a la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva,</p>	Calidad del trabajo	Eficacia y eficiencia	1,2,3	Baja	Nominal (Likert)	
				Media		
		Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	4,5,6	Alta	Nominal (Likert)
					Baja	
		Compromiso organizacional	Cumplimiento de metas organizacionales	7,8	Media	Nominal (Likert)
					Alta	
				Baja	Nominal (Likert)	
				Media		
				Alta		



<p>cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los empleados con su trabajo.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>8,10,11</p>	<p>Baja Media Alta</p>	<p>Nominal (Likert)</p>
		<p>Proactividad</p>		<p>Baja Media Alta</p>	<p>Nominal (Likert)</p>

### Anexo 3. Descripción del instrumento 1

<b>Instrumento 1</b>	<b>Cuestionario Variable Carga Laboral</b>
Autor/Autora:	Henry Leonardo Triviño Yépez
Adaptado:	Año 2023
Lugar:	Hospital nivel 2, Ecuador
Fecha de aplicación:	Mayo a Junio 2023
Objetivo:	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
Dirigido a:	Profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2
Composición:	Está constituido por 1 variable y 2 dimensiones: Variable: Carga laboral.  Dimensiones: Carga física y carga mental  Escala cualitativa ordinal, politómica.

*Nota:* Elaboración propia

### Anexo 4. Descripción del instrumento 2

<b>Instrumento 1</b>	<b>Cuestionario Variable Desempeño Laboral</b>
Autor/Autora:	Henry Leonardo Triviño Yépez
Adaptado:	Año 2023
Lugar:	Hospital nivel 2, Ecuador
Fecha de aplicación:	Mayo a Junio 2023
Objetivo:	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
Dirigido a:	Profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2
Composición:	Está constituido por 1 variable y 4 dimensiones: Variable: Desempeño laboral.  Dimensiones: Calidad del trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional, liderazgo.  Escala cualitativa ordinal, politómica.

*Nota:* Elaboración propia

**Anexo 3. Instrumento Cuestionario Carga Laboral y Desempeño laboral**
**INFORMACIÓN GENERAL**
**Cuestionario: Carga laboral de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un Hospital nivel 2, Ecuador 2023.**

Estimado profesional de la salud, el presente cuestionario ha sido elaborado con fines académicos y busca recolectar información sobre su percepción acerca de la carga laboral que se ve sometido los profesionales de salud que laboran en este establecimiento en el área de cirugía general, y la influencia de esta en el desempeño laboral. Todos los datos otorgados se mantendrán bajo anonimato para salvaguardar la seguridad y libertad de expresión del participante. De contar con su participación libre y voluntaria sírvase responder lo siguiente:

Marque un aspa (X) sobre el puntaje que considere más cercano a su respuesta.

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

N.º	INDICADORES DE CARGA LABORAL	Nunca	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre
	Items	-1				-5
<b>Carga Física</b>						
1	El trabajo ha generado en usted fatiga física con frecuencia					
2	Al realizar sus actividades diarias con frecuencia le ha generado tener posturas forzadas					
3	¿Cuándo realiza sus actividades en el trabajo, siente que realiza movimientos repetitivos?					
4	¿Ha percibido contracciones musculares asociados a los movimientos repetitivos en su trabajo?					
5	¿Realiza frecuentemente actividades que impliquen manipulación de carga pesada?					

Carga Mental						
6	¿El tiempo que dispone para realizar su trabajo, le genera una alta presión temporal, cuando le queda poco tiempo para culminar su jornada laboral?					
7	¿Realiza un mismo trabajo durante un largo tiempo, el cual genera monotonía en la tarea?					
8	¿Siente que la falta de rotación en las áreas de su trabajo, le causa monotonía en las tareas?					
9	¿Considera insuficiente la actualización de conocimientos normativas internas en su área de trabajo?					
10	¿Siente que la acumulación de trabajo en un momento dado le genera estrés laboral?					

N.º	INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca (2)	A veces	Casi siempre (4)	Siempre
	Items	-1		(3)		-5
<b>Calidad del trabajo</b>						
1	De acuerdo a su función profesional, considera que ejerce sus actividades laborales de manera eficaz					
2	Realiza y evalúa las tareas delegadas durante su horario laboral					
3	Realiza sus funciones y actividades, tomando en cuenta el cumplimiento de las normas y protocolos dispuestos por la institución					
<b>Responsabilidad</b>						

4	La puntualidad y asistencia de su persona en el trabajo son indispensables para el cumplimiento de actividades en su trabajo					
5	La puntualidad y asistencia son factores para obtener mis metas a nivel profesional					
6	Demuestra capacidad de autonomía en el trabajo al poder cambiar el orden o secuencia en las tareas.					
<b>Compromiso Organizacional</b>						
7	Se compromete a cumplir los objetivos día a día como muestra del compromiso que tiene con la organización.					
8	Siente motivación con la cultura y clima organizacional de la institución					
<b>Liderazgo</b>						
9	Realiza trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas establecidas por el servicio					
10	Influye de manera positiva en sus compañeros, promoviendo el alcance de objetivos laborales.					
11	Se comunica de manera asertiva y mantiene la calma en momentos complicados que se suscitan en el trabajo					

### Anexo 3. Validez por juicio de expertos.

#### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Meléndez Morote, Dorothy Luisa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 I, aula 11 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

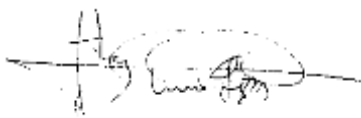
El título nombre del proyecto de investigación es: **Carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Triviño Yépez Henry Leonardo

DNI: 0926420282



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Carga Laboral elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Carga Laboral**

##### **Definición de la variable:**

Snook y Ciriello (1991), en su teoría sobre la carga física, tratan sobre las exposiciones a las cuales se encuentran sometidos los trabajadores, llegando a desarrollar incluso lesiones musculoesqueléticas, como consecuencia de trabajo físico excesivo, también hablan sobre la importancia del entorno laboral y que éste pueda aportar en mejor medida a la reducción de la carga física hacia los trabajadores.

##### **Dimensión 1: Carga física**

Definición de la dimensión:

La carga física y carga mental, son dos parámetros importantes a tomar en consideración en una jornada laboral, de tal forma que se encuentran ligadas al desarrollo de las actividades y la calidad de la atención que pueda brindar el personal de salud, teniendo en cuenta las horas de trabajo, la



complejidad de los casos, el entorno laboral incluido en este las características físicas del mismo. Snook y Ciriello (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	1,2	4	4	4	
Esfuerzo	3	4	4	4	
Manipulación	4	4	4	4	
Desplazamiento	5	4	4	4	

## Dimensión 2: Carga mental

Definición de la dimensión:

(Wickens ,1984), define a la carga mental laboral como la cantidad y complejidad de las demandas cognitivas y emocionales que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral; en los últimos años, ha marcado un creciente interés en comprender los efectos de la carga mental laboral en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el rendimiento y la productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	6,7	4	4	4	
Exigencias mentales de actividades	8,9	4	4	4	
Aislamiento	10	4	4	4	



Firma del evaluador


DNI: 40177027

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

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.

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social (X)    Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Coaching Profesional Habilidades Blandas Fundamentos de Gestión y Gerencia Gerencia del Capital Humano Ciencias de la Educación Responsabilidad Social Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Martín de Porres (USMP) Universidad Tecnológica del Perú (UTP) Universidad César Vallejo (UCV)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI:</b>	40177027
<b>Firma del experto</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Desempeño Laboral (CDL)
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	Mayo a junio 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital nivel 2, Ecuador
<b>Dimensiones:</b>	Dimensión 1: Calidad del trabajo Dimensión 2: Responsabilidad Dimensión 3: Compromiso Organizacional Dimensión 4: Liderazgo
<b>Confiabilidad:</b>	$\alpha = 0.8872$
<b>Escala:</b>	Baja 16-36, media 37-58, alta 59-80
<b>Niveles o rango:</b>	5 siempre, 4 casi nunca, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca
<b>Cantidad de ítems:</b>	11 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral (CDL) elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Profesional

##### Definición de la variable:

Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la organización. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización

##### Dimensión 1: Calidad de trabajo

Definición de la dimensión:

Es la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge et al. (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la

productividad y el compromiso de los empleados con su trabajo. Se ha encontrado que la calidad del trabajo está relacionada con la percepción de justicia en el trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo organizacional y la claridad de rol.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1,2	4	4	4	
Capacidad de aprendizaje	3	4	4	4	

### Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Muhammad et al. (2017) la responsabilidad en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las tareas y obligaciones de su trabajo de manera confiable y ética. Implica asumir la responsabilidad de las acciones y decisiones tomadas en el entorno laboral, cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas, y responder por los resultados y consecuencias de las acciones tomadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	4	4	4	4	
Cumplimiento de funciones.	5,6	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso organizacional

Definición de la dimensión:

Meyer y Allen (1997) lo refieren como el grado en que los empleados se sienten vinculados emocionalmente y están comprometidos con su organización. Es importante destacar que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional y complejo que puede verse influenciado por una variedad de factores, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y las políticas de recursos humanos. Además, el compromiso organizacional puede tener efectos diferentes en diferentes contextos y culturas laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de innovación	7	4	4	4	
Adaptabilidad	8	4	4	4	

### Dimensión 4: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2006), el liderazgo es fundamental en las organizaciones, ya que este influye en las personas y su comportamiento, enmarca la autoridad y poder realizar cambios en los individuos o grupos de personas. Así mismo Goleman (2014), considera que un líder eficiente cuenta con inteligencia emocional y otras habilidades como responsabilidad y trabajo en equipo, que generan vínculos positivos en sus seguidores, lo cual tiende a mejorar la comunicación, aumentar la productividad, promover la diversidad de ideas y habilidades, además de generar un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9,10	4	4	4	
Proactividad	11	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40177027

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

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.

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 30/09/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA</b>  Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA</b>  Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr: Robinson León Zuloeta

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 I, , aula 11 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

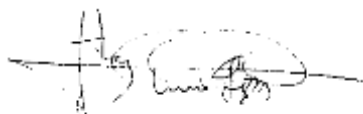
El título nombre del proyecto de investigación es: **Carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Triviño Yépez Henry Leonardo

DNI: 0926420282

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Robinson León Zuloeta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( X )    Educativa ( X )    Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Medicina humana
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI.:</b>	16724263
<b>Firma del experto</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Carga Laboral (CCL)
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	Mayo a junio 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital nivel 2 en Ecuador
<b>Dimensiones:</b>	Dimensión 1: Carga física Dimensión 2: Carga mental
<b>Confiabilidad:</b>	Carga Laboral es 0.8427
<b>Escala:</b>	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre
<b>Niveles o rango:</b>	Baja 16-36, media 37-58, alta 59-80
<b>Cantidad de ítems:</b>	10 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Carga Laboral elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Carga Laboral**

##### **Definición de la variable:**

Snook y Ciriello (1991), en su teoría sobre la carga física, tratan sobre las exposiciones a las cuales se encuentran sometidos los trabajadores, llegando a desarrollar incluso lesiones musculoesqueléticas, como consecuencia de trabajo físico excesivo, también hablan sobre la importancia del entorno laboral y que éste pueda aportar en mejor medida a la reducción de la carga física hacia los trabajadores.

##### **Dimensión 1: Carga física**

Definición de la dimensión:

La carga física y carga mental, son dos parámetros importantes a tomar en consideración en una jornada laboral, de tal forma que se encuentran ligadas al desarrollo de las actividades y la calidad de la atención que pueda brindar el personal de salud, teniendo en cuenta las horas de trabajo, la

complejidad de los casos, el entorno laboral incluido en este las características físicas del mismo. Snook y Ciriello (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	1,2	4	4	4	
Esfuerzo	3	4	4	4	
Manipulación	4	4	4	4	
Desplazamiento	5	4	4	4	

## Dimensión 2: Carga mental

Definición de la dimensión:

(Wickens ,1984), define a la carga mental laboral como la cantidad y complejidad de las demandas cognitivas y emocionales que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral; en los últimos años, ha marcado un creciente interés en comprender los efectos de la carga mental laboral en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el rendimiento y la productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	6,7	4	4	4	
Exigencias mentales de actividades	8,9	4	4	4	
Aislamiento	10	4	4	4	



Firma del Experto Informante

Firma del evaluador

DNI: 16724263

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

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.

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Robinson León Zuloeta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social (X)    Educativa (X)    Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia Medicina humana
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI.:</b>	16724263
<b>Firma del experto</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Desempeño Laboral (CDL)
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	Mayo a junio 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital nivel 2, Ecuador
<b>Dimensiones:</b>	Dimensión 1: Calidad del trabajo

	Dimensión 2: Responsabilidad Dimensión 3: Compromiso Organizacional Dimensión 4: Liderazgo
<b>Confiabilidad:</b>	$\alpha = 0.8872$
<b>Escala:</b>	Baja 16-36, media 37-58, alta 59-80
<b>Niveles o rango:</b>	5 siempre, 4 casi nunca. 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca
<b>Cantidad de ítems:</b>	11 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral (CDL) elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Profesional

##### Definición de la variable:

Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la organización. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos

de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización

### **Dimensión 1: Calidad de trabajo**

Definición de la dimensión:

Es la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge et al. (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los empleados con su trabajo. Se ha encontrado que la calidad del trabajo está relacionada con la percepción de justicia en el trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo organizacional y la claridad de rol.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Cumplimiento de metas	1,2	4	4	4	
Capacidad de aprendizaje	3	4	4	4	

### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Definición de la dimensión:

Muhammad et al. (2017) la responsabilidad en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las tareas y obligaciones de su trabajo de manera confiable y ética. Implica asumir la responsabilidad de las acciones y decisiones tomadas en el entorno laboral, cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas, y responder por los resultados y consecuencias de las acciones tomadas.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficiencia	4	4	4	4	
Cumplimiento de funciones.	5,6	4	4	4	

### **Dimensión 3: Compromiso organizacional**

Definición de la dimensión:

Meyer y Allen (1997) lo refieren como el grado en que los empleados se sienten vinculados emocionalmente y están comprometidos con su organización. Es importante destacar que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional y complejo que puede verse influenciado por una variedad de factores, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y las políticas de recursos humanos. Además, el compromiso organizacional puede tener efectos diferentes en diferentes contextos y culturas laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de innovación	7	4	4	4	
Adaptabilidad	8	4	4	4	

#### Dimensión 4: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2006), el liderazgo es fundamental en las organizaciones, ya que este influye en las personas y su comportamiento, enmarca la autoridad y poder realizar cambios en los individuos o grupos de personas. Así mismo Goleman (2014), considera que un líder eficiente cuenta con inteligencia emocional y otras habilidades como responsabilidad y trabajo en equipo, que generan vínculos positivos en sus seguidores, lo cual tiende a mejorar la comunicación, aumentar la productividad, promover la diversidad de ideas y habilidades, además de generar un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9,10	4	4	4	
Proactividad	11	4	4	4	



Firma del Experto Informante

---

Firma del evaluador

DNI: 16724263

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

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.

15/5/23, 23:04

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	<b>MAESTRO EN MEDICINA</b> Fecha de diploma: 19/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/2006 Fecha egreso: 11/05/2008	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA</b> Fecha de diploma: 13/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2012 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b> Fecha de diploma: 24/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	<b>MEDICO CIRUJANO</b> Fecha de diploma: 22/03/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 I, aula 11 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

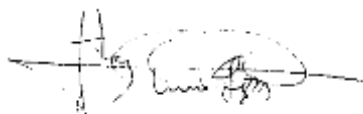
El título nombre del proyecto de investigación es: **Carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Triviño Yépez Henry Leonardo

DNI: 0926420282



### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Wilder Ángel Alvarado Castillo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( X )    Educativa ( X ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Estadístico Metodólogo Investigación Científica Gestión Pública Responsabilidad Social Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Universidad César Vallejo (UCV)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI.:</b>	17531294
<b>Firma del experto</b>	 <b>MICs. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO</b> <b>N° COESPE 154</b> <b>COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU</b>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Carga Laboral (CCL)
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	Mayo a junio 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital nivel 2 en Ecuador
<b>Dimensiones:</b>	Dimensión 1: Carga física Dimensión 2: Carga mental
<b>Confiabilidad:</b>	Carga Laboral es 0.8427
<b>Escala:</b>	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre
<b>Niveles o rango:</b>	Baja 16-36, media 37-58, alta 59-80
<b>Cantidad de ítems:</b>	10 ítems

<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
------------------------------	------------

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Carga Laboral elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Carga Laboral**

##### **Definición de la variable:**

Snook y Ciriello (1991), en su teoría sobre la carga física, tratan sobre las exposiciones a las cuales se encuentran sometidos los trabajadores, llegando a desarrollar incluso lesiones musculoesqueléticas, como consecuencia de trabajo físico excesivo, también hablan sobre la importancia del entorno laboral y que éste pueda aportar en mejor medida a la reducción de la carga física hacia los trabajadores.

##### **Dimensión 1: Carga física**

Definición de la dimensión:

La carga física y carga mental, son dos parámetros importantes a tomar en consideración en una jornada laboral, de tal forma que se encuentran ligadas al desarrollo de las actividades y la calidad de la atención que pueda brindar el personal de salud, teniendo en cuenta las horas de trabajo, la complejidad de los casos, el entorno laboral incluido en estas características físicas del mismo. Snook y Ciriello (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	1,2	4	4	4	
Esfuerzo	3	4	4	4	
Manipulación	4	4	4	4	
Desplazamiento	5	4	4	4	

## Dimensión 2: Carga mental

Definición de la dimensión:

(Wickens ,1984), define a la carga mental laboral como la cantidad y complejidad de las demandas cognitivas y emocionales que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral; en los últimos años, ha marcado un creciente interés en comprender los efectos de la carga mental laboral en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el rendimiento y la productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	6,7	4	4	4	
Exigencias mentales de actividades	8,9	4	4	4	
Aislamiento	10	4	4	4	



MIC. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO  
N° COESPE 154  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU

Firma del evaluador

DNI: 17531294

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:



<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	Mayo a junio 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital nivel 2, Ecuador
<b>Dimensiones:</b>	Dimensión 1: Calidad del trabajo Dimensión 2: Responsabilidad Dimensión 3: Compromiso Organizacional Dimensión 4: Liderazgo
<b>Confiabilidad:</b>	$\alpha = 0.8872$
<b>Escala:</b>	Baja 16-36, media 37-58, alta 59-80
<b>Niveles o rango:</b>	5 siempre, 4 casi nunca. 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca
<b>Cantidad de ítems:</b>	11 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral (CDL) elaborado por Henry Leonardo Triviño Yépez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Profesional

**Definición de la variable:**

Campbell (2000) define al desempeño laboral como las actividades que realiza el individuo, cuyo principio es el logro de objetivos de la organización. Por otra parte, Chiavenato (2006), la define como las conductas, características y roles aplicados por el trabajador para cumplir con los objetivos de una organización, haciendo referencia a que la efectividad en el desempeño determina para una empresa su éxito, por lo que es fundamental la evaluación de las funciones que desempeñan las personas en la organización

### **Dimensión 1: Calidad de trabajo**

Definición de la dimensión:

Es la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades de manera precisa, eficiente y efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la organización. Judge et al. (2017) en su estudio ha demostrado que la calidad del trabajo influye en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los empleados con su trabajo. Se ha encontrado que la calidad del trabajo está relacionada con la percepción de justicia en el trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo organizacional y la claridad de rol.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Cumplimiento de metas	1,2	4	4	4	
Capacidad de aprendizaje	3	4	4	4	

### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Definición de la dimensión:

Muhammad et al. (2017) la responsabilidad en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las tareas y obligaciones de su trabajo de manera confiable y ética. Implica asumir la responsabilidad de las acciones y decisiones tomadas en el entorno laboral, cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas, y responder por los resultados y consecuencias de las acciones tomadas.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficiencia	4	4	4	4	
Cumplimiento de funciones.	5,6	4	4	4	

### **Dimensión 3: Compromiso organizacional**

Definición de la dimensión:

Meyer y Allen (1997) lo refieren como el grado en que los empleados se sienten vinculados emocionalmente y están comprometidos con su organización. Es importante destacar que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional y complejo que puede verse influenciado por una variedad de factores, como la cultura organizacional, el liderazgo, la

comunicación y las políticas de recursos humanos. Además, el compromiso organizacional puede tener efectos diferentes en diferentes contextos y culturas laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de innovación	7	4	4	4	
Adaptabilidad	8	4	4	4	

#### Dimensión 4: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2006), el liderazgo es fundamental en las organizaciones, ya que este influye en las personas y su comportamiento, enmarca la autoridad y poder realizar cambios en los individuos o grupos de personas. Así mismo Goleman (2014), considera que un líder eficiente cuenta con inteligencia emocional y otras habilidades como responsabilidad y trabajo en equipo, que generan vínculos positivos en sus seguidores, lo cual tiende a mejorar la comunicación, aumentar la productividad, promover la diversidad de ideas y habilidades, además de generar un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9,10	4	4	4	
Proactividad	11	4	4	4	



MICs. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO  
N° COESPE 154  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU

---

Firma del evaluador

DNI: 17531294

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

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.



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL <b>DNI 17631294</b>	<b>LICENCIADO EN ESTADISTICA</b>  Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL <b>DNI 17631294</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS            ESTADISTICA</b>  Fecha de diploma: 05/06/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL <b>DNI 17631294</b>	<b>MAESTRO EN CIENCIAS            CON MENCION EN INFORMATICA Y            SISTEMAS</b>  Fecha de diploma: 10/04/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <b>PERU</b>



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TRIVIÑO YEPEZ HENRY LEONARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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 en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 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.

Nombres y Apellidos	Firma
TRIVIÑO YEPEZ HENRY LEONARDO <b>PASAPORTE:</b> A4513746 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1823-086X	Firmado electrónicamente por: HTRIVINOY el 01-09- 2023 06:57:26

Código documento Trilce: INV - 1294557